

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

DOTTORATO DI RICERCA IN
Scienze Giuridiche – PhD Legal Studies

Ciclo XXX

Settore Concorsuale: 12/B2

Settore Scientifico Disciplinare: IUS/07

**LA CONTITOLARITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO NEI
GRUPPI E NELLE RETI DI IMPRESE**

Presentata da: Francesco Mercuri

Coordinatore Dottorato

Chiar.mo Prof. Andrea Morrone

Supervisore

Chiar.mo Prof. Carlo Zoli

Esame finale anno 2018

LA CONTITOLARITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO NEI GRUPPI E NELLE RETI DI IMPRESE

Indice

<i>Introduzione</i>	4
---------------------------	---

Capitolo I

Gruppi e reti di imprese: disciplina giuscommercialistica e rifrazioni nel diritto del lavoro

1. I gruppi di imprese: scomposizione del ciclo produttivo e recenti forme ricompositive.....	10
1.1. Controllo e collegamento societario: l'art. 2359 c.c.....	16
1.2. Il recepimento nel diritto positivo dell'attività di direzione e coordinamento	20
1.3. Il rilievo della nozione di gruppo di imprese nel diritto eurounitari	27
1.4. L'incidenza del divieto di interposizione sulla dinamica dei gruppi.....	34
1.5. L'art. 31 d. lgs. n. 276/2003: tanto rumore per nulla?.....	41
1.6. Ulteriori frammenti giuslavoristici in materia di gruppi	44
2. L'emersione dei gruppi nel diritto del lavoro: l'evoluzione giurisprudenziale dagli anni '70 al finire del secolo.....	50
2.1. L'irrilevanza giuslavoristica dei gruppi	51
2.2. Il contemperamento della frode alla legge	54
2.3. Unicità d'impresa ed unico centro di imputazione: i quattro indici giurisprudenziali per superare il dogma ..dell'intangibilità della personalità giuridica.....	56
3. Le reti di imprese: prima e dopo la l. n. 33/2009.....	61
3.1. Caratteri e tipologia del contratto di rete.....	65

- 3.2. La spinta eurounitaria all'aggregazione delle piccole e medie imprese 69
- 3.3. L'ingresso delle reti nella disciplina lavoristica: le novità della l. n. 99/2013. Presentazione e rinvio 72

Capitolo II

La codatorialità: fra rimedio giurisprudenziale e fattispecie legale

- 1. Anni duemila. Ancora alla ricerca del datore di lavoro smarrito. 74
- 2. La codatorialità nei gruppi di imprese 79
 - 2.1. La codatorialità, prima della «codatorialità», nella giurisprudenza interna 80
 - 2.2. Segue: e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia..... 90
 - 2.3. L'intensificazione del dibattito dottrinale: le diverse prospettazioni ad ordinamento invariato 96
- 3. Codatorialità legale, assunzioni congiunte, distacco infra-rete. Caratteri, affinità e divergenze degli istituti innovativi introdotti dalla l. n. 99/2013 105
 - 3.1. La codatorialità al tempo della «codatorialità»: l'art. 30, co.4-ter, d.lgs. n. 276/2003..... 107
 - 3.2. Assunzioni congiunte in agricoltura: affinità e divergenze con la codatorialità di fonte legale 113
 - 3.3. Il distacco di manodopera infra-rete: l'antagonista della codatorialità 119
- 4. Una possibile applicazione analogica dell'art. 30, co. 4-ter? Prime considerazioni a partire da una recente e controversa pronuncia della Suprema Corte 125

Capitolo III

La codatorialità come obbligazione soggettivamente complessa. I

riflessi sui rapporti di lavoro

- 1. La codatorialità nei gruppi e nelle reti di imprese: un'ipotesi di obbligazione soggettivamente complessa..... 131

2. La tecnica della responsabilità solidale: la progressiva espansione dell'istituto anche alla luce della sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale	139
3. Il vincolo solidale nel contratto di rete: limiti di legge ed opportunità pattizie	145
4. L'esercizio dei poteri nella codatorialità	148
4.1. L'esercizio dei poteri nella codatorialità legale.....	151
4.2. Segue: e nella codatorialità rimediale	155
5. La dilatazione degli obblighi di diligenza e fedeltà nelle ipotesi di codatorialità in esame	159
6. I licenziamenti nei gruppi di imprese	166
7. I licenziamenti nelle reti di imprese	171
8. Riflessioni di sintesi. La codatorialità quale fattispecie ricompositiva, non sanzionatoria, della figura datoriale.....	175
<i>Bibliografia</i>	179

Introduzione

Il presente studio ha ad oggetto la disamina degli elementi, di fatto e di diritto, che, all'interno dei gruppi e delle reti di imprese, permettono la simultanea riconduzione di un rapporto di lavoro a più datori di lavoro.

Il campo di indagine prescelto si giustifica principalmente sulla base di due motivi particolarmente pragmatici: l'origine del dibattito sulla codatorialità, che ha avuto quale terreno privilegiato, sebbene non esclusivo, i gruppi di imprese e l'impulso legislativo del 2013, con il quale il legislatore ha positivizzato nell'ordinamento la «codatorialità» – ricorrendo al medesimo termine utilizzato da quella parte della dottrina (e di alcuna giurisprudenza) che ipotizzava, seppur con argomentazioni diverse, il superamento della concezione necessariamente bilaterale del rapporto di lavoro quale regola generale dell'ordinamento – circoscrivendola, tuttavia, al diverso ambito delle imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete ai sensi del d.l. n. 5/2009 convertito con modificazioni dalla l. n. 33/2009. A monte, vi è, poi, una valutazione di rilevanza di tali fenomeni aggregativi nel contesto economico nazionale. I gruppi, da almeno trent'anni, sono saldamente radicati nel nostro tessuto imprenditoriale ed ampiamente diffusi sia in termini territoriali che di settore produttivo. Le reti di imprese, dotate nel 2009 della possibilità di “contrattualizzarsi”, formalizzando le ragioni e gli obiettivi della propria coagulazione ai sensi dell'art. 3, co. 4-ter, d.l. n. 5/2009, si dimostrano in costante e continuo aumento, con circa 30.000 imprese coinvolte e più di 4.500 contratti di rete sottoscritti (v. cap. I, nt. 185). Da un punto di vista giuridico, invece, si è valutata la necessità di colmare, attraverso l'interpretazione delle regole ed i principi vigenti nell'ordinamento, la carenza di una tutela esplicita per il lavoro reso “promiscuamente” in detti ambiti, viceversa presente in alcune ipotesi di decentramento produttivo (v. ad es. art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003), sotto forma di responsabilità solidale, seppur limitatamente agli obblighi retributivi

e contributivi. Vincolo solidale che, peraltro, parrebbe oggi applicabile a tutti i casi, in cui, attraverso un contratto commerciale, un soggetto diverso dal datore di lavoro realizza un'utilità indiretta dalle prestazioni dei dipendenti altrui, analoga a quella che il committente trae dall'attività dei lavoratori dell'appaltatore (C. Cost., 7 novembre 2017, n. 254).

Tali forme aggregative, caratterizzate da un lato per l'autonomia giuridica di ciascuna delle imprese coinvolte, dall'altro lato per la forte integrazione tra le rispettive attività, tale da porsi verso l'esterno quale soggetto unitario, pongono in crisi il concetto di datore di lavoro e producono quell'effetto di spiazzamento del diritto del lavoro che rischia di comprometterne la storica funzione di tutela del lavoratore.

Entrambe rispondono alle esigenze di efficienza e flessibilità dell'organizzazione produttiva, perseguite attraverso il coordinamento delle specializzazioni delle singole imprese partecipanti – dunque con un movimento opposto a quello della grande fabbrica fordista –, ma il modo di realizzare tale integrazione e l'intensità dei legami intercorrenti tra le diverse società rimarcano la fondamentale distinzione tra queste forme di aggregazione. I gruppi imprenditoriali – che si distinguono da quelli patrimoniali e finanziari, caratterizzati da livelli minimi di integrazione, attinente in via principale se non esclusiva alla gestione patrimoniale ed alla strategia finanziaria del gruppo – realizzano livelli rilevanti di integrazione, su base essenzialmente proprietaria, con una forte incidenza sulla gestione delle singole imprese di tipo principalmente verticistico. La sinergia imprenditoriale viene, così, dettata e governata dall'alto e veicolata attraverso l'esercizio del potere di direzione e coordinamento riconosciuto dall'ordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e ss. c.c..

Le reti, viceversa, costituiscono un modello di aggregazione imprenditoriale di tipo orizzontale, incentrato sull'interconnessione spaziale e sul reciproco scambio, anzitutto di competenze e conoscenze. Si sono principalmente diffuse come risposta all'esigenza di cooperazione in assenza

di integrazione proprietaria, quale forma di ricomposizione dell'organizzazione produttiva alternativa e complementare ai gruppi. Inoltre, sono per lo più composte da piccole e medie imprese, queste ultime alla ricerca di forme di collaborazione stabile che permettano di aumentarne la forza contrattuale (*rectius*, competitiva) verso l'esterno, a fronte di una concorrenza con le grandi imprese, peraltro su scala globale, altrimenti insostenibile.

Ai fini della presente indagine preme rilevare che, all'interno di tali organizzazioni, in ragione del perseguimento di obiettivi produttivi comuni – praticati, come detto, attraverso la condivisione di informazioni, competenze, spazi fisici, attrezzature, dunque, più in generale, capitali materiali e immateriali –, risulta difficile rinvenire una piena coincidenza tra il datore di lavoro contrattuale (per utilizzare l'espressione coniata e ricorrente presso la Corte di Giustizia) e chi, concretamente, utilizza e conforma la prestazione lavorativa. In altre parole, la stabile collaborazione tra i diversi soggetti dell'aggregato societario, (spesso) comporta un'utilizzazione condivisa e promiscua della forza lavoro che permette, o quantomeno facilita, quella proficua interconnessione di competenze utile alla realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione complessa. Tale gestione congiunta del personale, salvo i casi in cui ricorrano finalità fraudolente e scomposizioni patologiche dell'attività (nient'affatto espunte dalla dinamica quotidiana degli operatori di mercato, come anche dimostrato dalle recenti circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nn. 6 e 7 del 2018), potrà ricondursi solo in parte alle forme lecite di interposizione (somministrazione e distacco).

È proprio in tale intercapedine che si inserisce e colloca il discorso della codatorialità, al fine esplicito di evitare che si produca una zona grigia tra la classica imputazione bilaterale del rapporto e le eccezioni positivizzate di interposizione foriera, in punto di diritto del lavoro, di meccanismi di deresponsabilizzazione dei soggetti imprenditoriali che, seppur formalmente sprovvisti della titolarità del contratto di lavoro, beneficiano delle energie

lavorative del prestatore, (anche) conformandone la prestazione. Onde evitare la produzione di tali meccanismi ed in assenza di norme di segno contrario, il riconoscimento della codatorialità, intesa quale vera e propria contitolarità dei rapporti di lavoro, permetterebbe di soddisfare al contempo le esigenze di condivisione della forza lavoro e le legittime istanze protettive dei lavoratori coinvolti in tali dinamiche produttive, i quali, come detto, si trovano esposti al potere di conformazione di più soggetti datoriali, nell'ambito, tuttavia, di forme organizzative lecite e, per certi versi, fisiologiche.

Si tratta allora di verificare, da un punto di vista metodologico, quali elementi qualifichino la contitolarità nei suddetti contesti e, in secondo luogo, se esistano e quali siano le differenze tra la codatorialità nei gruppi, di matrice essenzialmente rimediale, considerato il riconoscimento *ex post* in sede giudiziale, e quella nelle reti, *ex lege* prevista e, almeno in apparenza, rimessa all'ampia discrezionalità dei retisti.

A tal fine sarà necessario, dapprima, approfondire i referenti normativi giuscommercialistici che permettono l'individuazione e legittimazione, più o meno univoca, di siffatti modelli organizzativi, anche allo scopo di valutarne le ripercussioni (*rectius*, rifrazioni, posta l'inevitabile deviazione che produce il substrato normativo di tipo lavoristico sull' "onda" propagata dallo studio dell'impresa come fenomeno) nel diritto del lavoro.

Enucleati gli elementi che permettono di inquadrare i gruppi e le reti di imprese, sarà poi necessario confrontarsi con la dottrina e la giurisprudenza che hanno gradualmente permesso alla codatorialità di emergere, rimarcando, altresì, le divergenze interpretative esistenti, per poi giungere alla previsione contenuta all'art. 30, co. 4-*ter*, ultimo periodo. Sarà importante, a tal riguardo, analizzare alcune pronunce, sia di merito che di legittimità, poste le incertezze interpretative che affiorano nell'oscillazione che va dall' «unico centro di imputazione» alla codatorialità in senso stretto, seppur tendenzialmente protese verso il medesimo risultato di corresponsabilizzazione.

Individuati i caratteri costitutivi della fattispecie e svolto il raffronto tra le due tipologie, si verificheranno, altresì, le potenzialità di coesistenza tra la codatorilità di tipo legale ed il coevo, ma diverso, istituto del distacco infrarete, posti i rischi evidenti di sovrapposizione. Invero, i due istituti, maldestramente introdotti all'interno dello stesso comma, parrebbero integrare forme di condivisione e circolazione della prestazione connotate da presupposti giuridici differenziati, ma la bontà di tale lettura dipenderà dall'interpretazione che verrà data in merito alla presunzione (assoluta o relativa) dell'interesse al distacco, nonché dalla valorizzazione (o meno) dell'elemento della temporaneità quale principale caratteristica di differenziazione dall'esigenza di stabile condivisione della manodopera.

Nell'ultimo capitolo, si tenterà di prendere posizione sulla struttura del rapporto obbligatorio che intercorre tra il lavoratore e la pluralità dei datori di lavoro. Si tratterà, in altre parole, di provare a ricondurre la codatorialità entro lo schema obbligatorio ritenuto più opportuno, anche al fine di provare a fornire una risposta all'interrogativo – sorto con i gruppi ma estendibile alle reti – circa la possibilità di combinare l'unitarietà (della complessiva attività produttiva, nonché della prestazione lavorativa) e la pluralità (dei soggetti che partecipano all'unitaria attività, e che congiuntamente gestiscono e utilizzano la prestazione del singolo lavoratore) in vista dell'utile organizzazione dell'attività complessiva, caratterizzata dal perseguimento di uno scopo comune. Rilevati gli elementi che fanno propendere per la riconduzione della fattispecie all'alveo delle obbligazioni soggettivamente complesse, si tratterà, infine, di valutare i risvolti applicativi della codatorialità, sia nella variante legale che in quella rimediale. L'attenzione verrà al riguardo focalizzata sull'esercizio dei poteri datoriali e sugli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore, onde valutarne estensione e limiti. I licenziamenti nei gruppi e nelle reti costituiranno l'ultimo atto dello studio. Ivi si approfondirà se «la ricerca della sede del potere, del “luogo” dove le decisioni vengono assunte» (G. DE SIMONE, 1995), laddove conduca

ad individuare la contitolarità dei rapporti di lavoro, implichi una diversa e/o più ampia valutazione dei presupposti giustificativi, dei requisiti dimensionali e degli obblighi ulteriori posti dal diritto vivente.

Non si è ritenuto opportuno, invece, affrontare nel presente studio gli aspetti concernenti la dimensione sindacale. Ciò in ragione del fatto che la tematica della contitolarità, e più in generale del lavoro nelle organizzazioni complesse, è foriera di questioni talmente importanti e complesse sul versante delle relazioni collettive (a mero titolo esemplificativo: individuazione del contratto collettivo applicabile, soggetti legittimati della contrattazione, strutturazione delle rappresentanze dei lavoratori, sciopero nei gruppi e nelle reti, retribuzione dei lavoratori in codatorialità ecc.) da meritare una trattazione à sé stante, onde evitare il rischio di esprimere superficiali considerazioni di massima in paragrafi minori e complessivamente irrilevanti.

Capitolo I

Gruppi e reti di imprese: disciplina giuscommercialistica e rifrazioni nel diritto del lavoro

Sommario: **1.** I gruppi di imprese: scomposizione del ciclo produttivo e recenti forme di ricompositive **1.1.** Controllo e collegamento societario: l'art. 2359 c.c. **1.2.** Il recepimento nell'ordinamento positivo dell'attività di direzione e coordinamento **1.3.** Il rilievo della nozione di gruppi di imprese nel diritto eurounitario **1.4.** L'incidenza del divieto di interposizione sulla dinamica dei gruppi **1.5.** L'art. 31 d. lgs. n. 276/2003: tanto rumore per nulla? **1.6.** Ulteriori frammenti giuslavoristici in materia di gruppi **2.** L'emersione dei gruppi nel diritto del lavoro: l'evoluzione giurisprudenziale dagli anni '70 al finire del secolo **2.1.** L'irrilevanza giuslavoristica dei gruppi **2.2.** Il contemperamento della frode alla legge **2.3.** Unicità d'impresa ed unico centro di imputazione: i quattro indici giurisprudenziali per superare il dogma dell'intangibilità della personalità giuridica **3.** Le reti di imprese: prima e dopo la l. n. 33/2009 **3.1.** Caratteri e tipologia del contratto di rete **3.2.** La spinta eurounitaria all'aggregazione delle piccole e medie imprese **3.3.** L'ingresso delle reti nella disciplina lavoristica: le novità della l. n. 99/2013. Presentazione e rinvio

1. I gruppi di imprese: scomposizione del ciclo produttivo e recenti forme ricompositive

La scomposizione dell'attività d'impresa «in “fasi” giuridicamente autonome ha, nel nostro ordinamento, manifestazioni le più varie, fra le quali domina quella dei gruppi di società»¹.

¹ F. GALGANO, *Le “fasi dell'impresa” nei consorzi fra imprenditori*, in *Contr. Impr.*, 1986, 1. Per una statistica del fenomeno dei gruppi v. ID., *I gruppi nella riforma delle società di capitali*, in *Contr. Impr.*, 2002, 1015.

Questi ultimi hanno preso vita senza alcuna previsione legale. Come insegna la migliore dottrina, i gruppi poggiano le proprie fondamenta giuridiche su due categorie essenziali dell'ordinamento: l'autonomia contrattuale e il diritto di proprietà. In forza della prima «una società può acquistare sul mercato azioni di altre società, fino a conseguirne il controllo, maggioritario o totalitario, oppure può costituire altre società, sottoscrivendone la maggioranza o la totalità delle azioni». In forza della seconda «la società che ha acquistato o sottoscritto le azioni di altre società esercita sulle azioni acquistate o sottoscritte la facoltà di goderne o disporne che il diritto di proprietà le attribuisce e, a questo modo, consegue sulle altre società una influenza dominante che le rende strumento della propria azione»².

Nonostante l'affermarsi dei gruppi nel tessuto produttivo, in particolare a partire dagli anni settanta del secolo scorso³, continua, a tutt'oggi, a non essere presente una definizione di gruppo nel diritto positivo⁴. Ciononostante, è innegabile che il nostro ordinamento contempli il fenomeno, come dimostrano una serie di interventi legislativi⁵ che senza definire il gruppo, lo danno per presupposto⁶.

Diviene allora ancor più importante delimitare l'area di rilevanza giuslavoristica del fenomeno.

² F. GALGANO, *L'impresa di gruppo*, in *Dir. Merc. Lav.*, n. 3, 2004, 669.

³ In realtà il fenomeno era già ben noto negli anni quaranta del novecento, tanto che nella Relazione ministeriale al codice civile, n. 963, veniva rilevato che «il raggruppamento di varie società attorno ad una che la controlla è un fenomeno che risponde tipicamente agli orientamenti della moderna economia organizzata».

⁴ In dottrina si è giustamente osservato che l'assenza di una disciplina generale costituisce «una precisa scelta del nostro legislatore, nel senso di escludere la rilevanza normativa della fattispecie “gruppo” e di privilegiare la disciplina di alcune importanti manifestazioni dell'esistenza “paradossale” dei gruppi», G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, Milano, 1995, 187.

⁵ V. *infra* §§ 1.1 e 1.2.

⁶ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 186.

I gruppi vengono classicamente distinti in ragione del gradiente di integrazione che li caratterizza⁷. Sotto detta lente vengono in rilievo i gruppi patrimoniali, quelli finanziari e quelli imprenditoriali⁸. I primi due sono caratterizzati, segnatamente, da livelli minimi di integrazione, attinente alla mera gestione patrimoniale o alla strategia finanziaria del gruppo; i gruppi imprenditoriali, per contro, sono dotati di livelli rilevanti di integrazione –di tipo proprietario –, che incidono sulla gestione delle singole imprese, ivi realizzandosi una gestione fortemente coesa delle diverse attività, attraverso l’elaborazione di una strategia comune dettata e governata in prevalenza dall’alto e veicolata attraverso l’esercizio del potere di direzione e coordinamento oggi riconosciuto *ex lege*⁹.

Nel prosieguo, pertanto, la più ampia e generica espressione “gruppi di imprese” dovrà intendersi riferita all’ultima tipologia di gruppi summenzionata¹⁰. Questa è, infatti, l’unica forma organizzativa di gruppo nella quale i problemi dell’imputazione del rapporto di lavoro – oggetto specifico del presente studio – possono realmente porsi, stante la presenza di

⁷ L. PICCIOTTO, *I gruppi aziendali come fattispecie di aggregazione*, in C. SORCI, G. FALDETTA (a cura di), *I gruppi come strumenti di governo delle aziende*, Giuffrè, Milano, 2008, 47 ss.

⁸ Tale ultima “categoria” pare oggi essere quella maggiormente utilizzata e adottata in ambito lavoristico. Si v. no, tra i tanti, V. PINTO, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, Bari, 2005, ID., *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell’Unione Europea e diritto nazionale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 890; E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali. La figura del datore di lavoro e le tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2016.

⁹ V. *infra* § 1.2.

¹⁰ La scelta nominalistica ha rappresentato per lungo tempo, da un lato il valico del crinale da cui accedere alla materia (si pensi all’espressione “gruppi di società”, ampiamente utilizzata in ambito giuscommerciale), dall’altro lato, finanche, la sorgente da cui argomentare posizionamenti dogmatici sul tema e, segnatamente, tra unità e pluralità quale tratto essenziale della questione, ove il confronto si è realizzato principalmente tra due riferimenti: “impresa di gruppo” e “gruppi di imprese”. A tale ultimo riguardo, tuttavia, si condivide la posizione espressa da M. G. MATTAROLO, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1990, I, 509, secondo la quale «il riferimento al gruppo d’imprese pone più l’accento sull’aspetto giuridico, quello all’impresa di gruppo sul dato economico, ma la realtà non cambia e i due termini possono essere considerati sinonimi». Per un approfondimento della «questione nominalistica» si rinvia a F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d’imprese*, Giappichelli, Torino, 29-39.

livelli di integrazione che incidono sulla gestione delle singole attività e, quindi, anche del personale ivi impiegato. Nei gruppi imprenditoriali, invero, l'attività di direzione e coordinamento della capogruppo, che permette il perseguimento di un interesse comune e sovraordinato rispetto a quello delle singole persone giuridiche¹¹, è spesso indirizzata alla suddetta gestione¹².

Molteplici sono le ragioni che attirano l'imprenditoria verso tale configurazione dell'attività. Da un punto di vista macroscopico, infatti, il gruppo risponde alle sempiterni esigenze di efficienza e di flessibilità, perseguite attraverso la specializzazione e concentrazione di ciascuna impresa partecipante alla propria attività principale e, *bien évidemment*, dalla distinta responsabilità patrimoniale¹³. Un movimento sostanzialmente opposto a quello della grande fabbrica fordista che, viceversa, portava all'interno di una medesima struttura tutte le complessità organizzative e produttive.

A fronte del perseguimento di una strategia unitaria la suddetta strutturazione permette di valutare l'effettiva competitività di una determinata attività e di limitare al contempo, come accennato, il capitale di rischio¹⁴. Ogni società è, infatti, soggetto giuridico autonomo da ogni altra società del gruppo, perciò stesso responsabile dei propri debiti. Di tal guisa, il beneficio della limitazione della responsabilità, propria delle società di capitali, viene

¹¹ *Contra* G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, 1540, la quale non ritiene che dalla disciplina sull'attività di direzione e coordinamento emerga un interesse di gruppo sovraordinato a quello delle singole imprese da cui possano trarsi, poi, utili argomentazioni relativamente all'imputazione dei rapporti di lavoro. Ivi l'Autrice rileva che l'interesse di gruppo a cui fa riferimento una parte della dottrina e della giurisprudenza «per realizzare il quale la capogruppo potrebbe interferire nella gestione dei rapporti di lavoro delle controllate [...], scolorisca nella disciplina appena considerata in un interesse proprio della capogruppo, quasi che si presuma che l'interesse di gruppo coincida con l'interesse della capogruppo, o eventualmente di un'altra società del gruppo».

¹² Cfr. U. TOMBARI, *Riforma del diritto societario e gruppi di imprese*, in *Giur. Comm.*, 2004, I, 67

¹³ Autorevole dottrina parla a tal proposito di «vero e proprio processo di diluizione della funzione imprenditoriale», G. GIUGNI, *Una lezione sul diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, p. 210.

¹⁴ A. PAVONE LA ROSA, *I gruppi di società. Ricerche per uno studio critico*, Il Mulino, Bologna, 1982, 29.

così «fruito nella misura più estesa possibile. Non vale solo a separare il capitale investito nella società dal patrimonio personale del socio ma vale anche a diversificare i rischi imprenditoriali»¹⁵. Detta limitazione, effettuata tramite la separazione dei rischi connessi a ciascun settore o a ciascun mercato¹⁶, a prescindere da ogni valutazione circa la genuinità o meno dell'operazione complessiva, è stata correttamente individuata quale obiettivo primario dei gruppi¹⁷.

All'interno, dunque, della presente e perdurante fase del capitalismo, che ha nella flessibilità delle strutture imprenditoriali – oltre che della manodopera ivi impiegata – uno dei cardini principali per competere sul mercato globalizzato, la grande impresa “monade” non diventa perciò piccola, bensì dà vita a processi di frantumazione delle proprie attività ed interessi sociali, e al contempo a forme di ricomposizione degli stessi¹⁸. Si assiste così alla disarticolazione della società originaria in una molteplicità di enti, ove la *holding*, principalmente attraverso l'attività di direzione e coordinamento (ora *ex lege* riconosciuta e attribuita), governa le attività delle società figlie, ciascuna dotata di proprio oggetto sociale. La capacità ricompositiva della forma “gruppo” si determina, dunque, dall'alto, riproducendo nel rapporto controllante/controlate dinamiche di potere che in certa misura convergono, seppur sotto rinnovate spoglie, con quelle dell'impresa accentrata di stampo fordista (ivi limitate al rapporto tra impresa e lavoratori)¹⁹. In questo senso i gruppi di imprese (salvo i casi, invero più

¹⁵ F. GALGANO, *L'impresa di gruppo...*, cit., 670-671.

¹⁶ È stato opportunamente rilevato che mentre un tempo «il grande capitale era monosettoriale», oggi la sua attitudine è quella di passare velocemente da un settore all'altro, realizzando, non tanto una deindustrializzazione dell'economia, bensì una «terziarizzazione della produzione industriale», F. GALGANO, *Direzione e coordinamento di società. Art. 2497-2497-septies*, in ID. (a cura di), *Commentario del codice civile Sicaloja-Branca*, Zanichelli – Soc. Ed. del Foro Italiano, Bologna – Roma, 2005.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ V. E. RULLANI, *Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale*, in M. REGINI (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Milano, 1988, 98.

¹⁹ Detta convergenza è stata esemplificata da alcuni autori attraverso il concetto di «interesse organizzativo aziendale». Cfr. G. VARDARO, *Il potere disciplinare giuridificato*, in L.

scolastici che reali, dei cd. gruppi orizzontali) si muovono in contrappunto alle integrazioni imprenditoriali basate sulla pariteticità dei rapporti tra imprese, attraverso forme di condizionamento che vedono l'impresa capofila estendere «ad una relazione esterna con un altro imprenditore la stessa gerarchia che qualifica i rapporti di produzione interni con i lavoratori»²⁰.

Orbene, se è senz'altro vero che per i giuristi in generale si pone a questo punto il problema di stabilire come «l'unità del gruppo si combini con la pluralità delle società che lo compongono»²¹, è altrettanto indubitabile che per i giuslavoristi si ponga l'ulteriore quesito riguardante l'imputazione del rapporto di lavoro, e dei relativi diritti ed obblighi reciproci, in siffatti contesti organizzativi e produttivi.

Tuttavia, per affrontare le suddette questioni è indispensabile, prima ancora di analizzare le norme proprie dell'ordinamento lavoristico, selezionare e valutare con attenzione le fonti legislative di matrice giuscommercialistica rilevanti per il presente studio. Ciò in considerazione del duplice movimento (normativo), già acutamente individuato in dottrina, che ha visto da un lato «l'opera di colonizzazione di nuovi spazi intrapresa dal legislatore sul terreno della libertà di iniziativa economica», ed il «processo di espansione del lavoro subordinato» dall'altro, e che ha reso indispensabile individuare «l'intelaiatura dei rapporti che il gruppo, come insieme di società, intrattiene entro il mercato, e quello teso ad individuare gli effetti della costituzione di un gruppo, come insieme di datori, sui rapporti di lavoro e di relazioni industriali»²². In altre parole, per ottenere «risultati

GAETA, A.R. MARCHITIELLO, P. PASCUCI (a cura di), *Itinerari*, Milano, Franco Angeli, 1989, *passim*. Più recentemente, in termini consimili, L. CORAZZA, "Contractual integration" e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004, 116.

²⁰ A. LO FARO, *Processi di outsourcing e rapporti di lavoro*, ed. provv., Milano, 2003, 69. In questo senso, dunque, non si tratta di un semplice scivolamento delle tecniche di impresa dal *make* al *buy*, bensì di una variegata combinazione di questi due elementi non sussumibili all'interno della dicotomia mercato/gerarchia. Sul tema si v., tra i tanti, S. SCIARRA, *Franchising e contratto di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1994, 497 e ss.

²¹ F. GALGANO, *Qual è l'oggetto della società holding?*, in *Contr. Impr.*, 1985, 327.

²² F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'impres...*, cit., 3.

ricostruttivi e propositivi» utili in tema di organizzazioni complesse occorre percorrere, non solo la strada prettamente lavoristica, ma anche quella del diritto commerciale²³.

1.1. Controllo e collegamento societario: l'art. 2359 c.c.

I nessi di controllo e collegamento tra società esistenti nella realtà economica erano già noti al legislatore del 1942 che, infatti, all'interno dell'art. 2359 c.c. ne disciplinò le differenti modalità di attuazione.

L'attenzione del legislatore storico fu principalmente rivolta alla tutela dell'integrità del capitale sociale, a garanzia dei creditori, attuata attraverso il divieto di sottoscrizioni reciproche di azioni. Nei successivi interventi del legislatore, come risulta dalla prima modifica dell'art. 2359 c.c. avvenuta nel 1974²⁴, l'istanza primaria da soddisfare venne rintracciata nella trasparenza dei reali assetti di potere²⁵, determinati dalle situazioni di controllo e collegamento, a tutela dei terzi. Diversamente, all'interno degli artt. 2359 e ss. c.c. non si pose la questione dell'influenza che i rapporti di controllo potevano avere sulle attività esercitate dalle diverse imprese. D'altronde è storicamente innegabile che il diritto commerciale, diversamente dal diritto del lavoro, «non si interessa dell'impresa come organizzazione produttiva, ma dell'impresa come soggetto del mercato sul quale scambia i beni o i servizi già prodotti»²⁶.

Ad oggi l'art. 2359 c.c., co. 1, – così come novellato dall'art. 8, d.lgs. n. 310/2004 – considera società controllate: 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; 2) le

²³ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1524.

²⁴ Si tratta della cd. mini-riforma delle società operata attraverso la legge 7 giugno 1974, n. 216.

²⁵ In particolare, di trasparenza degli assetti proprietari e contabile. Su quest'ultima si è poi ulteriormente innervato il d.lgs. n. 127/1991, in attuazione della IV e VII direttiva in materia societaria.

²⁶ M. G. GAROFALO, *Intervento*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 182.

società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Al comma 2 si precisa che «ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta».

L'ultimo comma è invece dedicato alla diversa figura del collegamento che viene in essere quando via sia una «influenza notevole» di una società su una o più società diverse. Detta influenza si presume quando «nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa». Sul punto preme soltanto rilevare che è necessario non farsi trarre in inganno dalla locuzione “collegamento societario” più volte ricorrente nella giurisprudenza lavoristica più risalente in materia. Quest'ultima, invero, per quanto apparentemente riferibile alla suddetta seconda parte dell'art. 2359 c.c., fa invece riferimento ai rapporti di controllo intercorrenti tra società appartenenti ad un gruppo gerarchicamente strutturato²⁷. Finanche in dottrina l'utilizzo dell'espressione è assai più ampia e lasca rispetto alla previsione codicistica, tesa a ricomprendere il maggior numero possibile di realtà nella fattispecie indefinita di gruppo²⁸.

Con riferimento al controllo, la prima parte dell'art. 2359 c.c. individua una pluralità di modi in cui lo stesso può essere integrato. In prima istanza, attraverso il dominio azionario²⁹. La detenzione delle quote di

²⁷ *Ex plurimis*, Cass. 26 maggio 1993, n. 5907; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2261; Cass. 19 giugno 1998, n. 6137.

²⁸ Ne fa, ad esempio, un uso esplicitamente atecnico F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa...*, cit., 19, che si riferisce al collegamento quale «concetto minimo dinamico e funzionale all'individuazione del gruppo [...] insomma nel concetto di collegamento [...] possono farsi rientrare a pari titolo il controllo, il coordinamento, la dominanza o la direzione unitaria». In precedenza, G. MELIADÒ, *Le inquietudini della giurisprudenza sulla nozione di società collegate*, in *For. It.*, 1988, I, c.1998.

²⁹ Sia di diritto che di fatto. In tale ultima ipotesi il riferimento più evidente è a quei casi, tutt'altro che infrequenti, in cui il capitale sociale viene frazionato tra una moltitudine di

maggioranza, oltre ad essere di immediata e semplice verificabilità attraverso il libro sociale, è senz'altro la forma classica con la quale una società esercita un'influenza dominante sulle controllate. Ne consegue la piena disponibilità dei poteri assembleari e, dunque, a titolo meramente esemplificativo, la possibilità di nominare e revocare gli amministratori, convocare e costituire regolarmente assemblee straordinarie, approvare il bilancio.

A differenza del controllo cd. interno, fondato sulla partecipazione al capitale di una società in un'altra, il controllo cd. esterno si basa su rapporti di natura contrattuale in ragione dei quali una società si trova «sotto influenza dominante di un'altra società». Quest'ultima, in tale ipotesi, non deve necessariamente passare dalla nomina degli amministratori, posto che è dai contenuti del contratto che si determina il dominio sull'attività e la potenzialità d'impresa della controllata³⁰. Seppur il controllo cd. esterno, realizzato contrattualmente, non afferisce direttamente all'ambito dei gruppi, non sono mancate nella giurisprudenza lavoristica significative decisioni nelle quali si è data applicazione di alcuni dei rimedi classicamente usati nei casi di lavoro promiscuamente prestato in un raggruppamento societario³¹.

Se in principio, come si è anzidetto, l'unica preoccupazione del legislatore era legata al rischio che due o più società potessero utilizzare la medesima somma di danaro per costituire il proprio capitale sociale (ci si riferisce, dunque, al divieto di sottoscrizione reciproca di azioni), successivamente la norma civilistica in esame è divenuta punto di riferimento

piccolissimi azionisti disinteressati ad esercitare il proprio diritto conseguente all'investimento di partecipazione ai lavori assembleari, cfr. AA. VV., *Il diritto delle società*, in U. MORERA, G. OLIVIERI, M. PERASSI, G. PRESTI e F. VELLA (a cura di), 3° edizione, Il Mulino, Bologna, 2009, 99.

³⁰ *Ibidem*. Anche in questo caso sono molteplici le tipologie di rapporti che possono essere così governati. Gli esempi più ricorrenti sono quelli del franchising, dei rapporti di agenzia, di fornitura, subfornitura e merchandising. Si v. al riguardo F. GALGANO, *Il marchio nei sistemi produttivi integrati: sub forniture, gruppi di società, licenze, "merchandising"*, in *Contr. Impr.*, 1987, 173 ss.

³¹ V. per tutti Trib. Milano, 25 giugno 2005, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, II, 97, con nota di O. RAZZOLINI, *Riflessioni su franchising e ambito di applicazione della tutela reale*.

fondamentale, sia in ambito giurisprudenziale-dottrinario – è da tale disposizione che, infatti, è sorto il dibattito sul lavoro nei gruppi –, sia in ambito legislativo tramite i rinvii alla stessa effettuati per disciplinare molteplici aspetti del fenomeno. A quest’ultimo proposito, basti pensare alla materia lavoristica: tanto l’art. 31 del d.lgs. n. 276/2003, in maniera esplicita, quanto l’art. 3 del d.lgs. n. 113/2012, implicitamente attraverso l’elencazione dei casi di influenza dominante così come individuati dalla norma civilistica in parola, fanno espresso riferimento ai rapporti di controllo individuati ex art. 2359 c.c.

È pertanto palese che tale norma abbia nel tempo acquisito un’efficacia ulteriore rispetto a quella originariamente attribuitale. Inoltre, se da un lato è vero che «il gruppo nasce (normalmente) dal controllo; il controllo non sfocia automaticamente nel gruppo»³², – per il quale sono necessarie forme di ingerenza più incisive di quelle esplicabili in un’ordinaria situazione di controllo³³ –, dall’altro lato è altrettanto incontestabile che la nozione di controllo ricavabile dall’art. 2359 c.c. costituisce «il parametro di base e spesso l’unico criterio per delimitare l’area all’interno della quale le singole imprese vengono considerate come componenti di una organizzazione economica unitaria»³⁴. Da ultimo, risulta fondamentale ai fini della presente ricerca poiché, assieme all’attività di direzione e coordinamento, di cui si dirà nel paragrafo successivo, rappresenta il

³² G. COTTINO, *Le società. Diritto commerciale*, Vol. I, Cedam, Padova, 1999, 651. La distinzione è peraltro espressa dalla dottrina commercialistica già ad inizi anni novanta, la quale individua nel controllo problemi “dominicali” e, diversamente, nei gruppi un problema di limiti del concorso di autonomia ed eteronomia decisionale nella gestione delle società partecipate P. SPADA, *Gruppi di società*, in *Riv. dir. civ.*, 1992, II, 221 ss.

³³ A. PAVONE LA ROSA, *Controllo e gruppo nella fenomenologia dei collegamenti societari*, in *Dir. Fall.*, 1985, I, 10. Il riferimento, come noto, è alla cd. “direzione unitaria”.

³⁴ G. SBISÀ, *Funzione di una nozione unitaria di gruppo e molteplicità delle nozioni di controllo*, in AA. VV., *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*, Giuffrè, Milano, 1997, 283 ss. Cfr. M. LAMANDINI, *Il “controllo”. Nozioni e “tipo” nella legislazione economica*, Milano, 1995, 6.

riferimento codicistico da cui “misurare” il controllo per “misurare” il potere esercitato dal/i datore/i di lavoro effettivo/i³⁵.

1.2. Il recepimento nel diritto positivo dell’attività di direzione e coordinamento

Sin dagli anni ottanta, la prevalente dottrina giuscommercialistica ritiene che l’elemento caratterizzante dei gruppi sia la cd. direzione unitaria³⁶.

Come accennato in conclusione del paragrafo precedente, tale direzione unitaria rappresenta quel *quid pluris* che deve aggiungersi all’esercizio dell’influenza dominante, affinché possa parlarsi di gruppo³⁷.

D’altronde anche le scarse, frammentarie e speciali disposizioni normative dell’epoca facevano propendere per tale impostazione. In particolare, la l. n. 95/1979 (cd. Legge Prodi), relativa all’amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi, rappresentava il dato positivo più importante relativamente alla «delimitazione dei confini della fattispecie

³⁵ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 201.

³⁶ Tra i tanti si v. A. PAVONE LA ROSA, *Controllo e gruppo nella fenomenologia...*, cit., 10; N. RONDINONE, *I gruppi di imprese fra diritto comune e diritto speciale*, cit., 128 ss.; A. CERRAI, *I gruppi di società nel diritto comunitario*, in A. PAVONE LA ROSA (a cura di), *I gruppi di società. Ricerche per uno studio critico*, Il Mulino, Bologna, 1982, 451 ss.; P. JAEGER, *La responsabilità solidale degli amministratori della capogruppo nella legge sull’amministrazione straordinaria*, in *Gur. Comm.*, 1981, 415; A. BORGIOI, “*Direzione unitaria*” e responsabilità nell’amministrazione straordinaria, in *Riv. soc.*, 1982, 13 ss.. Diversamente, una parte minoritaria della dottrina ritiene che l’elemento caratterizzante sia costituito dal controllo, configurando il gruppo connotato da direzione unitaria come tipologia particolare, G. SCOGNAMIGLIO, *La direzione del gruppo e l’autonomia delle società controllate*, in ID. (a cura di), *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*, cit., 219 ss.

³⁷ N. RONDINONE, *I gruppi di imprese fra diritto comune...*, cit., 131, rileva che «non si ha gruppo finché l’ingerenza nella gestione sociale da parte della controllante si limita all’esercizio dei suoi poteri istituzionali di socio»; nello stesso senso A. PAVONE LA ROSA, *La responsabilità da “controllo” nei gruppi di società*, in *Riv. soc.*, 1984, 407 ss. Impostazione peraltro ormai pacifica in giurisprudenza, v. Tribunale di Palermo 15 giugno 2011, in *For. it.*, 2011, 3184 ss., che ritiene l’attività di direzione unitaria «espressione di un potere di ingerenza più intenso, consistente nel flusso costante di istruzioni impartite dalla società controllante e trasposte all’interno delle decisioni assunte dagli organi della controllata, involgenti momenti significativi della vita della società, quali, a titolo di esempio, le scelte imprenditoriali, il reperimento dei mezzi finanziari, le politiche di bilancio, la conclusione di contratti importanti ed altro».

gruppo»³⁸. Ivi, infatti, oltre al richiamo ai classici casi di controllo azionario si aggiungeva, introducendolo per la prima volta, un espresso riferimento alla direzione unitaria³⁹.

Con la riforma del diritto societario operata dal d.lgs. n. 6/2003, in attuazione della legge delega del 3 ottobre 2001, n. 366, pur procrastinandosi la scelta di non fornire una nozione di gruppo di imprese⁴⁰, è stata accolta legislativamente la ricostruzione in parola, tramite la positivizzazione dell'attività di "direzione e coordinamento di società" nel codice civile al capo IX, a ciò appositamente dedicato. Ivi, l'art. 2497 c.c., riconosce espressamente l'attività di direzione e coordinamento svolta dalla capogruppo ed introduce, altresì, un'apposita azione di responsabilità nei confronti degli enti o delle società che la esercitano in caso di «pregiudizio arrecato alla redditività ed al valore delle partecipazioni», nonché per la «lesione cagionata all'integrità del patrimonio della società». Successivamente, all'art. 2497-sexies c.c. è prevista una presunzione *iuris tantum* a mente della quale l'attività di direzione e coordinamento è da ritenersi esercitata, sino a prova contraria, dalle società o enti tenuti al consolidamento dei loro bilanci o che controllino altre società ai sensi dell'art. 2359 c.c.⁴¹

Da un punto di vista generale, attraverso la suddetta azione di responsabilità si introduce nell'ordinamento civilistico un'ulteriore opzione di tutela in presenza di organizzazioni complesse, relativa ai soci di

³⁸ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 191.

³⁹ Il riferimento normativo è contenuto all'art. 3, lett. c), della legge Prodi nel quale si prevede che siano sottoposte alla speciale procedura introdotta dalla legge anche: «(c) le società che in base alla composizione dei rispettivi amministrativi risultano sottoposte alla stessa direzione della società in amministrazione straordinaria».

⁴⁰ Le ragioni di tale scelta sono esplicitamente riportate nella Relazione di accompagnamento alla riforma, nella quale si precisa che si è ritenuto «non opportuno dare o richiamare una qualunque nozione di gruppo o di controllo, e per due ragioni: è chiaro da un lato che le innumerevoli definizioni di gruppo esistenti nella normativa di ogni livello sono funzionali a problemi specifici; ed è altrettanto chiaro che qualunque nuova nozione si sarebbe dimostrata inadeguata all'incessante evoluzione della realtà sociale, economica e giuridica».

⁴¹ Tale ultima disposizione parrebbe dunque dar ragione a quella parte di dottrina che riteneva la direzione unitaria quale elemento da presumersi sussistente nelle situazioni di controllo, F. GALGANO, *I gruppi di società...*, cit., 52.

minoranza ed ai creditori sociali delle società controllate, che va ad affiancarsi alla summenzionata tutela dell'integrità del capitale sociale⁴². La *holding* si ritiene responsabile allorquando abbia agito «nell'interesse imprenditoriale proprio o altrui in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale», a meno che il danno non risulti mancante «alla luce del risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche a seguito di operazioni a ciò dirette».

Tra i legittimati attivi a promuovere l'azione di responsabilità vi sono sia i soci di minoranza della società “eterodiretta” – in relazione al danno arrecato alla redditività ed al valore delle proprie quote –, sia i creditori sociali – in ragione del danno cagionato al patrimonio societario –. All'interno di quest'ultima categoria sono senz'altro ricompresi i dipendenti delle società controllate. Da un punto di vista lavoristico, dunque, tale azione rappresenta un primo rimedio, seppur di non semplice dimostrazione, a tutela (anche) del lavoratore. Quest'ultimo potrà infatti essere risarcito, anche direttamente da chi esercita la direzione ed il coordinamento della controllata, laddove quest'ultima non ne soddisfi il credito⁴³, per l'inadempimento degli obblighi assunti con il contratto di lavoro dall'impresa datrice.

È opportuno rilevare, tuttavia, che il danno effettivamente subito dovrà essere provato dai danneggiati, che dovranno altresì dimostrare il nesso di causalità «tra questo e l'esecuzione, da parte della controllata, di specifiche direttive effettivamente impartite dalla controllante che siano state causa del danno subito dalla controllata»⁴⁴.

⁴² *Supra* §1.1.

⁴³ All'art. 2497, co. 3, è previsto, infatti, un criterio di “sussidiarietà” dell'azione verso la *holding* che, peraltro, secondo la dottrina risulta «coerente con il principio di separatezza e reciproca autonomia delle società del gruppo», G. SCOGNAMIGLIO, *Danno sociale e azione individuale nella disciplina della responsabilità da direzione e coordinamento*, in P. ABBADESSA – G. B. PORTALE, *Il nuovo diritto societario, Liber amicorum* G. F. CAMPOBASSO, III, Utet, Torino, 2007, 958.

⁴⁴ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese...*, cit., 1541.

Sottolineato tale primo rafforzamento della posizione creditoria del lavoratore dipendente, deve constatarsi la perenne centralità dell'art. 2359 c.c. in materia. Ed invero, è dall'esistenza di uno dei rapporti di controllo di cui all'art. 2359, co. 1, c.c. che si ritiene sussistente in via presuntiva l'attività di direzione e coordinamento dell'impresa controllante, ai sensi dell'art. 2497-*sexies* c.c.. Presunzione, peraltro, recentemente ribadita all'interno della l. d. n. 155/2017 "per la riforma della disciplina della crisi di impresa e dell'insolvenza", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. a)⁴⁵.

Malgrado la perdurante vitalità dell'art. 2359 c.c. è indubbio che la riforma del 2003 abbia dotato i raggruppamenti societari di un nuovo criterio identificativo, di natura fattuale, come l'«attività di direzione e coordinamento». Tuttavia, il legislatore non si è premurato di indicare in cosa consista effettivamente tale attività. In dottrina, si è questionato in particolare sul valore da attribuire al «coordinamento», chiedendosi se il riferimento si risolva in una mera enclitica – in quanto già ricompreso nel concetto di «direzione» – o se, come appare preferibile, individui un ulteriore tratto caratterizzante del fenomeno⁴⁶. Da un lato, pertanto, l'attività di direzione, individuabile nell'esercizio costante di una pluralità sistematica di atti di indirizzo in grado di incidere sulle decisioni gestorie delle imprese. Dall'altro

⁴⁵ Nella legge delega, seppur allo specifico fine di riformare la disciplina della crisi di impresa e dell'insolvenza, si demanda al governo l'adozione di una nozione di gruppo di imprese che tenga conto della disciplina della direzione e coordinamento di cui agli artt. 2497 e ss. c.c., dell'art. 2545-*septies* c.c., e della presunzione *iuris tantum* «di assoggettamento a direzione e coordinamento in presenza di un rapporto di controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile».

⁴⁶ Nel primo senso A. VALZER, *Il potere di direzione e coordinamento di società tra fatto e contratto*, in *Il nuovo diritto delle società, Liber Amicorum Gian Franco Campobasso*, P. ABBADESSA, G. B. PORTALE (diretto da), Vol. 3, Utet, Torino, 2007, 839; V. SALAFIA, *La responsabilità della holding nei confronti dei soci di minoranza delle controllate*, in *Le società*, 2003, 391; Di diverso avviso, invece, P. MONTALENTI, *Direzione e coordinamento nei gruppi societari*, in *Riv. soc.*, 2007, 321 ss., che definisce la direzione come «una pluralità sistematica e costante di atti di indirizzo idonei ad incidere sulle decisioni gestorie dell'impresa, cioè sulle scelte strategiche e operative di carattere finanziario, industriale, commerciale che attengono alla conduzione degli affari sociali», e il coordinamento come attività diretta a «realizzare un sistema di sinergie tra diverse società del gruppo nel quadro di una politica strategica complessiva, estesa all'«insieme» di società».

lato il coordinamento, da intendersi quale strumento privilegiato per la realizzazione di una strategia complessiva del gruppo attraverso l'organizzazione sistematica di sinergie tra le diverse società⁴⁷. È tuttavia la più recente giurisprudenza a riportare l'ordine del discorso sul discrimine principale che conduce all'individuazione dei gruppi. In una recente pronuncia resa dal Tribunale delle Imprese di Milano, invero, è stato affermato che «il potere di direzione e coordinamento può discendere dal controllo partecipativo ma non è necessariamente collegato ad esso, potendosi esprimere nel contesto unitario dell'impresa entro il cui perimetro si collocano le società del gruppo a prescindere dalla relazione diretta di controllo. Ciò che rileva non è la mera possibilità di esercitare un'influenza dominante su una o più società, ma l'esercizio effettivo di tale influenza attraverso un'attività di direzione e coordinamento»⁴⁸

Pertanto, in seguito alla riforma del 2003, il gruppo si caratterizza per l'esercizio congiunto dei suddetti poteri da parte della capogruppo, o di chi per essa, i quali permettono di qualificare in termini di effettività l'influenza dominante conseguente al contesto di controllo⁴⁹.

L'evoluzione normativa rappresentata permette all'indagine giuslavoristica di poggiare su basi più solide. Ed invero, «mentre la sola relazione di controllo non determina ingerenze nella gestione dei rapporti di lavoro e non determina possibili confusioni nell'individuazione della titolarità dei rapporti in capo ad uno o più datori, dall'attività di direzione e coordinamento della *holding* può derivare l'ingerenza di un soggetto diverso nelle scelte organizzative relative ai rapporti di lavoro»⁵⁰.

D'altronde, non è un caso che le sporadiche disposizioni lavoristiche sul tema facciano riferimento, implicitamente o esplicitamente, ai gruppi

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ Trib. Milano, 10 novembre 2014, reperibile in www.giurisprudenzadelleimprese.it.

⁴⁹ In tal senso, F. GALGANO, *I gruppi di società...*, cit., 52.

⁵⁰ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017, 54.

dotati di direzione unitaria. Si pensi, ad esempio, a quei casi di licenziamento collettivo, di cui all'art. 4, comma 15-*bis*, l. n. 223/1991, nei quali si prevede che gli obblighi di informazione e consultazione debbano essere adempiuti anche se la decisione di apertura della procedura di mobilità è stata presa dalla società controllante. Oltre ad un evidente riscontro circa la diversa personalità giuridica, in ragione del quale la controllata non può esimersi da esercitare le prerogative proprie del datore di lavoro, ivi si riconosce, anche se in modo implicito, l'esercizio da parte della capogruppo di una pregnante attività di direzione, che incide direttamente sui rapporti di lavoro, e che, pertanto, esercita concretamente la propria posizione di dominio.

Ai fini del presente studio è dunque fondamentale chiedersi se le disposizioni introdotte con la riforma del diritto societario del 2003, incidendo sull'individuazione dei gruppi di imprese nei modi di cui si è detto, si riflettano sulle questioni lavoristiche inerenti l'imputazione dei rapporti di lavoro e delle relative responsabilità.

All'interno della disciplina di cui agli artt. 2497 e ss. c.c. si intersecano, come rilevato da attenta dottrina, istanze di trasparenza e di responsabilità⁵¹. Le prime sono tutelate dall'art. 2497-*bis*, attraverso l'obbligo di pubblicità del contesto di direzione e controllo che governa il gruppo e dalle regole che presidiano la redazione della relazione che accompagna il bilancio, e dal successivo art. 2497-*ter*, nel quale si prescrive alle società controllate di motivare analiticamente le ragioni e gli interessi sottesi a decisioni influenzate da chi esercita la direzione e il coordinamento del gruppo. Le seconde, invece, sono principalmente soddisfatte attraverso la suesposta azione di responsabilità di cui all'art. 2497. È soprattutto sulla base di quest'ultima che parte della dottrina giuslavorista ha sottolineato la presenza nel d.lgs. n. 6/2003 di una rinnovata centralità dell'impresa-

⁵¹ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1538.

attività⁵², rispetto alla precedente impostazione soggettivistica di cui all'art. 2359 c.c., principalmente legata all'esercizio del controllo ed alla autonomia soggettiva delle imprese partecipanti. In altre parole, è stato posto in primo piano il ruolo dell'attività economica organizzata – quale complesso di atti finalizzati alla produzione di beni e servizi da immettere nel mercato – realizzata tramite il gruppo. Così facendo il controllo è divenuto, anche da un punto di vista legislativo, mero presupposto per il perseguimento, attraverso la direzione e il coordinamento, dell'unitaria, o, se si preferisce, complessiva, attività d'impresa sottesa al gruppo⁵³.

Lo spostamento del baricentro normativo suddetto permette di superare quell'orientamento dottrinario e giurisprudenziale⁵⁴ che, a fronte della precedente impostazione soggettivistica, riteneva la valenza unitaria del gruppo confinabile alle considerazioni economiche e non anche giuridiche, da cui conseguiva l'«esistenza in *rerum natura* di una situazione di squilibrio o di divaricazione tra realtà economica (oggettiva e unitaria) e la realtà giuridica (soggettiva e frammentaria, complice lo schermo della personalità giuridica)»⁵⁵.

In definitiva, ad oggi, in seguito alle disposizioni inserite nel codice civile dalla riforma del 2003, il gruppo si caratterizza come tale attraverso l'«esercizio, in una situazione giuridica di controllo, di una attività di direzione e coordinamento orientata ad uno scopo comune che le società, *uti singulae*, non sono in grado di realizzare [...] Va da sé che, attribuire rilevanza giuridica all'attività di impresa di gruppo e al fine da essa perseguito, implica altresì attribuire rilevanza specifica alla struttura

⁵² M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 38; O. RAZZOLINI, *La contitolarità...*, cit. 270.

⁵³ L'impostazione dell'unitaria attività d'impresa sottesa al gruppo è ritenuta «ambigua» da G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1529, secondo la quale risulterebbe confliggente con l'obiettivo che sorregge la riconduzione di un medesimo rapporto di lavoro ad una pluralità di imprese dello stesso gruppo.

⁵⁴ *Ex multis* Cass. 2 dicembre 1982 n. 6560, in *Not. giur. lav.*, 1983, 22; App. Roma, 1 luglio 1985, in *Foro it.*, 1986, I, 781. Tale approccio giurisprudenziale verrà approfondito *infra* § 2.3.

⁵⁵ F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa...*, cit., 6.

imprenditoriale unitaria che le società a tale scopo creano: cioè all'impresa organizzazione»⁵⁶. Tant'è vero che, valutando complessivamente la “nuova” disciplina, è stato osservato dalla più attenta dottrina commercialistica come la stessa, benché pensata a tutela dei soci e dei creditori della società figlia⁵⁷, contenga sostanzialmente proposizioni normative dirette a disciplinare il gruppo come forma di organizzazione dell'impresa⁵⁸.

1.3. Il rilievo della nozione di gruppo di imprese nel diritto eurounitario

Dopo aver esaminato i principali aspetti giuscommercialistici pare opportuno (*rectius*, necessario), nel percorso di avvicinamento all'analisi dei riferimenti normativi propri dell'ordinamento lavoristico nazionale, delineare il quadro eurounitario in materia.

A tal proposito si deve premettere che il legislatore europeo “conosce” e considera già da diversi anni i contesti organizzativi di gruppo – seppur nei termini (e con i limiti) che di seguito si specificheranno – attraverso, per lo più, discipline normative riguardanti le relazioni collettive di lavoro sotto il profilo della partecipazione (debole) dei lavoratori.

La disamina del formante legislativo europeo non può che partire dalla nozione di gruppo contenuta all'interno della direttiva comunitaria in materia di comitati aziendali europei⁵⁹, oggetto di recente rifusione ad opera della direttiva 2009/38/CE. Il provvedimento – pedissequamente trasposto nel d.

⁵⁶ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa»*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 274. Definisce unitaria l'impresa di gruppo anche E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 125 ss.

⁵⁷ Come confermato dalla Relazione di accompagnamento alla riforma ove è esplicitata la scelta del legislatore di porre al centro la tutela dei soci e dei creditori delle controllate.

⁵⁸ U. TOMBARI, *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, Milano, 2010; cfr., altresì, A. VALZER, *Il potere di direzione e coordinamento...*, cit., 866 ss.; G. SCOGNAMIGLIO, *Danno sociale e azione individuale...*, cit., 962.

⁵⁹ Direttiva 94/45/CE, recepita con d. lgs. n. 74/2002.

lgs. n. 113/2012 di attuazione della direttiva europea⁶⁰ –, pur concernendo nel suo complesso la materia sindacale, risulta comunque rilevante ai fini del presente studio sulle conseguenze che le cd. organizzazioni complesse (di gruppo e di rete) determinano sui rapporti individuali di lavoro, in parte per il suddetto contenuto definitorio, ma, soprattutto, in ragione delle interpretazioni dello stesso fornite dalla Corte di Giustizia, che verranno approfondite nel secondo capitolo⁶¹.

In tale direttiva, infatti, all'art. 2.1. lett. b), si definisce «gruppo di imprese» quello «costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate».

A fronte di tale definizione, tuttavia, non può che condividersi il giudizio di proposizione normativa lasca e priva di originalità, nella quale vengono riprodotti sostanzialmente i canoni classici del controllo societario attraverso l'influenza dominante della controllante⁶². Ed invero, la direttiva, al successivo art. 3, par. 1, offre una definizione di quest'ultima quale «impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra, (impresa controllata), in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano». «Influenza dominante» sulla quale, attraverso il successivo par. 2, grava una presunzione *iuris tantum* allorquando «un'impresa, direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:

- a) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa;
 - b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;
- oppure

⁶⁰ Si v. ad esempio l'art. 2, co. 1, lett. c), nel quale la suddetta definizione viene integralmente riportata.

⁶¹ V. Cap. II, § 2.2.

⁶² In tal senso v. G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1545; *contra* V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali...*, cit., 895 ss. che rimarca l'importanza della nozione ivi presente di «influenza dominante».

c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa».

Se ne ricava, dunque, come già notato dalla prima dottrina in materia, una nozione di gruppo particolarmente ampia, costruita «mediante constatazione di fatto dell'esistenza di un soggetto a cui ricondurre decisioni strategiche operativamente attuate da (e magari formalmente imputabili a) altro o altri soggetti» e non, invece, attraverso l'individuazione di particolari meccanismi costitutivi⁶³.

L'impatto di tale definizione nell'ordinamento interno è dunque limitato e, peraltro, ulteriormente ridotto dai seguenti fattori. Anzitutto, dal provvedimento di recepimento, che ben perimetra il campo di applicazione della nozione comunitaria, precisando che la stessa vale «ai fini del presente decreto»⁶⁴ ed aggiungendo così un'ulteriore disciplina specialistica in materia non “esportabile” in altri settori. In secondo luogo, in virtù del rinvio, benché di natura meramente sussidiaria⁶⁵, contenuto al paragrafo 6 dello stesso art. 3 della direttiva, nel quale il legislatore eurounitario rimanda alla legislazione degli Stati membri «per determinare se un'impresa sia un'impresa controllante» e, di conseguenza, giusta la nozione sopracitata, per individuare un contesto di gruppo. Da ultimo, in modo consequenziale al rinvio suddetto, il ridotto impatto della nozione comunitaria è ulteriormente confermato dalla

⁶³ P. CHIECO, *La nozione comunitaria di “gruppo di imprese” ed i suoi riflessi nell'ordinamento italiano: prima considerazioni*, in *Dir. Rel. Ind.*, fasc. 2, 85.

⁶⁴ Anche questo in conformità alla disciplina europea, la quale a sua volta contiene l'inciso «ai fini della presente direttiva».

⁶⁵ Ivi, 86. L'autore rileva, infatti, che se non dovesse esserne riconosciuta la natura sussidiaria (rispetto alle nozioni legali di gruppo presenti negli Stati membri) si renderebbe superflua la nozione di gruppo contenuta nella direttiva attraverso i criteri delineati nei precedenti par. 1, 2, e 3 del medesimo articolo. Il rinvio ha pertanto valore specificativo e non delimitativo, discendone: «per un verso che in presenza di un'impresa che ricada nella nozione di “impresa controllante” previsto nello Stato membro a cui appartiene non può ricorrersi alla nozione comunitaria ed alle possibilità di prova positiva o negativa che essa ammette; per altro verso che, al di fuori delle ipotesi ricadenti nella definizione legale di impresa controllante esistente nello Stato membro di riferimento, deve essere sempre possibile richiamarsi alla nozione comunitaria di gruppo valendosi dei criteri generali o presuntivi» previsti nella direttiva.

più pregnante disciplina prevista agli artt. 2497 e ss. c.c. e connotante l'esistenza di un gruppo di imprese solo in presenza dell'attività di direzione e coordinamento nei termini già sopra ampiamente esplicitati. Quanto esposto in precedenza circa la direzione unitaria quale *quid pluris* determinante l'individuazione di un'impresa di gruppo, in sostanza, vanifica la nozione eurounitaria, fin troppo ampia e in sostanza finalisticamente orientata, come diffusamente constatato in dottrina⁶⁶, a garantire l' "effetto utile" della direttiva; nel caso di specie, a garantire l'efficace adempimento degli obblighi di informazione nei confronti dei comitati aziendali europei.

Vi è, tuttavia, da rilevare che, se non altro, la direttiva sui CAE ha il merito di individuare e responsabilizzare (anche) la «direzione centrale» (art. 4) – al fine di creare le condizioni e i presupposti per l'istituzione del comitato o per le procedure di informazione e consultazione all'interno delle imprese o gruppi di imprese di dimensioni comunitarie – in virtù della posizione strategica (in termini di conoscenze e consapevolezza) e di potere (in termini di capacità decisionale e di scelta) dalla stessa ricoperto, si da poter garantire effettività ai diritti riconosciuti dalla stessa direttiva⁶⁷.

Vi sono poi ulteriori direttive che, pur non specificandone in alcun modo le caratteristiche, «“considerano” il gruppo»⁶⁸. Queste, tuttavia, a differenza della disciplina in materia di CAE, si muovono nella direzione di responsabilizzare “solo” le società controllate al fine di prevenire ed evitare pratiche elusive degli obblighi di informazione e consultazione da parte delle stesse.

⁶⁶ C. 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; G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1549; V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali...*, cit., 892; F. GUARRIELLO, *“La prima volta” della direttiva sui CAE (n. 94/45/CE) davanti alla Corte di Giustizia: Bofrost o della latititudine dei diritti di informazione riconosciuti alle rappresentanze dei lavoratori alla fine della costituzione del Comitato aziendale Europeo*, in *Lav. Dir.*, 2001, II, 123.

⁶⁷ In termini simili v. G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 184.

⁶⁸ L'espressione è utilizzata da G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1545.

È tale, infatti, la logica contenuta nella direttiva 92/56/CE in materia di licenziamenti collettivi, oggi consolidata nella direttiva 98/59/CE all'art. 2.4. Ivi, si dispone che gli obblighi di informazione e consultazione «sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli»⁶⁹. La direttiva si premura, peraltro, di precisare che «nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie».

Le suddette disposizioni sono state pedissequamente recepite e trasposte nell'ordinamento nazionale, attraverso l'art. 1, co. 3, d. lgs. n. 151/1997. Quest'ultimo ha infatti previsto l'introduzione del co. 15-*bis* all'interno dell'art. 4, d.lgs. n. 223/1991, ivi riportando il principio suesposto, peraltro, sostanzialmente fatto proprio dalla Corte di Giustizia già sotto la vigenza della precedente direttiva 75/129/CEE⁷⁰.

A fronte di tali previsioni è stato affermato, correttamente ad avviso di chi scrive, che la disciplina europea ha rafforzato la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi⁷¹, introducendo un meccanismo di responsabilizzazione delle società controllate⁷², nel pieno rispetto dell'undicesimo considerando della direttiva 98/59/CE⁷³. In sostanza, il Consiglio ha, da un lato, mostrato piena consapevolezza del contesto di

⁶⁹ Disposizione poi pedissequamente trasposta nell'ordinamento interno all'art. 4, co. 15-bis, l. n. 223/1991.

⁷⁰ V. ad es. CGUE 7 dicembre 1995, C-449/93, *Rockfon A/S c. Specialarbejderforbundet i Danmark*, in *De Jure*.

⁷¹ Questo, d'altronde, è l'obiettivo fissato al 2° Considerando della direttiva in parola.

⁷² In tal senso v. V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali...*, cit., 892.

⁷³ Il quale prevede che «occorre garantire l'adempimento degli obblighi del datore di lavoro in materia di informazione, consultazione e comunicazione indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli».

gruppo nel quale viene adottata la decisione e, dall'altro lato, ha scientemente deciso di tutelare in modo sostanziale i lavoratori, prescindendo dal ruolo giocato da parte del soggetto controllante nel rapporto interno tra datore di lavoro formale e lavoratori. Così facendo, non potrà opporsi ai dipendenti che la decisione è stata presa *aliunde*, «avvalendosi di una “riduzione” di responsabilità derivante dal contesto» nel quale la controllata è collocata⁷⁴. Ciò non significa, tuttavia, che non vi siano elementi che possono condurre a una maggiore valorizzazione del ruolo ricoperto dalla controllante. Ed invero pare corretto il rilievo di quella dottrina che invita a non sottovalutare la consapevolezza mostrata dal legislatore comunitario, il quale ammette pacificamente sia che le decisioni possano essere prese dalla *holding*, sia che la controllata possa addirittura ignorarne (almeno in parte) le motivazioni. Con ragionamento sistematico, infatti, si è argomentato che se le motivazioni economiche possono anche attenerne l'attività della capogruppo, potrebbe sostenersi che la verifica della sussistenza delle stesse debba avvenire con riferimento alla strategia complessiva del gruppo imprenditoriale, con la naturale conseguenza di un allargamento del coinvolgimento sindacale anche al soggetto che effettivamente assume la decisione⁷⁵. L'analisi della giurisprudenza della Corte di Giustizia, che verrà trattata, come anticipato, nel capitolo successivo, tornerà utile al fine di prendere una posizione sul tema.

Da ultimo, preme evidenziare che il legislatore europeo si è mosso nella medesima direzione sopra esposta con la direttiva 2001/23/CE in materia di trasferimento d'azienda⁷⁶. Il principio è ribadito, infatti, all'art. 7,

⁷⁴ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 182.

⁷⁵ E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 101-102, il quale ritiene infatti che, in accordo con le finalità della direttiva altrimenti vanificate, l'interpretazione deve propendere per la rilevanza attribuibile al dato sostanziale di chi concretamente assume le decisioni piuttosto che a quello meramente formale della titolarità del rapporto. Giunge per tale via a ritenere che le previsioni in esame possano comportare l'eventuale invalidità di un accordo sindacale sulle eccedenze di personale stipulato senza la partecipazione della capogruppo.

⁷⁶ E, prima di quest'ultima, con la direttiva 98/50/CE.

par. 4, ove si prevede che «gli obblighi di cui al presente articolo si applicano indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante il trasferimento sia presa dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla. Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi in materia di informazione e di consultazione previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto quale mezzo di difesa del fatto che tale violazione è avvenuta in quanto l'impresa che controlla il datore di lavoro non gli ha trasmesso le informazioni necessarie»⁷⁷.

Attraverso la suddetta norma, di tenore pressoché identico a quello enunciato in materia di licenziamenti collettivi, si perfeziona lo scopo di salvaguardare il già menzionato “effetto utile” della direttiva. Ne emerge, anche in tal caso, l'opzione legislativa di incentrare la responsabilità in capo al datore di lavoro formale – neutralizzando il rischio che l'organizzazione grupale possa costituire un espediente per eludere l'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione – e, al contempo, la scelta di non fornire una nozione generale di gruppo o, anche solo, di «muovere alla ricerca del “vero” datore di lavoro»⁷⁸.

Le direttive eurounitarie, dunque, non investono direttamente i gruppi di imprese di obblighi e diritti, rilevando questi sostanzialmente quale modalità dell'organizzazione imprenditoriale che non deve frustrare l'attuazione delle discipline normative⁷⁹ e, nello specifico, il controllo delle scelte datoriali da parte dei sindacati. Pare perciò possibile concludere che, a livello di politica del diritto, la preoccupazione maggiore sia stata quella di evitare che siffatta organizzazione dell'attività di impresa non leda i beni giuridici specificamente tutelati nelle direttive esaminate, pur riconoscendo

⁷⁷ Anche in questo caso il contenuto normativo dell'art. in commento è stato pedissequamente trasposto nell'ordinamento interno ad opera del d. lgs. n. 18/2001, con l'inserimento del comma 4 all'art. 47, l. n. 428/1990, nel quale si dispone che «gli obblighi di informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante [...] La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi».

⁷⁸ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1549.

⁷⁹ Cfr. E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 108.

espressamente che determinate decisioni che incidono direttamente sui rapporti di lavoro (*rectius*, sulla vita dei lavoratori) possano essere prese da chi, concretamente, detiene una “influenza dominante” sulle singole società del gruppo.

1.4. L’incidenza del divieto di interposizione sulla dinamica dei gruppi

Come noto, il divieto generale di interposizione nei rapporti di lavoro è stato introdotto all’interno dell’ordinamento nazionale con l’emanazione, il 23 ottobre 1960, della l. n. 1369⁸⁰.

Non è certo questa la sede per affrontare la rilevanza storica della suddetta legge, né per approfondire in maniera sistematica le innumerevoli implicazioni concernenti il summenzionato divieto ed i diversi orientamenti dottrinali e giurisprudenziali formati in relazione all’applicazione del principio espresso all’art. 1 l. n. 1369/1960⁸¹.

Ai fini del presente studio, tuttavia, il divieto sancito nella legge del sessanta deve essere analizzato nella misura in cui postula una regola che presiede all’imputazione del rapporto di lavoro. La necessaria corrispondenza tra il datore di lavoro sostanziale e quello formale, attraverso la rimozione del soggetto interponente, desumibile dal citato art. 1, è parso in grado, di individuare una generale regola di bilateralità del rapporto di lavoro⁸². In

⁸⁰ Ad onor del vero, già l’art. 2127 c.c. può essere considerato, sia pure in una prospettiva “parziale”, la disposizione introduttiva, nell’ordinamento giuslavoristico, del divieto di interposizione nelle prestazioni di manodopera nell’art. 8 del contratto collettivo di lavoro 20 dicembre 1937 per la disciplina del lavoro.

⁸¹ Sforzo, peraltro, già ampiamente e utilmente perseguito in dottrina. Al riguardo si v. per tutti M. T. CARINCI, *Art. 2127: la fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, in F. D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2000; O. BONARDI, *L’utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano, Franco Angeli, 2001; L. CALCATERRA, *Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, ESI, 2002, 127.

⁸² M. T. CARINCI, *L’unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell’ordinamento giuslavoristico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, II, 1019.

ragione di ciò, per quanto il divieto in esame non si riferisca direttamente ai gruppi, esso rappresenta da sempre un referente normativo imprescindibile delle relazioni di lavoro rese in detti contesti. Queste ultime, d'altronde, rappresentano, da un lato contesti privilegiati all'interno dei quali compiere operazioni fittizie di dissociazione tra titolarità formale del rapporto ed effettivo esercizio delle prerogative datoriali⁸³, dall'altro fenomeni organizzativi nei quali talvolta più imprenditori genuini risultano effettivi beneficiari della prestazione lavorativa, mettendo alla prova la suddetta regola "generale".

Svolte tali premesse, pare in prima battuta opportuno rilevare la perdurante vitalità del divieto di interposizione. Detta considerazione, per quanto oggi ampiamente condivisa in dottrina⁸⁴, appare tutt'altro che scontata, considerata l'abrogazione della legge del 1960 ad opera del d. lgs. n. 276/2003. A tal proposito, se, come si ritiene, è corretto sostenere che a tutt'oggi il divieto in parola rappresenti un «utile grimaldello» (anche) in tema di gruppi⁸⁵, è necessario vagliare, seppur brevemente, le proposizioni normative e gli approdi giurisprudenziali a supporto di tale sopravvivenza.

Nel Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia del 2001 – di cui il d. lgs. n. 276/2003 è, almeno in parte, figlio – si era prefissato l'obiettivo di «ripensare criticamente l'impianto della l. 1369/1960». Ciononostante all'interno della regolamentazione della nuova fattispecie di cui all'art. 29 d.

⁸³ V. PINTO, *Gruppi di società*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, Vol. II, *Impresa*, Bononia University Press, Bologna, 2010, 76.

⁸⁴ In tal senso, tra i molti, M. T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, 3^o edizione, Giappichelli, Torino, 2013, 40; F. SCARPELLI, *Commento all'art. 27*, in E. GRAGNOLI – A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al d. lgs. n. 10 settembre 2003*, n. 276, Cedam, Padova, 2004, 411; R. DE LUCA TAMAJO *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, 22 ss.; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., 37; R. DEL PUNTA, *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, I, Cedam, Padova, 2005, 628. Di diverso avviso, invece, V. SPEZIALE, *Commento sub art. 20*, in E. GRAGNOLI-A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro...*, cit., 278

⁸⁵ L'espressione è di G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1509.

lgs. n. 276/2003 era constatabile un «nesso di continuità normativa», prontamente rilevato presso la Suprema Corte⁸⁶, laddove si tracciavano i confini della legittima dissociazione tra titolare formale e sostanziale della prestazione di lavoro.

Infatti, fuori dalle condizioni di liceità della somministrazione di lavoro – attività, peraltro, riconosciuta solo in capo a soggetti autorizzati ex art. 4, d. lgs. n. 276/2003 – il legislatore del 2003 prevede una serie di sanzioni, penali, amministrative e civili, agli artt. 18, 27, co. 1, e 28, d. lgs. n. 276/2003 (oggi sostanzialmente riproposte all'interno del d. lgs. n. 81/2015, agli artt. 31 e 32), individuando, così, nella sostanza il datore di lavoro nel soggetto che «trae di fatto giovamento, all'interno della propria organizzazione produttiva, della messa a disposizione delle altrui energie lavorative», in perfetta continuità con quanto già desumibile dall'art. 1, co. 5, della l. n. 1369/1960⁸⁷.

Pertanto, anche se il legislatore non si è premurato di definire l'interposizione illecita, ha sanzionato i casi di violazione delle condizioni e dei limiti della somministrazione, prevedendo per il lavoratore la possibilità di agire in giudizio per ottenere la costituzione *ex tunc* di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto effettivo beneficiario della prestazione lavorativa. A fronte di tali riscontri normativi, seppur con caratteristiche differenti da quelle previste nella l. n. 1369/1960⁸⁸, la dottrina maggioritaria

⁸⁶ Cass. pen., sez. III, 11 novembre 2003, n. 2583, in *Lav. giur.*, 2005, 954, con nota di C. PERINI, *La successione di leggi penali in materia di somministrazione di lavoro: l'orientamento della Suprema Corte*; Cass. pen., sez. III, 16 giugno 2004, n. 34922, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, 725, con nota di R. ROMEL, *L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione*. Sentenze, come si noterà, di matrice penalistica, le quali sostengono che la riforma del 2003 abbia comportato un'abrogazione con effetto solo parzialmente abolitivo.

⁸⁷ M. GRANDI, voce *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XX, 1990, *passim*.

⁸⁸ In particolare con riferimento al fatto che con la legge del 1960 si prevedeva l'imputazione *a tutti gli effetti* del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'interponente a seguito dell'accertata violazione del divieto, viceversa, il decreto del 2003 (art. 29, co. 3-*bis*) e, da ultimo, con quello del 2015 (art. 38), prevede che l'imputazione avvenga in virtù di una sentenza costitutiva. In sostanza, oggi, salvi i casi di mancanza di forma scritta del contratto di somministrazione, si rende necessario un comportamento attivo del lavoratore che deve

ha così sostenuto che il divieto interpositorio, benchè non espressamente nominato, potesse ritenersi sussistente in via interpretativa⁸⁹.

Sul punto, peraltro, si sono pronunciate le Sezioni Unite della Suprema Corte, le quali, in adesione all'orientamento fatto proprio da dottrina e giurisprudenza maggioritarie, hanno rilevato che anche a seguito della novella legislativa del 2003 il principio di imputazione del rapporto all'effettivo beneficiario dello stesso, sul quale deve necessariamente ricadere «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», ha mantenuto la medesima consistenza giuridica⁹⁰.

A partire da tale argomentazione, le Sezioni Unite hanno attribuito al principio in parola il ruolo di «generale regola giuslavoristica», a fronte della quale, salve le eccezioni positivizzate dalla legge, «in relazione a identiche prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro». In sostanza, la Suprema Corte ha ritenuto che, malgrado l'abrogazione del formale divieto di interposizione enunciato all'art. 1 l. n. 1369/1960, il sistema rimane imperniato sul divieto di dissociazione tra datore formale e sostanziale, con conseguente imputazione del rapporto di

agire in giudizio. Invero, ai sensi dell'art. 38, co. 2, d. lgs. n. 81/2015, laddove si violino le condizioni di cui agli art. 31, co. 1 e 2, 32 e 33, co. 1, si è in presenza di una somministrazione irregolare, viziata da annullabilità, che può condurre alla conversione del rapporto esclusivamente a seguito di azione giudiziale del solo lavoratore interessato.

⁸⁹ Di recente, oltre agli autori già in precedenza citati, si v. G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Solidarietà e tutele nell'intermediazione di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, 133.

⁹⁰ Cass. S. U. 22910/2006, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1176, con nota di A. GUARISO, *Solidali nell'appalto lecito, separati nell'appalto illecito: lo strano destino degli obblighi retributivi dopo le Sezioni unite e le innovazioni della finanziaria*, 1183; in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, II, 1011, con nota di M. T. CARINCI, *L'unicità del datore di lavoro...*, cit., 1019; in *Lav. Giur.*, 2007, 3, 271, con nota di L. RATTI, *Interposizione illecita e irresponsabilità solidale del datore di lavoro interposto*, 275; nonché in *Giur. it.*, 2007, 1647, con nota di L. DEL VECCHIO, *Niente responsabilità solidale fra i datori di lavoro in caso di somministrazione irregolare di lavoro*, 1648. Il principio espresso dalla Cassazione è stato enunciato con riferimento ad una fattispecie ricadente sotto l'ambito di applicazione della l. n. 1369/1960 ma, con un *obiter dictum*, la stessa ha ritenuto valida la suddetta regola anche nel sistema novellato dal d.lgs. n. 276/2003.

lavoro al solo soggetto che esercita il potere direttivo nei confronti del prestatore e gestisce, con rischio di impresa, l'organizzazione produttiva all'interno della quale questi è inserito, combinando di tal guisa le disposizioni di cui agli artt. 2094 c.c. e 29 d. lgs. n. 276/2003

Statuizione, quest'ultima, che evidentemente mal si concilia con gli schemi sempre più diffusi di codatorialità, tanto in chiave prescrittiva che descrittiva⁹¹, propri degli anni duemila. Invero, a partire dal nuovo millennio il legislatore ha inseguito i cambiamenti economico-organizzativi determinati dalla frammentazione del ciclo produttivo propria della cd. terza rivoluzione industriale⁹²: il riconoscimento espresso dell'istituto del distacco e, più di recente, il distacco infra-rete, l'introduzione del lavoro somministrato (a dir il vero già positivizzato nel 1997, con il nome di lavoro interinale, ma dotato di limiti ben più stringenti⁹³), una disciplina speciale sull'appalto, nonché, da ultimo, l'introduzione della codatorialità e delle assunzioni congiunte nelle reti di impresa⁹⁴.

L'impatto della sentenza in esame, parrebbe, di primo acchito decisiva se non, addirittura, definitiva. A maggior ragione, laddove si consideri che il caso vagliato dalla Suprema Corte riguardava, giustappunto, una prestazione lavorativa resa all'interno di un gruppo ed il lavoratore chiedeva di essere

⁹¹ La distinzione si deve a O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, 1, 20-21, secondo il quale la codatorialità «può essere sia una formula *descrittiva* di un determinato istituto di diritto positivo, utile magari a dare conforto nel riempimento razionale delle lacune normative, sia una formula *prescrittiva*, cioè idonea a farsi essa stessa sistema e fonte di diritto sostanziale». All'interno della prima categoria l'Autore annovera la somministrazione, il distacco e regolamentazione degli appalti, nella seconda, invece, la codatorialità quale strategia e tecnica di tutela del lavoratore inserito nelle organizzazioni complesse.

⁹² M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *WP. CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 218, 2014, 6-7.

⁹³ Su cui v., tra gli altri, C. ZOLI, *Il lavoro temporaneo: il contratto di fornitura*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, 22, 142.

⁹⁴ Su cui v. *amplius*, Cap. II, §§ 3. ss.

garantito, oltre che dalla massa fallimentare del datore di lavoro (riconosciuto come) sostanziale, anche da quella del titolare formale del contratto⁹⁵.

Si è reso pertanto necessario indagare la suddetta regola generale, domandandosi se la stessa debba intendersi quale insuperabile vincolo di sistema o se, viceversa, questa rappresenti un principio applicabile nell'ambito di una fattispecie più circoscritta⁹⁶.

Tale seconda ipotesi appare sicuramente preferibile, anche al fine di evitare una paradossale eterogenesi dei fini⁹⁷. L'ambito di applicazione del divieto pare invero individuabile all'interno di quelle circostanze nelle quali la prestazione lavorativa venga svolta nell'interesse esclusivo di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro e, di contro, l'interesse del soggetto interposto sia unicamente quello di fornire mera attività di lavoro⁹⁸. In tal caso lo schema di tutela offerto dall'interposizione illecita (*rectius*, somministrazione irregolare) pare perfettamente rispondente alla concreta circostanza che libera il rapporto di lavoro dallo schermo giuridico rappresentato dal cd. uomo di paglia, imputando direttamente tutti gli effetti dello stesso in capo all'effettivo beneficiario⁹⁹. Discorso del tutto diverso si

⁹⁵ In particolare, la sentenza ha escluso la sussistenza di una concorrente responsabilità dell'interposto per gli obblighi derivanti dal rapporto, richiamando, altresì, i propri precedenti circa l'insussistenza di un litisconsorzio necessario nell'accertamento dell'interposizione vietata (il riferimento è a Cass. S. U., 14897/2002, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2003, I, 922). Deve però al contempo precisarsi che è la stessa sentenza a sottolineare il nesso con la tipologia di domanda giudiziale con la quale il lavoratore «afferma l'esistenza di un rapporto di lavoro con un certo datore di lavoro e ne nega uno diverso con altra persona, non deduce in giudizio alcun rapporto plurisoggettivo né alcuna situazione di contitolarità ma tende ad una utilità (il *petitum*) ottenibile rivolgendosi ad una sola persona, ossia al datore vero».

⁹⁶ Cfr. sul punto G. CAVALLINI, *Il rapporto di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, tesi di laurea – relatrice Prof.ssa M. T. CARINCI – vincitrice, nel 2015, del “Premio Ghezzi” dell'Università degli Studi di Bologna quale miglior tesi dell'anno in diritto del lavoro, 173. Oltre a tale questione, la tesi affronta in maniera ampia e approfondita le questioni e le teorie concernenti l'imputazione del rapporto di lavoro all'interno dei gruppi di imprese.

⁹⁷ Si esprime in tal senso, con riguardo alla sentenza a Sezioni Unite del 2006, M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009*, Giuffrè, Milano, 2010, 23.

⁹⁸ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., 38 e ss. L'Autore sostiene che «divieto di interposizione e codatorialità operino su piani del tutto diversi».

⁹⁹ In tal senso v. di recente, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 88.

verifica nei casi in cui più imprenditori genuini, parte di un medesimo gruppo imprenditoriale, utilizzino e conformino effettivamente la prestazione lavorativa. In tale evenienza, diversamente dalla situazione precedentemente indicata, il soggetto formalmente titolare del contratto riveste al contempo il ruolo di datore di lavoro sostanziale, in quanto portatore di un interesse imprenditoriale proprio, al pari di altro/i soggetto/i del gruppo. Lo schema di responsabilità del divieto di interposizione, che postula, come detto, la liberazione del soggetto interposto da qualsivoglia pretesa (salvo quanto già corrisposto dallo stesso) si rivela inadeguato e insufficiente¹⁰⁰, proprio in virtù della summenzionata concezione realistica del datore di lavoro quale effettivo beneficiario della prestazione. Resta pertanto pienamente percorribile la strada che conduce alla contitolarità del rapporto di lavoro in capo alle società effettive utilizzatrici della prestazione, anche in ragione dell'assenza di una norma che imponga l'unicità della figura datoriale¹⁰¹.

In definitiva, come desumibile da quanto sopraesposto, malgrado il divieto di interposizione ricopra a tutt'oggi un ruolo importante, tale "utile grimaldello" rappresenta solo uno degli strumenti di cui è dotato l'armamentario giuslavoristico al fine di confrontarsi con la gestione promiscua del personale all'interno delle organizzazioni complesse. In altre parole, come verrà confermato dalla stessa Cassazione in altre pronunce¹⁰², se pure il divieto di interposizione si attegga a «criterio interpretativo preferenziale [...] non assurdo a regola generale per il lavoro reso all'interno dei gruppi di società»¹⁰³.

¹⁰⁰ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1525 secondo cui in tali casi il ricorso al divieto interpositorio rappresenta una strada «obsoleta, in qualche misura di retroguardia, difensiva, che non merita seguire».

¹⁰¹ In tal senso v. E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, II, 300 e più di recente, ID., *Rapporto di lavoro e gruppi...*, cit. 149 ss.

¹⁰² Per gli approfondimenti giurisprudenziali v. Cap. I, §§ 2. ss., nonché Cap. II, § 2.1.

¹⁰³ A. DONINI, *Oltre la direzione e il coordinamento: quando la capogruppo è datore di lavoro*, in *Giur. Comm.*, 4, 2012, 778.

1.5. L'art. 31 d. lgs. n. 276/2003: tanto rumore per nulla?

Nella disamina dei riferimenti lavoristici in materia di gruppi merita particolare attenzione l'art. 31, d. lgs. n. 276/2003.

Seppur ambiziosamente rubricato "Gruppi di impresa"¹⁰⁴, la norma in questione «sorprende e al contempo delude»¹⁰⁵. Da un lato, invero, attraverso il co. 1, si dispone che i gruppi di impresa possano delegare determinati aspetti burocratico-amministrativi dei rapporti di lavoro alla società capogruppo, avallando "sorprendentemente", ed almeno in apparenza, una concezione unitaria del raggruppamento societario¹⁰⁶. Dall'altro lato, lo stesso co. 1, a dispetto della pretenziosa¹⁰⁷ ed altisonante¹⁰⁸ rubrica, delude l'interprete che si ritrova nuovamente di fronte ad una proposizione normativa che non disciplina direttamente il rapporto di lavoro nei gruppi né, tantomeno, offre una nozione di gruppo rilevante per il diritto del lavoro¹⁰⁹. L'art. 31, infatti,

¹⁰⁴ M. BIASI, *I dubbi sull'attuale rilevanza dei gruppi di imprese nel diritto del lavoro. Le oscillazioni della giurisprudenza e la necessità di un intervento organico del legislatore in materia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 4-5, 991.

¹⁰⁵ F. LUNARDON, *I gruppi di impresa tra prassi e sistema*, in M. MAGNANI, P. A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, 357.

¹⁰⁶ La norma parrebbe addirittura riconoscere personalità giuridica al gruppo (ed altrettanto potrebbe dirsi con riferimento al successivo art. 54, nel quale si riconosce al gruppo la facoltà di stipulare contratti di inserimento). Tuttavia, in dottrina si è subito segnalata l'esigenza di interpretare in senso correttivo la stessa, posto che i soggetti deleganti, teoricamente tenuti agli adempimenti di cui all'art. 1, l. n. 12/1979, non possono che essere le singole società del gruppo, dotate di autonoma soggettività giuridica. Pertanto, saranno le imprese controllate a delegare i propri adempimenti in materia alla capogruppo (o a chi per essa), senza alcun bisogno di interporre il gruppo in tale operazione. Sul punto v., ad esempio, G. NICCOLINI, *Spunti sui profili commercialistici della riforma Biagi*, in *Dir. Lav.*, 2003, I, 296; nonché G. SCOGNAMIGLIO, *Commento all'art. 31*, in R. DE LUCA TAMAJO – G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276*, Cedam, Padova, 2007, 475; F. GALGANO, *Direzione e coordinamento...*, cit., 45 ss.

¹⁰⁷ A. MARESCA, *Commento all'art. 31*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro. D. lgs. 10 settembre 2003 n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, 352.

¹⁰⁸ G. SCOGNAMIGLIO, *Commento all'art. 31*, cit., 465.

¹⁰⁹ F. LUNARDON, *I gruppi di impresa...*, cit., 358, secondo la quale sia gli interpreti che gli operatori «si aspettavano da tempo una norma frontale sui gruppi, dopo tanti frammenti normativi finalizzati a scopi specifici e non reciprocamente comunicanti, viene ancora una volta offerto un frammento normativo».

al fine di individuare i «gruppi di impresa»¹¹⁰, rinvia all'art. 2359 c.c. ed al d. lgs. n. 74/2002 (il quale recepisce la direttiva sui CAE ed oggi da intendersi quale rinvio al d. lgs. n. 113/2012¹¹¹). Non prende, dunque, in considerazione i nuovi riferimenti giuscommercialistici di cui agli artt. 2497 e ss. c.c. – introdotti solo otto mesi prima al rinnovato Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile –, delineando un ambito applicativo particolarmente vasto, capace di ricomprendere tanto i rapporti di semplice collegamento societario quanto quelli di dominio azionario o contrattuale.

Così concepito, il richiamo alle due norme suddette «tradisce l'intenzione di considerare come gruppo di imprese quell'aggregato interimprenditoriale caratterizzato dal fatto che una società eserciti un'influenza dominante sulle imprese del gruppo»¹¹². A fronte di tale situazione (di fatto o di diritto) la capogruppo¹¹³ (così come i consorzi, ai sensi del successivo co. 2), può ricevere la delega a svolgere le attività di amministrazione del personale ex l. n. 12/1979 «per tutte le società controllate e collegate».

Dal co. 1, pertanto, si può unicamente desumere che il legislatore del 2003 abbia volutamente ampliare la platea dei soggetti cui demandare «tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti»¹¹⁴, in precedenza riservati, laddove non curati direttamente dall'imprenditore, esclusivamente ai consulenti del lavoro

¹¹⁰ La declinazione al singolare del termine “impresa” contenuta nella rubrica è stata definita «linguisticamente scorretta» da N. RONDINONE, *Commento all'art. 31*, in E. GRAGNOLI – A. PERULLI (a cura di), *Il nuovo mercato...*, cit., 454.

¹¹¹ V. *supra*, §1.3.

¹¹² E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 110. Di diverso avviso V. PINTO, *I gruppi societari...*, cit., 122, secondo cui, nonostante il richiamo al concetto di controllo e collegamento, il carattere essenziale deve essere rintracciato nell'esercizio della direzione unitaria, così come individuato all'art. 3 del d. lgs. n. 113/2012.

¹¹³ Una parte della dottrina accoglie senza riserve il riferimento alla società capogruppo, quale esclusivo soggetto delegabile (A. MARESCA, *Commento all'art. 31*, cit., 353). Di diverso avviso altra parte della dottrina che, diversamente, ritiene che nulla impedisca di delegare anche altra società del gruppo (G. SCOGNAMIGLIO, *Commento all'art. 31*, cit., 476).

¹¹⁴ Art. 1, l. n. 12/1979.

iscritti nel relativo albo o a soggetti iscritti in altri albi professionali¹¹⁵, positivizzando una prassi già da tempo diffusa nelle realtà produttivo-organizzativa.

Ma è la disposizione di cui al co. 3 che più rileva ai fini del presente studio. Ivi, infatti, il legislatore introduce quella che è stata correttamente definita una «*excusatio non petita*»¹¹⁶, precisando che «le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 2-bis non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro»¹¹⁷. Secondo una parte della dottrina, attraverso tale previsione il legislatore ha voluto prendere posizione in materia di gruppi, ribadendo che l'appartenenza delle imprese ad un gruppo non è foriera *ex se* di conseguenze sul piano dell'imputazione del rapporto di lavoro e dei relativi obblighi¹¹⁸. Eppure, per quanto tale affermazione appaia del tutto condivisibile sul piano formale, risulta altrettanto puntuale il contrappunto evidenziato da chi ha sostenuto che l'art. 31 abbia comunque arricchito il novero di norme che «configurano il gruppo, se non come entità giuridica autonoma, come situazione giuridicamente rilevante a determinati fini»¹¹⁹. Dunque, se da un lato dal co. 3 emerge prepotentemente l'intento di politica del diritto di non conferire, o meglio, escludere un'autonoma rilevanza giuridica del gruppo sui rapporti di lavoro¹²⁰, dall'altro lato la norma è

¹¹⁵ Avvocati, commercialisti, ragionieri e periti commerciali. Si segnala tuttavia, ad onore del vero, una che una prima "delega" intragruppo compare già nel 2000, allorché una circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 14 del 15 marzo, interpreta in senso evolutivo la novità introdotta dall'art. 58, l. n. 144/1999, affermando che «laddove il CED (centro elaborazione dati, n.d.r.) sia costituito nell'ambito di un gruppo di imprese, l'attività del medesimo potrà essere svolta nei confronti di tutte le aziende facenti parte del gruppo».

¹¹⁶ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 17.

¹¹⁷ G. BOLEGO, *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011, il quale rileva che la norma «si preoccupa di precisare che la delega di funzioni non trasferisce al gruppo la titolarità dei rapporti di lavoro delle singole società (terzo comma), a conferma del principio che le singole società mantengono la propria autonomia», 257.

¹¹⁸ V. PINTO, *I gruppi societari...*, cit., 123; F. LUNARDON, *I gruppi di impresa...*, cit., 358.

¹¹⁹ A. MARESCA, *Commento all'art.31*, cit., 356.

¹²⁰ G. FERRARO, *Metamorfosi dell'impresa e tutela del lavoro (a proposito del trasferimento d'azienda nella riforma Biagi)*, in *Arg. Dir. lav.*, 3, 780, il quale rileva che tale previsione sia

incapace di influire sul dibattito corrente in materia, dal momento che le ipotesi di contitolarità della prestazione lavorativa non comportano l'annullamento della diversa personalità giuridica delle società che compongono il gruppo, «in linea del resto con l'opzione di fondo del nostro ordinamento tenuta ferma anche dal nuovo diritto societario ridisegnato nel d. lgs. n. 6/2003»¹²¹.

Si può dunque ritenere che l'art. 31, così come disciplinato nel 2003, abbia provocato tanto rumore per nulla, non rappresentando, in definitiva, né un argine insormontabile alla tesi della codatorialità, né, ovviamente, un'argomentazione utile a sostenere la proliferazione dei centri d'imputazione delle responsabilità datoriali.

Diverso, invece, il discorso legato alle novità introdotte al medesimo articolo dalla l. n. 99/2013, la quale ha inserito nel corpo della disposizione i commi da *3-bis* a *3-quinquies*. Ivi, in maniera assolutamente inedita nell'ordinamento lavoristico nazionale, è stata prevista la possibilità di assumere congiuntamente i lavoratori. La fattispecie merita un'apposita trattazione e, pertanto, verrà approfondita nel successivo capitolo, dedicato alle ipotesi di contitolarità del rapporto di lavoro.

1.6. Ulteriori frammenti giuslavoristici in materia di gruppi

Nell'ambito dell'ordinamento lavoristico italiano, vi sono poi ulteriori frammenti normativi che in vario modo fanno riferimento ai gruppi (o, più genericamente, alle situazioni di controllo e collegamento), tutt'ora tanti e tali «da non poter essere valorizzati nella prospettiva di costituire tasselli di un

diretta esclusivamente «a precludere la possibilità di far valere ipotesi di responsabilità solidale o di intermediazione di manodopera».

¹²¹ N. RONDINONE, *Commento all'art. 31*, cit., 451.

ordito leggibile»¹²², ma al contempo non trascurabili nel tentativo di ricomporre il *puzzle*¹²³.

Detti frammenti spaziano da norme antielusive, principalmente in materia di procedure sindacali, a norme inerenti la sicurezza sul lavoro. Sebbene non sia questa la sede idonea ad approfondire analiticamente ogni singola disposizione in materia, pare quantomeno opportuno passare brevemente in rassegna le disposizioni più ricorrenti e, a parer di chi scrive, rilevanti.

All'interno della prima categoria vi rientrano le disposizioni di carattere speciale contenute nella disciplina in tema di licenziamenti collettivi e trasferimento d'azienda. Tanto la l. n. 223/1991, quanto la l. n. 428/1990, sono di derivazione europea – in attuazione di due importanti direttive comunitarie, oggi consolidate nella direttiva n. 98/59/CE e nella direttiva n. 2001/23/CE – ed entrambe postulano una sorta di «responsabilità oggettiva del datore di lavoro immediato»¹²⁴, volta ad impedire la deresponsabilizzazione del datore di lavoro formale con riguardo a decisioni prese *aliunde*, solitamente dalla capogruppo.

Ed invero, a norma dell'art. 4, co. 15-bis, l. n. 223/1991, inserito dall'art. 1, co. 3, d. lgs. n. 151/1997, «gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli». Il medesimo co. 15-bis prosegue poi disponendo che «il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione,

¹²² O. MAZZOTTA, *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *Dir. Lav.*, 1988, 2, 360

¹²³ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1516.

¹²⁴ M. ROCCELLA – T. TREU, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, 6° edizione, Cedam, Padova, 2012, 432; nello stesso senso G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., la quale tuttavia puntualizza che la suddetta responsabilità oggettiva deve necessariamente intendersi in senso atecnico, dal momento che la regola generale civilistica è quella della responsabilità per colpa.

da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure». Come già detto in precedenza al § 1.3, tale previsione attua il principio espresso per la prima volta dalla direttiva 92/56/CE e, peraltro, già stabilito per via giurisprudenziale, a garanzia dell'effetto utile delle direttive europee, dalla Corte di Giustizia nella nota sentenza *Rockfon* del 1995¹²⁵. In sostanza, in presenza di società controllate, detta norma amplia il campo di applicazione della procedura sindacale di informazione e consultazione, evitando, di tal guisa, di perimetrarla ai soli soggetti concretamente dotati di poter decisionale. Si è così evitato di interpretare in senso restrittivo la previsione di cui all'art. 24, l. n. 223/1991, nella parte in cui prevede che l'espletamento della suddetta procedura «alle imprese [...] che intendano effettuare licenziamenti», rendendo parte attiva e responsabile anche quei datori di lavoro privi sul punto del potere decisionale, in ragione dell'organizzazione interna al gruppo. Ne deriva che gli atti di organizzazione del gruppo (ed i relativi assetti di potere) rappresentano un mero affare interno al gruppo, che non muta l'atteggiarsi degli obblighi procedurali incombenti sul datore di lavoro formale.

In materia di trasferimento d'azienda è ribadito il medesimo principio, che impedisce, anche in tale ipotesi, che l'organizzazione di gruppo possa costituire un espediente per soprassedere agli obblighi procedurali ivi previsti. Attraverso l'inserimento del co. 4, all'art. 47 della l. n. 428/1990¹²⁶, si evita, infatti, il rischio che due società di un medesimo gruppo si sottraggano alle procedure di informazione e consultazione sindacale adducendo l'unicità d'impresa e l'identità degli assetti proprietari, non venendo meno, in ogni

¹²⁵ CGUE, *Rockfon*, cit.

¹²⁶ Introdotto ad opera del d. lgs. n. 18/2001, che a sua volta ha pedissequamente recepito la previsione di cui all'art. 7, co. 4, dir. 2001/23/CE, su cui v. *supra* § 1.3.

caso, l'alterità giuridica dei soggetti imprenditoriali coinvolti nel raggruppamento societario¹²⁷.

Vi sono poi alcune norme che precludono la fruizione degli incentivi pubblici in materia di assunzione qualora i gruppi di imprese non siano realmente in grado di produrre nuova occupazione. La casistica più evidente è offerta dai benefici potenzialmente fruibili a fronte di una risoluzione e contestuale riassunzione tra due diverse società del medesimo gruppo. Tale nuova assunzione, pur non rispondendo logica di mercato cui l'incentivo è finalizzato, risulterebbe, invero, in grado di integrare i requisiti di accesso a risorse finanziarie pubbliche. È per tale ragione che il legislatore ha introdotto il co. 4-bis all'art. 8, l. n. 223/1991, nel quale si stabilisce che il diritto ai benefici di legge «è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa [...] che al momento del licenziamento presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o di controllo». Come evidente, anche tale norma, come quelle precedentemente analizzate, ha un'esplicita connotazione antielusiva e, si è detto, «implicitamente sanzionatoria»¹²⁸.

Tale principio è stato generalizzato dalla cd. Legge Fornero che, oltre a prevederlo nei casi di disoccupati ammessi al trattamento Aspl¹²⁹, l'ha replicato tra i quattro criteri preclusivi¹³⁰ per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, co. 12, lett. a) – c), l. n. 92/2012.

¹²⁷ In tal senso G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, 1550. Si v. inoltre la nota sentenza CGUE, 2 dicembre 1999, C-234/98, *G. C. Allen e a c. Amalgamated Construction Co. Ltd*, in *Mass. Giur. lav.*, 2000, 506.

¹²⁸ Ivi, 1520.

¹²⁹ Il riferimento è all'art. 2, co. 10-bis, l. n. 92/2012.

¹³⁰ Da intendersi, secondo la circolare Inps 29 gennaio 2015, n. 17 (e, precedentemente, circolare Inps 12 dicembre 2012, n. 137), quali espressione di principi generali applicabili anche in mancanza di un rinvio espresso. La circolare Inps del 2015 ha, peraltro, esplicitamente richiamato la preclusione in esame anche con riguardo all'esonero contributivo previsto nella legge di stabilità dello stesso anno.

Ne deriva, anche in tal caso, una nozione di gruppo estremamente elastica, capace di ricomprendere situazioni di controllo, di collegamento e di «sostanziale coincidenza degli assetti proprietari». A questo proposito parte della dottrina ha sostenuto che la mancanza di esplicito rinvio all'art. 2359 c.c. potesse costituire un elemento da cui desumere l'intento legislativo di adottare una nozione di gruppo coincidente ai "nuovi" criteri societari di cui agli artt. 2497 e ss. c.c.¹³¹. Tuttavia, la giurisprudenza ha interpretato la disposizione antielusiva in esame in senso assai più esteso, specificando che la preclusione legale deve ricomprendere tutte quelle situazioni che «facciano presumere la presenza di un comune nucleo proprietario, in grado di ideare e fare attuare un'operazione coordinata di ristrutturazione»¹³², a prescindere da eventuali differenziazioni nella composizione del capitale sociale, o dalla sussistenza di formali collegamenti o rapporti di controllo degli assetti proprietari. Ha infatti ritenuto sufficiente l'esistenza di rapporti societari che nei fatti rilevino «condotte costanti e coordinate di collaborazione e di comune agire sul mercato, in ragione di un comune nucleo proprietario o di altre specifiche ragioni attestanti costanti legami di interesse anch'essi comuni»¹³³.

Come anticipato, vi sono poi ulteriori norme in materia di sicurezza sul lavoro da evidenziare al fine del presente studio. Il d. lgs. n. 81/2008, come noto, è l'unico testo normativo nel quale si individua espressamente il datore di lavoro. L'art. 2, co. 1, lett. b), del T.U.S.L. identifica il datore come «il soggetto titolare dei rapporti di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione

¹³¹ Cfr. V. PINTO, *I gruppi societari...*, cit., 117, il quale sostiene che il collegamento cui la norma fa riferimento vada inteso con riguardo all'attività di direzione e coordinamento di una società nei confronti dell'altra e non, invece, in rapporto all'art. 2359 c.c.

¹³² *Ex multis*, Cass. 14 settembre 2011, n. 18766, in *De Jure*.

¹³³ Cass. 20 aprile 2006, n. 9224, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, 173, con nota di M. FERRARESI, *Assunzione di lavoratori in mobilità, benefici previdenziali e pratiche fraudolente*.

stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa». Pertanto, come già in precedenza aveva fatto il d. lgs. n. 626/1994, il T.U.S.L. individua la figura del datore di lavoro attraverso criteri sostanzialistici, a prescindere dalla sussistenza di un rapporto contrattuale. La disarticolazione dell'organizzazione imprenditoriale tipica del post-fordismo e la corrispettiva flessibilizzazione della figura datoriale, trovano dunque risposta ordinamentale all'interno della disciplina prevenzionale ed antinfortunistica, dotata di criteri incentrati sulle posizioni di potere effettivamente ricoperte che producono meccanismi di estensione delle responsabilità datoriali¹³⁴.

Tanto premesso in linea generale, si rileva altresì che, all'interno del decreto 81, vi sono due ulteriori norme che fanno espresso riferimento ai gruppi di imprese. Si tratta degli art. 31 e 39¹³⁵, d. lgs. n. 81/2008. Le due previsioni, tuttavia, hanno portata differente. Se il primo esprime la possibilità giuridica di ricorrere ad un unico servizio di prevenzione e protezione per tutto il gruppo, il secondo si atteggia a mera suggestione circa un possibile medico di coordinamento tra i diversi medici delle singole imprese del gruppo. Ad ogni buon conto, quel che qui preme rilevare è che, seppur prive di una nozione, all'interno delle suddette disposizioni può rinvenirsi una considerazione unitaria del gruppo, posta l'esplicita equiparazione tra unità produttiva e singola impresa del gruppo, che tanto somiglia a quella definizione di impresa di gruppo cara a parte della dottrina¹³⁶.

Osservate, benché in modo superficiale, alcune delle frammentarie disposizioni nelle quali si considera il fenomeno dei gruppi di imprese, giova evidenziare in conclusione che le stesse risultano incapaci di incidere

¹³⁴ Il riferimento è all'art. 299 del T.U.S.L.

¹³⁵ A mente del primo «nei casi di due aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione». A mente poi dell'art. 39, u. c., si stabilisce che «nei casi di due aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi di imprese, nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento».

¹³⁶ V. F. GALGANO, *Direzione e coordinamento...*, cit., 24 ss.

concretamente, sia nell'individuazione di una nozione generale di gruppo rilevante per l'ordinamento lavoristico, sia in tema di imputazione del rapporto di lavoro e delle correlate responsabilità datoriali. L'eterogeneità nozionistica e di funzioni dagli stessi assolve conduce, in definitiva, a riconoscerne il valore di mere previsioni eccezionali, in grado unicamente di derogare la disciplina ordinaria. Peraltro, trattandosi di norme che non disciplinano in modo diretto il rapporto di lavoro nei gruppi imprenditoriali, non riescono ad integrare, o anche solo delineare, quello «statuto del lavoratore del gruppo» auspicato in dottrina, tanto da condurre alcuni autori a ritenere che in tema di costituzione, esecuzione ed estinzione del rapporto di lavoro si debba fare esclusivo riferimento alle regole generalmente applicabili¹³⁷.

2. L'emersione dei gruppi nel diritto del lavoro: l'evoluzione giurisprudenziale dagli anni '70 al finire del secolo

La riflessione sulla rilevanza dei gruppi sulla gestione dei rapporti di lavoro e, per meglio dire, sulla identificazione del titolare del rapporto di lavoro in tali contesti, non può che muovere dall'evoluzione degli orientamenti emersi in giurisprudenza, dunque laddove «il diritto codificato viene adeguato alle mutate esigenze della società»¹³⁸. Nei successivi paragrafi verrà presa in considerazione l'evoluzione giurisprudenziale che va dall'irrilevanza al centro unitario di imputazione per poi affrontare nel secondo capitolo quella parte di giurisprudenza che parrebbe aprire le porte dello *ius positum* all'imputazione plurale del rapporto lavorativo.

¹³⁷ V. PINTO, *I gruppi societari...*, cit., 108.

¹³⁸ F. GALGANO, *La giurisprudenza nella società post-industriale*, in *Contr. Impr.*, 1989, 362.

2.1. L'irrelevanza giuslavoristica dei gruppi

Se oggi può ritenersi pacificamente ammesso il principio giurisprudenziale secondo cui, al ricorrere di determinate condizioni oggettive, è possibile accertare la sussistenza di un “centro unitario di imputazione” dei rapporti di lavoro, deve, tuttavia, evidenziarsi che detto approdo è stato raggiunto attraverso un'importante evoluzione giurisprudenziale, iniziata con l'affermazione dell'irrelevanza giuridica del fenomeno da un punto di vista lavoristico, poi transitata attraverso il ricorso all'istituto della frode alla legge. In sostanza, i ben noti quattro criteri oggettivi – di cui si dirà dettagliatamente nel prosieguo della trattazione –, (quasi) onnipresenti nelle pronunce sul tema, vengono elaborati solo a metà degli anni novanta, a fronte di una realtà produttiva che si è radicata e diffusa già a partire dalla fine degli anni '70.

Ed invero, la Cassazione si è per lungo tempo orientata nel senso di ritenere il gruppo, o, per meglio dire, il collegamento economico-funzionale sussistente tra più imprese, un fenomeno di rilevanza prettamente economica, privo, dunque, di riflessi giuridici apprezzabili¹³⁹. L'interpretazione della Suprema Corte, sino agli '90, ha esaltato unicamente il dato formale, negando che il suddetto collegamento tra imprese – e le relative modalità di gestione delle singole attività – potessero dar luogo tanto all'insorgenza di un autonomo soggetto di diritto, quanto ad un unitario centro di imputazione dei rapporti lavorativi, costituito dal gruppo nel suo complesso¹⁴⁰. Tale opzione ermeneutica si è fondata sull'assunto argomentativo dell'invalicabile barriera

¹³⁹ *Ex plurimis*, Cass. n. 2766/1968, *For. It.*, 1969, I, 457; Cass. n. 1220/1974, *Dir. Lav.*, 1974, 317; Cass. n. 969/1978, *For. It.*, 1978, I, 2541; Cass. n. 4142/1988, *Not. Giur. Lav.*, 1988, 481; Cass. n. 2819/1989, *Not. Giur. Lav.*, 1989, 536.

¹⁴⁰ Cfr. G. BOLEGO, *Autonomia negoziale e frode alla legge...*, cit., 256, il quale sottolinea la prevalenza dell'orientamento che individua il mero rilievo economica dei gruppi. L'Autore segnala, al riguardo, che «costante è l'affermazione giurisprudenziale secondo cui, nella legislazione vigente, il gruppo di imprese non è configurabile come autonomo soggetto di diritto o come centro di imputazione di rapporti giuridici, di cui restano titolari le singole società», .

della personalità giuridica, sul cd. dogma dell'intangibilità, posta l'alterità soggettiva, la terzietà, dunque l'estraneità e indifferenza rispetto ai rapporti posti in essere da un altro soggetto del gruppo, ivi compresi i rapporti di lavoro subordinato¹⁴¹.

Alla luce di tale ricostruzione i vincoli societari risultavano meri presupposti di fatto della fattispecie¹⁴², risultando così impossibile riannodare la prestazione lavorativa del dipendente all'unitaria attività imprenditoriale esercitata dal raggruppamento nel suo insieme, e ciò anche laddove questi vi avesse partecipato con la messa a disposizione delle proprie energie.

Secondo tale impostazione non era neppure possibile trarre alcun effetto con riguardo ai diritti ed agli obblighi relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro, neppure con riferimento al requisito selettivo-dimensionale di cui agli artt. 35 e 18 St. Lav.¹⁴³.

Nell'argomentazione veniva, peraltro, rilevata la specialità degli sporadici e frammentari riferimenti normativi sul tema – per quanto connotati da valutazioni unitarie –, perciò, non considerabili «tali e tanti da consentire all'interprete la ricostruzione di una disciplina organica e generale»¹⁴⁴.

¹⁴¹ G. TUSSINO, *Pluralità di società, unicità d'impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari*, in *Dir. mer. lav.*, 2004, 761 ss.

¹⁴² Cass. 9 novembre 1992, n. 12053, in *For. It.*, 1993, I, 2245, con nota di G. MELIADÒ, *Il lavoro nei gruppi e la Cassazione: sforzi metodici e insoluti dilemmi*.

¹⁴³ Cass. 5 aprile 1990, n. 2831, *Riv. It. Dir. Lav.*, 1991, II, 183, con nota di G. DE SIMONE, *I licenziamenti nei gruppi tra libertà d'impresa e abuso del diritto*, secondo la quale la Corte «ipervalorizza» la personalità giuridica laddove rileva che «gli interessi del datore di lavoro, riguardo alla sua appartenenza a gruppi imprenditoriali, esorbitano dalla sfera del sinallagma lavoristico [...] senza intaccare [...] quella che è la genesi del contratto di lavoro di cui all'art. 2094 c.c.».

¹⁴⁴ Cass. 2 febbraio 1988, in *For. It.*, 1988, I, 1898, con nota di G. MELIADÒ, *Le inquietudini della giurisprudenza...*, cit., 1998.

Malgrado le critiche espresse in dottrina¹⁴⁵ ed alcuni «incidenti di percorso» rinvenibili nella stessa giurisprudenza di Cassazione¹⁴⁶, la suddetta interpretazione a difesa del dogma dell'intangibilità ha continuato ad essere prevalente, rappresentando, altresì, un argine alle diverse prospettazioni che, soprattutto a partire dai primi anni '80, iniziavano ad emergere in seno alla giurisprudenza di merito. Presso le preture, infatti, cominciavano ad affacciarsi decisioni che, ritenendo fittizia ed elusiva delle norme lavoristiche la struttura del gruppo, con modalità tutt'altro che univoche ne sanzionavano l'esistenza attribuendovi un valore giuridicamente unificante¹⁴⁷. Incurante dei rimedi ivi elaborati – riconoscimento della continuità sostanziale del rapporto di lavoro dei dipendenti transitati da una società ad un'altra del gruppo, computo complessivo dei lavoratori appartenenti alle differenti imprese, responsabilità solidale tra le stesse – la Corte di Cassazione continuerà a ribadire che la scelta e gli interessi che determinano l'appartenenza a gruppi societari «esorbitano dalla sfera del sinallagma lavoristico» e rappresentano altro che un mezzo lecito di «salvaguardia ed espansione del capitale e dell'impresa sulla cui libertà di determinazione l'art. 41 non lascia adito a dubbio alcuno»¹⁴⁸.

¹⁴⁵ F. GALGANO, *L'abuso della personalità giuridica nella giurisprudenza di merito (e negli «obiter dicta» della Cassazione*, in *CI*, 1987, 2, 365; G. MELIADÒ, *I persistenti dilemmi del lavoro nelle società collegate*, in *For. It.*, 1987, I, 1847; B. VENEZIANI, *Gruppi di impresa e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1990, 609 ss.; P. ZANELLI, *Gruppi di imprese tra vecchie e nuove regole*, in *Id.* (a cura di) *Gruppi di imprese e nuove regole*, cit., 41.

¹⁴⁶ M. RUDAN BRICOLA, *La giurisprudenza lavoristica sui gruppi di imprese*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese...*, cit., 123, che così definisce l'isolata pronuncia Cass. n. 238/1977 nella quale si esprime il principio secondo cui, a fronte dell'intensità del collegamento e del dominio esercitato da un'impresa sull'altra, risulta possibile configurare «un complesso unitario, nell'ambito del quale [...] sussiste in effetti una continuità sostanziale dell'originario contratto di lavoro».

¹⁴⁷ *Ex multis*, Pret. Cagliari 18 marzo 1983, in *Giur. It.*, 1984, I, 2, 31; Pret. Roma 29 novembre 1983, in *Giust. Civ.*, 1984, I, 2315, con nota di G. DONDI, *Società collegate, frode alla legge e tutela del lavoratore licenziato*; Pret. Genova 16 giugno 1983, in *For. It.*, 1984, I, 2607; Pret. Padova 21 ottobre 1988, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, II, 523, con nota critica di G. DE SIMONE, *Decentramento produttivo e unitarietà sostanziale del datore di lavoro*, 530.

¹⁴⁸ Cass. 5 aprile 1990, n. 2831, cit.

2.2 Il contemperamento della frode alla legge

Il dogma dell'intangibilità della persona giuridica, strenuamente difeso dalla Corte nomofilattica, conosce, tuttavia, un primo contemperamento già a partire dalla metà degli anni '70. Invero, la stessa Cassazione riteneva che l'impresa unica sottostante al gruppo potesse acquisire rilevanza giuridica quando si configurava una «simulazione o una preordinazione in frode alla legge degli atti costitutivi delle società del gruppo mediante interposizioni fittizie, ovvero reali ma fiduciarie»¹⁴⁹. E' dunque attraverso il ricorso all'istituto della frode alla legge che viene interrotto l'approccio «dell'insensibilità delle vicende del rapporto di lavoro rispetto alla “forma” dell'impresa creditrice della prestazione»¹⁵⁰, cominciandosi di tal guisa ad avallare in Cassazione gli esiti della giurisprudenza di merito.

E sempre per questa via nasce quella bipartizione tra pseudo-gruppi e gruppi genuini, ove solo in questi ultimi, a fronte di tale lettura dicotomica, la sussistenza di forme di coordinamento ed integrazione non produrrebbe particolari conseguenze dal punto di vista lavoristico.

In tal modo i giudici del lavoro miravano a distinguere l'interesse organizzativo meritevole di tutela da quello non meritevole perché fraudolento.

Tuttavia, nell'operare tale distinzione la giurisprudenza talvolta¹⁵¹ si richiamava contestualmente agli istituti civilistici della frode e della simulazione, in maniera, tuttavia, alquanto impropria,. Come di recente rilevato, infatti, il richiamo alla simulazione desta più di un dubbio posto che «vi sono simulazioni non fraudolente che producono soltanto le conseguenze

¹⁴⁹ Cass. 28 gennaio 1981, in *Riv. Giur. Lav.*, 1981, II, 912, con nota di G. MELIADÒ, *La cassazione e le società collegate*; ma già in precedenza si v. Cass. 29 aprile 1974, n. 1220, in *For. It.*, 1616; Cfr., altresì, Cass. 2 luglio 1981, n. 4313, in *Giust. Civ.*, 1983, II, 43.

¹⁵⁰ In tal senso G. MELIADÒ, *Il lavoro nei gruppi e la Cassazione...*, cit., 2246.

¹⁵¹ Cass. 3 agosto 1991, n. 8532, in *Not. giur. lav.*, 1992, 23; Cass. 29 novembre 1993, n. 11801, in *Giur. it.*, 1994, I, 1801, con nota di G. RIGANÒ, *Società collegate e rapporto di lavoro*.

previste dal secondo comma dell'art. 1414 cod. civ. e che, per altro verso, non sempre la frode si attua attraverso una simulazione»¹⁵². Ciò è confermato dal fatto che in tali decisioni la costituzione del gruppo societario, così come delle diverse società che lo costituiscono, sono atti realmente voluti, malgrado siano diretti a conseguire (anche) convenienze illecite. Perciò deve più correttamente ritenersi che sia l'intento elusivo e fraudolento a caratterizzare gli pseudo-gruppi e non invece la simulazione degli atti costitutivi dello stesso¹⁵³.

Pertanto, nell'individuazione dei gruppi apparenti l'istituto della *fraus legi* è senz'altro lo strumento maggiormente idoneo, a contrastare atti fraudolenti, e ciò anche al fine di procedere al «superamento del velo della personalità giuridica»¹⁵⁴. Ed invero, l'accertamento di una frode alla legge non deve necessariamente comportare la dichiarazione di nullità degli atti costitutivi delle singole imprese del gruppo, posto che il giudicante è chiamato unicamente a dare applicazione alle disposizioni di legge che eluse¹⁵⁵.

Ciò è ancor più evidente nelle decisioni che, ricorrendo all'istituto della frode, poggiano l'argomentazione sulla solida base del divieto interpositorio di cui all'art. 1 della l. n. 1369/1960¹⁵⁶. E, tuttavia, anche tale

¹⁵² M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 73.

¹⁵³ *Ibidem*.

¹⁵⁴ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro...*, cit., 268-269, e ivi i riferimenti a dottrina e giurisprudenza.

¹⁵⁵ In tal senso M.G. MATTAROLO, *Gruppi di imprese...*, cit., 505. La ricostruzione dell'istituto della frode in tal senso rappresenta un primo importante avvicinamento della Cassazione alla giurisprudenza pretorile che da tempo valorizza l'art. 1344 c.c., constatando che i negozi in *fraus legi* non sono illeciti di per sé, ma lo divengono nel momento in cui costituiscono uno strumento atto a realizzare un risultato illegale, cfr. Pret. Roma, 6 ottobre 1987, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, 1067.

¹⁵⁶ Cass. 23 dicembre 1991, n. 13911, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, 3, II, 643 con nota di E. CARPIO, *La Cassazione e le imprese di gruppo: un passo avanti e due indietro*. In dottrina, una parte della dottrina ha rilevato che attraverso una corretta applicazione delle regole della trasparenza di cui alla l. n. 1369/1960, che disciplinano la costituzione e lo svolgimento del rapporto di lavoro e tenendo nel dovuto conto le relazioni patrimoniali, contrattuali o i rapporti di potere esistenti nell'ambito del gruppo, si sarebbe potuto evitare il ricorso ad «ardite operazioni di ingegneria giuridica basate sulla dubbia identificazione dell'attività

ricostruzione – la cui convenienza risiede pacificamente nella riconduzione dei rapporti di lavoro all'unico e vero datore di lavoro senza dover ricorrere al cd. superamento della personalità giuridica – non riesce comunque, comportando la liberazione del soggetto interposto, a dare conto del problema di fondo già più volte sottolineato, e cioè la coesistenza tra pluralità giuridica e unitarietà economica. Uno schema, pertanto, valido al solo fine di reprimere una sola faccia della medaglia, quella patologica propria degli pseudo-gruppi e che, per contro, non consente «di valutare la rilevanza e l'impatto delle relazioni di gruppo sui contratti di lavoro di cui siano parti imprese che non utilizzano impropriamente le prestazioni lavorative»¹⁵⁷.

Infine, vi è da rilevare che, da un punto di vista concreto, il contemperamento in parola costringeva il lavoratore ad una prova di ardua dimostrazione¹⁵⁸, rendendo il mezzo difficilmente utilizzabile nella pratica a meno di non voler ricorrere agli indici oggettivi elaborati dalla giurisprudenza di merito (che si cui si dirà nel paragrafo che segue), ma che trovavano scarso riscontro in sede di legittimità.

2.3. Unicità d'impresa ed unico centro di imputazione: i quattro indici giurisprudenziali per superare il dogma dell'intangibilità della personalità giuridica

Sarà ancora una volta la giurisprudenza di merito ad anticipare e sollecitare l'evoluzione interpretativa, negando in specie che il requisito della frode sia connaturato alla ricostruzione in termini di "unicità d'impresa"¹⁵⁹,

d'impresa con lo svolgimento dell'intero ciclo produttivo o sulla problematica repressione dell'abuso della personalità giuridica», G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti...*, cit., 236 ss..

¹⁵⁷ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1526.

¹⁵⁸ Parla di una prova quasi diabolica R. MUGGIA, *Società collegate e rapporto di lavoro: un fenomeno carsico*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 688.

¹⁵⁹ In tal senso, esplicitamente, Pret. Pistoia, 25 settembre 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1996, 511, con nota di P. GHINOY, *Un nuovo approccio nella valutazione del collegamento societario*. Implicitamente, Pret. Milano, 11 dicembre 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1996, 510; Pret. Milano, 15 gennaio 1996, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1996, 754.

nella decisa consapevolezza del fatto che «la breccia nel generale principio dell'irrelevanza del gruppo societario si è allargata, estendendosi anche al di là delle ipotesi di fraudolenta costituzione di un sodalizio»¹⁶⁰.

I pretori del lavoro, infatti, desumevano tale unicità dalla sussistenza di oggettive connessioni di ordine economico-organizzativo, quali, ad esempio, l'intensità del collegamento economico, la proprietà in capo alla capogruppo dell'intero pacchetto azionario, l'identità fisica dei soggetti componenti gli organi direttivi delle diverse società, la comunanza di sede, la complementarietà delle attività esercitate. Tuttavia deve rilevarsi che le conseguenze tratte dai giudici di merito sono state tutt'altro che univoche, in particolare con riferimento alla corresponsabilizzazione patrimoniale tra soggetti configuranti un «unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro»¹⁶¹. Viceversa, a fronte dell'unicità di impresa, l'orientamento maggioritario riteneva soddisfatto il requisito dimensionale per l'applicazione dell'art. 18 St. lav. e della disciplina dei licenziamenti collettivi¹⁶², pur non mancando pronunce più vicine alle posizioni della Cassazione¹⁶³.

In tale periodo, pertanto, al fine di rafforzare la tutela del lavoratore subordinato impiegato in un gruppo, grazie alla spinta propulsiva dei giudici di merito (nonché della dottrina¹⁶⁴), si inizia a consolidare in sede giurisprudenziale il richiamo ai suddetti indici oggettivi, permettendo al prestatore di evitare la difficile prova della frode. In particolare, il definitivo

¹⁶⁰ Trib. Genova, 19 aprile 2001, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, II, 299 ss., con nota di T. SANTULLI, *Unica società in forma di gruppo: una lucida analisi del giudice di merito*, 313.

¹⁶¹ Riconosciuta, ad esempio, da Pret. La Spezia 28 febbraio 1997, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1997, 591. Contra, invece, Pret. Nola, sez. Acerra, 6 agosto 1997, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1998, 385, nella quale si distingue tra il computo complessivo dei dipendenti, possibile in ragione dei summenzionati requisiti oggettivi della "unicità di impresa", e quella della titolarità del rapporto, rilevabile solo in caso di frode alla legge.

¹⁶² *Ex multis*, Pret. Padova 21 ottobre 1988, cit.; Pret. Milano, 11 dicembre 1995, cit.; Pret. Napoli, sez. Pozzuoli, 13 gennaio 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 690, con nota di G. QUATTROMINI; Pret. Milano, 7 gennaio 1998, 385.

¹⁶³ Pret. Trento, 5 luglio 1996, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 162 che si richiama all'istituto della frode così come elaborato dalla Cassazione.

¹⁶⁴ Di cui si tratterà in maniera approfondita nel Cap. II, § 2.3.

avvicinamento tra giurisprudenza di merito e di legittimità viene raggiunto a metà degli anni '90, nel momento in cui quest'ultima decide di abbracciare la summenzionata concezione oggettiva, selezionando e sistematizzando alcuni degli indici enucleati dalla giurisprudenza pretorile. Al principio del '95, infatti, la Corte, all'interno di una significativa pronuncia¹⁶⁵, si incarica di tale operazione e ritiene la sussistenza di un «unico centro di imputazione dei rapporti giuridici» in presenza di quattro elementi:

- a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune”;
- c) il 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) l'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 che fruiscono dell'attività del lavoratore.

È sulla base della sussistenza di questi quattro requisiti che, malgrado il perdurare di una parziale contrapposizione tra merito e legittimità (ormai prettamente teorica¹⁶⁶), andrà consolidandosi l'interpretazione giurisprudenziale nei due decenni successivi, determinando il progressivo superamento del ricorso all'istituto della frode alla legge.

L'orientamento prevalente, infatti, si è assestato sulla massima-principio secondo cui il collegamento economico-funzionale che si instaura tra imprese dello stesso gruppo «non è di per sé solo sufficiente a far ritenere

¹⁶⁵ Cass., 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 988.

¹⁶⁶ Il riferimento è alla contrapposizione teorica relativa alla necessità o meno della frode. Rileva correttamente sul punto G. TAGLIAGAMBE, *Giurisprudenza di legittimità e giurisprudenza di merito in materia di società collegate*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1999, 588, che «dati i medesimi presupposti di fatto, sia la giurisprudenza di merito che quella di legittimità pervengono ormai a conclusioni identiche, seppure con motivazioni diverse».

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 – anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato – un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro»¹⁶⁷. Situazione che ricorre ogni qual volta si ravvisi la sussistenza dei 4 indici anzidetti, la cui valutazione, peraltro, è rimessa al giudice di merito e, come tale, insindacabile in sede di legittimità a meno che non siano riscontrabili vizi di motivazione.

Deve tuttavia evidenziarsi che, nonostante si ritenga ormai pacificamente superato il ricorso all'istituto della frode, la massima-principio appena citata si accompagna spesso all'affermazione secondo cui i summenzionati indici sono «sintomatici di una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività»¹⁶⁸. Ciononostante, com'è stato notato¹⁶⁹, tale richiamo alla simulazione o alla frode non può che essere inteso «quale ossequio meramente simbolico al passato che sottintende, quale *fiction iuris*, che la ricorrenza dei quattro indici integri una presunzione assoluta della *fraus legi*».

Fatta questa precisazione, deve segnalarsi che, dal punto di vista dell'uniformità giurisprudenziale, l'avallo della Suprema Corte all'interpretazione oggettiva della rilevanza giuslavoristica dei gruppi, ha anche avuto l'importante merito di rendere più certo e stabile l'operato dei

¹⁶⁷ *Ex multis*, tra le più recenti, Cass., 26 maggio 2017, n. 13379, in *De Jure*; Cass., 5 gennaio 2017, n. 160, in *De Jure*; Cass., 26 agosto 2016, n. 17368, in *De Jure*; Cass., 11 novembre 2014, n. 23995 in *De Jure*; Cass., 29 settembre 2014, n. 20463, in *De Jure*.

¹⁶⁸ La massima che per prima affianca, ai quattro indici di origine pretorile, un simbolico richiamo alla frode si deve a Cass., 1° aprile 1999, in *Riv. Crit. Dir. Lav.* con nota di G. TAGLIAGAMBE, *Giurisprudenza di legittimità...*, cit., 585.

¹⁶⁹ G. CAVALLINI, «*Chi comanda sono sempre io*»: un unico centro di imputazione e la sua percezione agli occhi del personale dipendente, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, II, 274.

giudici di merito che possono ora godere del sostegno offerto dai quattro indici.

Infine, a seguito di tale faticoso processo di consolidamento giurisprudenziale, deve notarsi che l'ambito di applicazione dell'«unico centro di imputazione» risulta, ad oggi, ulteriormente esteso. Infatti, la pratica giurisprudenziale ha esteso la possibilità di ravvisarlo anche in contesti differenti da quello del controllo azionario di cui al primo comma dell'art. 2359 c.c. Ne è dimostrazione quanto accaduto in relazione al rapporto di affiliazione commerciale intercorrente tra una società *franchisor* e una società *franchisee*. Ivi, a fronte delle interferenze esercitate dalla prima sulla gestione del personale della seconda – in violazione dell' «indipendenza giuridica ed economica» che deve caratterizzare tale contratto commerciale ai sensi dell'art. 1, comma 1, d. lgs. n. 129/2004 – è stata accerta la sussistenza di un centro unitario di imputazione del rapporto lavorativa, benché ai soli fini dell'applicazione della tutela reale e non anche con riferimento alla corretta imputazione del rapporto di lavoro in capo al *franchisor* o ad entrambi¹⁷⁰.

Pertanto, se ne può dedurre che, se il controllo azionario non è elemento sufficiente alla configurazione dell'unico centro di imputazione, lo stesso non è neppure elemento necessario, dal momento che lo stesso può ravvisarsi anche in assenza di rapporti di controllo ex art. 2359 c.c.¹⁷¹, ad esempio in ragione dell'identità degli organi direttivi di tre distinte S.a.s., come all'interno di una significativa sentenza di Cassazione¹⁷².

La figura in parola si è dunque estesa a situazioni in cui si prescinde dal dominio azionario, giungendo sino a ricomprendere situazioni di

¹⁷⁰ Trib. Milano, 25 giugno 2005, cit., con nota di O. RAZZOLINI, *Riflessioni su franchising...*, cit., 101.

¹⁷¹ Trib. Latina, 15 luglio 2014, in *De Jure*, ove l'unico centro di imputazione è stato rinvenuto a fronte di legami di parentela tra i gestori di una cooperativa a r.l. e quelli di una s.r.l.

¹⁷² Cass., 24 marzo 2003, n. 4274, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 740.

collegamento costituite da relazioni meramente personali, soprattutto di parentela, tra diversi imprenditori di distinte attività produttive.

3. Le reti di imprese: prima e dopo la l. n. 33/2009

Le nuove strategie produttive dell'epoca post-fordista – caratterizzate, come si è detto, da flessibilità organizzativa e diversificazione merceologica – hanno messo in crisi l'impresa verticalmente integrata, in quanto indirizzate verso forme di condivisione di modi, tempi e luoghi di produzione differenziati¹⁷³. Ai gruppi di imprese si affiancano le reti, considerate fino a non molto tempo fa gruppi solo economici (e non anche giuridici) di imprese¹⁷⁴, nelle quali si producono e riproducono forme di coordinamento e cooperazione «simili, (solo, n.d.a.) in quanto ai risultati, a quelle di tipo societario, senza però doverne sopportare la struttura e la conseguente perdita di autonomia e indipendenza»¹⁷⁵. Il termine rete, nell'ambito delle attività economiche, fa riferimento ad una trama di “nodi”, interconnessi da flussi informativi necessari al coordinamento delle risorse, capace di organizzare e indirizzare queste ultime all'esecuzione di un'attività¹⁷⁶. Si parla, al riguardo, di *nodi relazioni*, che permettono alla rete, in modo simultaneo, di accumulare e ripartire conoscenza, «utilizzando un sistema di comunicazione e di circolazione del patrimonio cognitivo in grado di trasferire le informazioni tramite un unico linguaggio di rete di cui, ovviamente, i nodi periferici devono essere a conoscenza»¹⁷⁷.

¹⁷³ G. GUZZARDI, *Note preliminari allo studio del contratto di rete*, in *Contr. Impr.*, 2013, 501 ss.

¹⁷⁴ In merito al rapporto tra gruppi e reti di imprese v. C. CREA, *Reti contrattuali e organizzazione dell'attività di impresa*, ESI, Napoli, 2008.

¹⁷⁵ G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale e contratto di rete*, Cedam, Milano, 2014, 8.

¹⁷⁶ Cfr. A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro, vol. IV. Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, 464.

¹⁷⁷ G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale...*, cit., 11.

All'interno delle descritte dinamiche produttive, le PMI, intente a conseguire economie di scala al fine di aumentare la propria competitività nel mercato globale, si sono ricavate uno spazio centrale attraverso differenti forme di integrazione ed intensificazione delle relazioni negoziali. Si è così gradualmente affermato un modello alternativo di organizzazione imprenditoriale, incentrato sull'interconnessione spaziale e sul reciproco scambio, anzitutto di competenze e conoscenze. In altre parole, al *downsizing* post-fordista è susseguita una ricerca, via via più intensa, di nuove strategie di *partnership* che, peraltro, ha comportato la creazione di un *tertium genus* ibrido tra mercato e gerarchia¹⁷⁸.

Le reti di imprese si sono diffuse, in primo luogo, come risposta «all'esigenza di cooperazione in assenza di integrazione proprietaria»¹⁷⁹, dunque quale strumento di ricomposizione dell'organizzazione produttiva sostanzialmente complementare al gruppo, con il quale peraltro condividono la natura di fenomeno emerso spontaneamente all'interno dell'economia di mercato¹⁸⁰. Ivi, l'aggregato imprenditoriale «sviluppa, attorno ad un nucleo centrale di assetti strategici, vincoli più o meno complessi di collaborazioni, alleanze, joint ventures [...] il collegamento ed il coordinamento costituiscono gli elementi strategici del rapporto di collaborazione fra imprese

¹⁷⁸ Ivi, 6. L'Autore evidenzia, in maniera suggestiva, che tale ibridazione si compone di «tutto ciò che non è “mercato” e tutto ciò che non è “gerarchia”». Sul tema v., inoltre, M. R. MAUGERI, *Reti contrattuali e abuso di dipendenza economica*, in P. IAMICELI (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, Giappichelli, Torino, 2009, 296 ss.

¹⁷⁹ F. CAFAGGI, *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, in F. MACARIO – C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratti di impresa: spunti per un dibattito*, in *I contratti*, 2009, 915-916.

¹⁸⁰ La cooperazione reticolare, invero, si caratterizza e diversifica dalla realtà dei gruppi societari anche e soprattutto per l'assenza di compressione dell'autonomia e dell'indipendenza delle singole imprese retiste. Come osservato in dottrina, all'interno di tale tipologia di raggruppamento non nessuna impresa detiene il ruolo di main contractor se non per ragioni di specializzazione o esperienza. A tal proposito si è detto che nelle reti «si può parlare tutt'al più di una leadership variabile per competenza o, più in generale, di una leadership collettiva», G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale...*, cit., 10.

di piccole dimensioni»¹⁸¹. Accanto a tale tipologia, definita come *impresa-rete*, e, come detto, dotata di un centro di rotazione costituito da *assets* strategici (*core competencies* o, ancora, competenze distintive), vi sono poi «le reti di imprese autonome, di piccole o medie dimensioni, che funzionano entro unità socio-ambientali delimitate, in modo assimilabile a quello di un sistema, in una logica paritaria»¹⁸².

A questo punto deve evidenziarsi, come diffusamente rilevato in dottrina¹⁸³, l'esistenza diverse tipologie di reti, distinguibili in ragione dello strumento negoziale adoperato. È possibile, anzitutto, distinguere le reti cd. contrattuali, espressione del collegamento e del coordinamento di contratti bilaterali, prive di rilevanza esterna, dalle reti cd. organizzative¹⁸⁴, frutto, invece, del contratto plurilaterale tra imprese, le quali, pur non rinunciando alla propria soggettività, prediligono una cooperazione maggiormente strutturata, dotata, altresì, di rilevanza esterna. Diversamente, attraverso la lente della direzione e del controllo, le reti possono essere suddivise in gerarchiche (asimmetriche e coordinate dal contratto) e paritarie, queste ultime caratterizzate dalla cooperazione tra piccole e medie imprese fondata su relazioni di scambio non necessariamente riconducibili a qualche tipologia contrattuale¹⁸⁵.

¹⁸¹ G. BOLEGO, *Autonomia negoziale e frode alla legge...*, cit., 259. L'Autore specifica che le reti di imprese mirano, attraverso il coordinamento, ad ottenere le economie di scala necessarie alla competitività delle singole imprese.

¹⁸² A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 464.

¹⁸³ Si v. no, ad esempio, le ricostruzioni tipologiche proposte da F. CAFAGGI, *Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-imprenditoriale*, in ID. (a cura di) *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Il Mulino, Bologna, 2004, 102 ss.; C. CREA, *Reti contrattuali e organizzazione...*, cit., 257 ss.

¹⁸⁴ Non condivide tale distinzione P. ZANELLI, *Reti e contratto di rete*, Cedam, Padova, 2012, 66, secondo cui non se ne comprende la necessità, «a meno che si pensi che vi sia un *genus* e non una *species*, al cui interno vi siano varie *species*».

¹⁸⁵ *Ibidem.* V., altresì, G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale...*, cit., 16 ss., il quale approfondisce ulteriormente gli eventuali elementi discretivi sulla base dei quali le reti possono differenziarsi. V., inoltre, A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 465, secondo cui nella seconda categoria sono ricompresi i distretti industriali, nei quali, tuttavia, il forte rapporto con lo spazio ed il territorio produce economie di cd. *agglomerazione*, e che, per questo, si distinguono dalle vere e proprie reti di imprese che tendono, invece, a economie di *complementarietà*.

L'intervento legislativo del 2009 si produce, pertanto, all'interno di tale complesso e poliformo scenario, ed affonda le radici nella necessità di rispondere alla scomposizione del ciclo economico-produttivo con la ricomposizione (anche) contrattuale dell'organizzazione d'impresa. Detta esigenza, da tempo avvertita, ha condotto all'adozione «di uno strumento negoziale duttile», attraverso il quale è possibile condividere, tra diversi soggetti imprenditoriali, la regolamentazione e il coordinamento di differenti attività produttive e perseguire, così, finalità in precedenza raggiungibili solo tramite forti compressioni della soggettività economica¹⁸⁶.

La disciplina oggi vigente nell'ordinamento nazionale è il risultato di una tortuosa evoluzione legislativa, frutto di ripetuti interventi di modifica e integrazione. La norma che disciplina e tipizza il contratto di rete è stata infatti introdotta con l'art. 3 commi 4-ter e ss. del d.l. 10 febbraio 2009, n.5, poi convertito nella legge 9 aprile 2009, n.33, la quale ha subito ben quattro modifiche ed integrazioni nei successivi tre anni¹⁸⁷. Tali numerose correzioni, pur denotando una certa schizofrenia legislativa, si giustificano almeno parzialmente se collocate nel periodo storico in cui si è inserita la normativa in oggetto, vale a dire il ben noto contesto socio-economico di profonda crisi economico-finanziaria foriero di nefaste ripercussioni sociali, avvertite ancor più in quei paesi, come quello italiano, in cui il tessuto produttivo si impenna su una moltitudine di piccole e medie imprese¹⁸⁸.

Quest'ultima considerazione conduce a ribadire che, con tale intervento, il legislatore si è proposto di realizzare l'ambizioso intento di

¹⁸⁶ G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale...*, cit., 22.

¹⁸⁷ La l. n. 33/2009 è stata infatti modificata ed integrata con la l. n. 99/2009 e con la l. n. 122/2010 n.122 (la quale ha convertito il d.l. n.78/2010), nonché modificata in forza della l. n.134/2012 (che ha convertito con modifiche il d.l. n.83/2012), e infine modificata dalla l. n. 221/2012 (la quale ha convertito con modifiche il d.l. n.179/2012).

¹⁸⁸ Da tempo la struttura del sistema economico italiano è caratterizzata dalla presenza dominante di piccole e medie imprese che raggiungono, secondo i dati forniti dall'ISTAT nel 2013 in *Struttura e competitività delle imprese*, il 99,9 %, fra cui prevalgono le micro imprese, con un numero di addetti inferiore a 10 dieci unità, pari al 91,1% delle imprese attive.

fornire alla suddetta realtà produttiva uno strumento giuridico idoneo a raggiungere livelli dimensionali e qualitativi utili a competere sul mercato globale¹⁸⁹, senza rinunciare, al contempo, a lasciar fermo l'assetto proprietario delle imprese partecipanti e la relativa autonomia giuridica ed economica¹⁹⁰.

3.1. Caratteri e tipologia del contratto di rete

Il contratto di rete, dunque, è soltanto uno dei molteplici strumenti che l'ordinamento nazionale mette a disposizione al fine di realizzare un'integrazione ed eventuale cooperazione tra imprese¹⁹¹, e neppure uno dei più diffusi¹⁹². Tuttavia, il *proprium* di questo contratto, come accennato, risiede nella capacità di rispondere ad esigenze di cooperazione non connotate da integrazione proprietaria tra i partecipanti¹⁹³, rendendolo strumento complementare alle altre forme di collegamento anzidette¹⁹⁴.

Ciò premesso, a seguito della rapsodica successione di interventi legislativi, l'art. 3, co. 4-ter, l. n. 33/2009 dispone che «con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato». Detti obiettivi possono essere perseguiti, sulla base di un programma concordato tra le parti, collaborando «in forme e in ambiti

¹⁸⁹ Non sono certo mancate le critiche all'intervento legislativo, tacciato, finanche, da una parte della dottrina, di inutilità, in quanto doppiamente di altri istituti già saldamente affermati e che avrebbero meritato un ammodernamento. Cfr. M. GRANIERI, *Il contratto di rete: una soluzione in cerca del problema?*, in F. MACARIO – C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa...*, cit., 934 ss.; E. BRIGANTI, *La nuova legge sui "contratti di rete" tra le imprese: osservazioni e spunti*, in *Notariato*, 2010, 191 ss.

¹⁹⁰ P. ZANELLI, *Reti di impresa [dir. civ.]*, in *Diritto on line* (2013), paragrafo 1, reperibile all'indirizzo www.treccani.it; cfr. M. GRANIERI, *Il contratto di rete...*, cit., 935.

¹⁹¹ Per un sintetico riepilogo delle forme cooperazione tra imprese e dei principali interventi normativi degli ultimi anni volti a sollecitarne l'attuazione v. P. ZANELLI, *Reti e contratto di rete*, cit., 16 ss..

¹⁹² V. in tal senso F. CAFAGGI, *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, cit., 916.

¹⁹³ *Ibidem*.

¹⁹⁴ Ad oggi, ultimo dato disponibile aggiornato al 3 luglio 2018, risultano essere stati stipulati 4.776 contratti di rete che coinvolgono complessivamente 29.803 imprese distribuite su tutto il territorio nazionale (dati forniti dalle Camere di Commercio e consultabili al sito: contrattidirete.registroimprese.it).

predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese», ovvero scambiandosi «informazioni e prestazioni industriali, commerciali, tecniche o tecnologiche» o, ancora, attraverso «l'esercizio in comune di una o più attività economiche rientranti nell'oggetto della propria impresa».

La norma in questione si limita poi a individuare un perimetro al cui interno sono presenti elementi costitutivi, di carattere quindi obbligatorio, ed elementi meramente facoltativi, dunque solo eventuali. Devono necessariamente essere indicati: le “generalità” delle imprese contraenti; gli obiettivi strategici concordati nonché le modalità di misurazione pattuite per valutarne il perseguimento; il programma di rete e i relativi diritti e obblighi assunti dai partecipanti; la durata del contratto; le modalità di adesione di altre imprese e imprenditori; le regole per l'assunzione delle decisioni su ogni materia o aspetto di interesse comune (purché ciò non rientri nei poteri gestionali dell'organo comune, laddove istituito). Hanno invece carattere meramente eventuale i seguenti elementi: l'istituzione di un fondo patrimoniale comune¹⁹⁵; le regole di gestione di quest'ultimo; l'istituzione di un organo comune¹⁹⁶; le ipotesi e le modalità di recesso anticipato; la modificabilità del programma di rete.

Risulta dunque evidente che, vista la tipologia degli elementi di carattere obbligatorio e la molteplicità e rilevanza di quelli meramente eventuali, la fattispecie positivizzata si caratterizza per l'ampiezza degli spazi lasciati alla determinazione negoziale dei contraenti¹⁹⁷, i quali possono modellare con notevole autonomia le proprie collaborazioni strategiche. Tale opzione legislativa si riverbera sui contenuti del contratto di rete che, in

¹⁹⁵ In tal caso dovrà anche essere prevista in contratto la misura dei conferimenti iniziali, ed eventuali contributi successivi, che ciascun partecipante si impegna a versare al fondo.

¹⁹⁶ Laddove istituito, dovrà indicarsi nel contratto: il soggetto prescelto per svolgere l'ufficio di organo comune per l'esecuzione del contratto o di una o più parti dello stesso; i poteri di gestione e rappresentanza conferiti a detto soggetto, nonché le regole sulla eventuale sostituzione dell'organo medesimo.

¹⁹⁷ E. BREDARIOL, *Evoluzione legislativa e attuale assetto della disciplina del contratto di rete*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, 2015, Ipsoa, Milano, 78.

ragione del programma comune, della struttura di governo ed dell'assetto patrimoniale concordati, può dar luogo ad una realtà particolarmente composita.

Deve a questo punto darsi conto, seppur in maniera sommaria, dei contrasti sorti in dottrina relativamente alla qualificazione tipologica del contratto di rete. Da un lato, invero, autorevole dottrina ha rilevato che la norma «non introduce un nuovo tipo contrattuale ma costituisce lo schema di un contratto trans-tipico, destinato ad essere impiegato per funzioni diverse, singole o combinate»¹⁹⁸. A tale interpretazione si è contrapposto una lettura ad oggi maggioritaria che inquadra il contratto di rete nei contratti plurilaterali con comunione di scopo¹⁹⁹. Depone senz'altro a favore di tale interpretazione il contenuto stesso della norma sopra riportata, in quanto «lo scopo di accrescere individualmente e collettivamente la propria competitività sul mercato» rappresenta il centro gravitazionale della fattispecie contrattuale. Come correttamente rilevato, infatti, «l'obiettivo strategico dell'accrescimento della capacità innovativa e competitiva delle imprese che stipulano il contratto è un elemento indefettibile che integra la causa negoziale, la cui mancanza o illegittimità determina la nullità del contratto»²⁰⁰. Non solo, l'ultimo inciso dell'art. 3, co. 4-ter, lett. d), così come

¹⁹⁸ Tale interpretazione è stata fornita, prima dell'emanazione della norma in esame, da F. CAFAGGI, *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, cit., 919 ss., il quale considerava che il contratto di rete consentisse un'interpretazione ampia in grado di comprendere una pluralità di funzioni coesistenti e compatibili, sicché scopo comune e causa di scambio fanno dubitare che la nuova figura contrattuale possa essere configurata *tout court* tra i contratti con comunione di scopo. Successivamente lo stesso Autore – in particolare a seguito della modifica all'art. 3, co. 4-ter, lett. d), ad opera della l. n. 122/2010 – ha invece ritenuto che la figura del contratto di rete debba essere collocata all'interno della categoria dei contratti plurilaterali con comunione di scopo, ID., *Il contratto di rete nella prassi. Prime riflessioni*, in *I contratti*, 2011, n. 5, 4.

¹⁹⁹ G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale...*, cit., 29, secondo il quale difficilmente il modello di cooperazione reticolare ex l. 33/09 può essere ricondotto allo schema del collegamento negoziale di più contratti bilaterali. Cfr. M. MATTIONI, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. ZILIO GRANDI – M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 47 ss.; V. CUFFARO, *I contratti di impresa e contratti tra imprese*, in *Il corr. del merc.*, 2010, 7; S. DELLE MONACHE, *Il contratto di rete tra imprese*, in *Judicium*, www.judicium.it, 2014, 9 ss.

²⁰⁰ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 38.

novellato dalla l. n. 122/2010 ha definitivamente certificato tale interpretazione disponendo che «il contratto deve indicare [...] se pattuite, le cause facoltative di recesso anticipato e le condizioni per l'esercizio del relativo diritto, ferma restano in ogni caso l'applicazione delle regole generali di legge in materia di scioglimento totale o parziale dei contratti plurilaterali con comunione di scopo».

Ad oggi detta “nuova” realtà può essere suddivisa in tre modelli contrattuali²⁰¹. Un primo tipo di contratto è privo sia del fondo che dell'organo comune, è la cd. rete semplice in cui le parti collaborano per perseguire obiettivi comuni senza benefici di limitazione della responsabilità; il secondo modello identifica invece una rete strutturata. Qui le parti del contratto costituiscono un fondo ed un organo comune, caratterizzato da un regime di responsabilità limitata al solo fondo comune, senza tuttavia dotare la rete di soggettività giuridica. Il terzo, infine, è un modello con personalità giuridica, in cui è la stessa rete (cd. rete pesante o rete soggetto) che diventa un nuovo soggetto giuridico ed economico distinto dai singoli contraenti.

Se quest'ultimo modello può avere l'indubbio vantaggio di aumentare la fiducia dei creditori, in particolar modo delle banche con relativo accesso facilitato ai prestiti, la strutturazione della rete in forma cd. leggera, propria dei due modelli senza personalità giuridica, appare certamente più coerente alle suddette esigenze di conservazione dell'autonomia giuridica ed economica dei singoli partecipanti. Si deve infine notare che sono proprio queste ultime tipologie di rete ad essere state destinatarie dei successivi interventi normativi di natura lavoristica, in ragione del fatto che gli istituti introdotti dalla l. n. 99/2013 all'art.30, co. 4 *ter*, d.lgs. n. 276/2003, postulano la presenza di soggetti giuridici distinti.

²⁰¹ La tripartizione che segue è condivisa, seppure con sfumature (soprattutto terminologiche) differenti, da quasi tutti i commentatori. V. per tutti M. MATTIONI, *Il contratto di rete...*, cit., 57 ss.

3.2. La spinta eurounitaria all'aggregazione delle piccole e medie imprese

Anche l'Unione Europea ritiene che la collaborazione imprenditoriale, da intendersi quale cooperazione non occasionale tra imprese autonome e indipendenti, costituisca la via migliore al fine di consentire alle P.M.I di competere (o quantomeno partecipare) nel mercato globalizzato. Tale percorso collaborativo, che conduce a varie forme di aggregazione, appare viepiù necessario se si pensa che l'economia europea è costituita per il 99% da piccole e medie imprese – in particolare da microimprese con organico inferiore a dieci dipendenti –, nelle quali sono impiegati i due terzi della forza lavoro del settore privato²⁰².

Orbene, per quanto il quadro normativo eurounitario non contenga una nozione generale di rete, non mancano gli interventi delle istituzioni europee volte ad incentivare stabili forme collaborative tra imprese. Tra questi, anzitutto, deve annoverarsi il cd. *Small Business Act*, attraverso il quale la Commissione Europea ha gettato le basi per la costruzione di uno spazio economico imperniato sulle P.M.I²⁰³. Ivi, invero, viene per la prima volta delineato un decalogo di principi²⁰⁴ finalizzato a guidare e promuovere

²⁰² Si v. a tal proposito il documento *Piccole e medie imprese. Note sintetiche sull'Unione Europea*, reperibile in www.europarl.europa.eu.

²⁰³ La Commissione europea, consapevole dell'importanza delle PMI per l'economia e lo sviluppo del mercato, ha adottato da alcuni anni una serie di politiche confluite nell'approvazione di uno *Small Business Act for Europe*, che le istituzioni comunitarie e gli Stati membri sono chiamati a implementare. Si tratta di una comunicazione della Commissione, *Una corsia preferenziale per la piccola impresa. Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa* (uno *Small Business Act* per l'Europa), Bruxelles, 25 giugno 2008, COM (2008) 394, rivolta al Consiglio, al Parlamento, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni, la quale a sua volta si ispira a Rapporti OCSE del 2003 ("*From Red Tape to Smart Tape*") e del 2006 ("*Cutting Red Tape*"). Anche la Dir. 2014/24/UE al "Considerando (2)" pone il sostegno delle PMI tra i cardini informativi dell'attuazione della strategia "Europa 2020"

²⁰⁴ Si tratta dei seguenti dieci principi: 1) Dar vita a un contesto in cui imprenditori e imprese familiari possano prosperare e che sia gratificante per lo spirito imprenditoriale; 2) Far sì che imprenditori onesti, che abbiano sperimentato l'insolvenza, ottengano rapidamente una seconda possibilità; 3) Formulare regole conformi al principio "pensare anzitutto in piccolo"; 4) Rendere le pubbliche amministrazioni permeabili alle esigenze delle piccole e medie imprese; 5) Adeguare l'intervento politico pubblico alle esigenze delle PMI: facilitare la

– anzitutto tramite condizioni di concorrenza paritarie²⁰⁵ – politiche volte alla stimolazione e alla crescita delle P.M.I., cui devono concorrere le istituzioni europee e gli stati membri²⁰⁶.

Dallo stesso *Small Business Act* (SBA) emerge, tra gli strumenti diretti ad aumentare la competitività della P.M.I., la strategia collaborativa tra imprese. A tal fine, infatti, si prevede che la Commissione Europea «elaborerà strategie di raggruppamento (cluster) che includeranno iniziative tese alla cooperazione transnazionale di cluster, ad agevolare l'accesso dei cluster ai nuovi mercati e all'adozione di misure per ampliare la partecipazione delle PMI ai cluster innovativi».

Successivamente, al fine di dare nuovo impulso all'attuazione dei suddetti principi e di allineare le politiche per le P.M.I. ai nuovi obiettivi fissati dalla strategia “Europa 2020”, la Commissione Europea, in data 23 febbraio 2011, ha presentato la Comunicazione di revisione dello SBA²⁰⁷. In tale nuova comunicazione si è sottolineata l'importanza cruciale dei fenomeni aggregativi tra imprese, anche in considerazione del fatto che dette forme aggregative favoriscono «un approccio coerente e coordinato per raggiungere

partecipazione delle PMI agli appalti pubblici e usare meglio le possibilità degli aiuti di Stato per le PMI; 6) Agevolare l'accesso delle PMI al credito e sviluppare un contesto giuridico ed economico che favorisca la puntualità dei pagamenti nelle transazioni commerciali; 7) Aiutare le PMI a beneficiare delle opportunità offerte dal mercato unico; 8) Promuovere l'aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione; 9) Permettere alle PMI di trasformare le sfide ambientali in opportunità; 10) Incoraggiare e sostenere le PMI perché beneficino della crescita dei mercati.

²⁰⁵ Ad esempio, quasi contestualmente allo *Small business Act*, veniva approvato il “Codice europeo di buone pratiche per facilitare l'accesso delle PMI agli appalti pubblici” (SEC/2008/2193, del 25 giugno 2008) nel quale si individuavano alcune modalità di strutturazione delle gare volte a favore l'accesso delle PMI, fra cui la suddivisione in lotti, la pubblicizzazione dei contratti di subappalto, la possibilità di raggruppamento fra più operatori e più in generale la semplificazione delle procedure.

²⁰⁶ Sul tema si v. F. CAFAGGI, *Contractual Networks and the Small Business Act: Towards European Principles?*, *European Review of Contract Law*, 2008, 4, 490 ss.; nonché M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, 23.

²⁰⁷ Cfr. sul punto A. PILATI, *Il «contratto di rete» come esempio di good practice: dallo Small Business Act allo Statuto delle imprese*, in M. T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete...*, cit., 139.

un obiettivo comune senza perdere la loro indipendenza»²⁰⁸. La Commissione ha poi ivi annunciato l'intenzione di elaborare una strategia europea specificamente diretta a favorire lo sviluppo di strumenti di stabile collaborazione come i cluster e le reti di imprese. D'altronde, ha rilevato la Commissione, «per poter prosperare gli imprenditori e le PMI hanno bisogno di una competenza specifica, su misura, che li aiuti a sviluppare i vantaggi competitivi e a beneficiare delle catene del valore globale e della gestione comune delle risorse umane. I cluster, le reti di imprese e altri tipi di aggregazioni di imprese possono costituire questo contesto favorevole».

Nell'occasione in parola, peraltro, si è presa in considerazione e lodata l'iniziativa legislativa italiana con la quale si è introdotto il contratto di rete, inserendolo tra gli esempi di *good practices* in materia di competenze e innovazione, in quanto «disciplina le reti di società e prevede per esse agevolazioni fiscali, amministrative e finanziarie»²⁰⁹.

Vi è stato, poi, un ulteriore momento in cui l'Unione Europea è tornata a ribadire il proprio incoraggiamento a forme durature di aggregazione tra imprese. Si tratta del Regolamento UE n. 1287/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013 con il quale si è istituito un "Programma per la competitività delle imprese e le piccole e le medie imprese (COSME) (2014-2020)" nel quale, all'art. 11, co. 3, lett. a), si è esplicitata la volontà di sostenere le azioni indirizzate allo sviluppo di nuove strategie di competitività e sviluppo delle imprese «anche condividendo le buone prassi sulle condizioni generali e sulla gestione di cluster e di reti di imprese a livello mondiale e promuovendo la collaborazione transnazionale tra cluster e reti di imprese».

²⁰⁸ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al comitato delle Regioni, Riesame dello "Small Business Act" per l'Europa, Bruxelles, 23 febbraio 2011 COM(2011) 78.

²⁰⁹ A. PILATI, *Il «contratto di rete» come esempio di good practice...*, cit., 137 ss.

Da ultimo si rileva che l'Unione Europea è stata altresì fondamentale nel dare il via libera alla previsione contenuta nella summenzionata l. n. 122/2010 con la quale si disponeva un accantonamento triennale dell'imposta sul reddito di impresa fino ad un milione di euro per ciascuna impresa retista²¹⁰. In particolare, in data 26 gennaio 2011 la Commissione ha ritenuto che l'agevolazione fiscale prevista per le imprese retiste non configura un'ipotesi di "aiuto di stato" ai sensi dell'art. 107, par. 1, TFUE, rilevando che la stessa costituisce un misura generale priva di selettività.

3.3 L'ingresso delle reti nella disciplina lavoristica: le novità della l. n. 99/2013. Presentazione e rinvio

Come appena visto, la causa della nuova figura contrattuale è esplicitamente individuata all'interno dell'art. 3, co. 4-ter, l. n. 33/2009, nello «scopo di accrescere, individualmente e collettivamente la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato». La causa del contratto di rete, necessita, peraltro, di essere specificata, non essendo sufficiente una vaga e generica enunciazione della stessa²¹¹. È pertanto necessario che i retisti provvedano a concretizzarlo precisando gli obiettivi strategici da perseguire e gli obblighi assunti sulla base di un «comune programma di rete».

²¹⁰ Il riferimento è all'art. 42, co. 2-*quater*, nel quale è stato previsto che «Fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, una quota degli utili dell'esercizio destinati dalle imprese che sottoscrivono o aderiscono a un contratto di rete [...] al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato all'affare per realizzare entro l'esercizio successivo gli investimenti previsti dal programma comune di rete, preventivamente asseverato da organismi espressione dell'associazionismo imprenditoriale muniti dei requisiti previsti con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, ovvero, in via sussidiaria, da organismi pubblici individuati con il medesimo decreto, se accantonati ad apposita riserva, concorrono alla formazione del reddito nell'esercizio in cui la riserva è utilizzata per scopi diversi dalla copertura di perdite di esercizio ovvero in cui viene meno l'adesione al contratto di rete [...] L'importo che non concorre alla formazione del reddito d'impresa non può, comunque, superare il limite di euro 1.000.000. [...]».

²¹¹ S. DELLE MONACHE, *Il contratto di rete...*, cit., 18. *Contra* C. SCOGNAMIGLIO, *Il contratto di rete: il problema della causa*, in F. MACARIO – C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa...*, cit., 964, secondo il quale il giudizio sulla causa del contratto di rete «si dovrà risolvere sul piano della verifica di un livello minimo di razionalità dell'affare», senza alcuna differenza rispetto a quanto previsto dal diritto privato in genere.

È all'interno di quest'ultimo, che si racchiude «l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante» e si esplicitano «le modalità di realizzazione dello scopo comune»²¹². Rappresenta pertanto «il cuore pulsante» del contratto di rete²¹³.

Ai fini del presente studio, tuttavia, la centralità del programma di rete deve essere individuata con riguardo alla gestione dei rapporti di lavoro delle imprese partecipanti, che, a sua volta, rappresenta una delle modalità con cui le parti intendono perseguire gli obiettivi comuni ivi esplicitati. Ed invero, il programma di rete può modulare «la struttura dell'obbligazione (lavorativa, n.d.r.) in funzione degli obiettivi condivisi dalle imprese organizzate in forma reticolare»²¹⁴. Pertanto, in base agli obiettivi sottesi al programma comune, le imprese possono utilizzare al meglio i nuovi istituti introdotti nell'ordinamento con la legge n. 99 del 2013, la quale ha messo a disposizione dei retisti una forma particolarmente agevolata di distacco e la codatorialità, entrambe oggetto di approfondimento del successivo capitolo²¹⁵. Quanto a quest'ultima, preme qui unicamente anticipare che la legge ne demanda in toto la disciplina alla regolamentazione pattuita nel contratto di rete, in particolare, attraverso l'individuazione, da parte dei retisti, di «regole di ingaggio». A tal proposito si è dunque correttamente osservato che il legislatore del 2013 ha istituito «per la prima volta un rapporto funzionale tra disciplina commercialistica e diritto del lavoro, superando una tradizionale separazione non più sostenibile, ma che allo stato appare anche foriero di non pochi problemi interpretativi»²¹⁶. Come si vedrà, infatti, la riforma del 2013 introduce l'istituto della codatorialità senza alcuna descrizione dei relativi elementi costitutivi e, come detto, attraverso un rinvio apparentemente in bianco alle previsioni contenute nel contratto di rete.

²¹² M. MATTIONI, *Il contratto di rete...*, cit., 77.

²¹³ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 44.

²¹⁴ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 474.

²¹⁵ V. Cap. II, §§ 3 e ss.

²¹⁶ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 45.

Capitolo II

La codatorialità: fra rimedio giurisprudenziale e fattispecie legale

Sommario: **1.** Anni duemila. Ancora alla ricerca del datore di lavoro smarrito **2.** La codatorialità nei Gruppi di imprese **2.1.** La codatorialità, prima della «codatorialità», nella giurisprudenza interna **2.2.** Segue: e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia **2.3.** L'intensificazione del dibattito dottrinale: le diverse prospettazioni ad ordinamento invariato **3.** Codatorialità legale, assunzioni congiunte, distacco infra-rete. Caratteri, affinità e divergenze degli istituti innovativi introdotti dalla l. n. 99/2013 **3.1.** La codatorialità al tempo della «codatorialità»: l'art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003 **3.2.** Assunzioni congiunte in agricoltura: affinità e divergenze con la codatorialità di fonte legale **3.3.** Il distacco di manodopera infra-rete: l'antagonista della codatorialità **4.** Una possibile applicazione analogica dell'art. 30, co. 4-ter? Prime considerazioni a partire da una recente e controversa pronuncia della Suprema Corte

1. Anni duemila. Ancora alla ricerca del datore di lavoro smarrito.

Nel proprio denso, per quanto recente, passato il diritto del lavoro ha ritenuto a lungo ininfluenza il problema di chi fosse il datore di lavoro, preoccupandosi in maniera pressoché esclusiva dell'individuazione del lavoratore e, in ispecie, del lavoratore subordinato¹. Tale scarso interessamento, pur facilmente comprensibile in ragione del *proprium* della disciplina protettiva lavoristica, è stato e continua ad essere fonte di non poche problematiche interpretative nel mutato scenario organizzativo e

¹ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009*, Giuffrè, Milano, 2010, 21.

produttivo. Infatti, com'è stato osservato, i macroscopici cambiamenti indotti dai processi di concorrenza globale – e le conseguenti risposte mercatiste² – hanno prodotto sul diritto del lavoro un effetto di vero e proprio spiazzamento³, e ciò anche a fronte delle lacune legislative in merito alla riallocazione dei rischi e delle responsabilità in tale “nuovo” contesto.

Se negli anni novanta solo una parte della dottrina si è prodigata nel tentativo di ricalibrare il sistema di tutele lavoristiche⁴, ponendo al centro delle proprie riflessioni le trasformazioni della figura del datore di lavoro, nel medesimo decennio la giurisprudenza⁵, «perché il fatto preme sul diritto»⁶, ha compiuto importanti passi avanti nella valutazione del lavoro reso all'interno dei raggruppamenti societari. Tuttavia, è con l'inizio del nuovo millennio che la figura del datore viene realmente riscoperta⁷, assurgendo persino ad elemento centrale di numerosi ed importanti studi⁸ e convegni⁹, e

² Su tutti i processi di delocalizzazione, ma, più in generale, i processi di decentramento produttivo di quelle attività non strettamente connesse al cd. *core business* aziendale.

³ M. ESPOSITO, *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Jovene, Napoli, 2002, *passim*; cfr. V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 7; M. T. CARINICI *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in EAD. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 4.

⁴ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit.; L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, *Lav. Dir.*, 1992, 293; prima ancora si segnala l'importante momento di confronto tenutosi ad Urbino il 1° dicembre 1989 all'interno del convegno interdisciplinare "Gruppi di imprese e nuove regole" e dai cui interventi è stato successivamente pubblicato P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991.

⁵ Sia di merito che di legittimità, seppur con sfumature diverse, come visto nel Cap. I, § 2.3.

⁶ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 34.

⁷ Recentemente si è al riguardo osservato che il diritto del lavoro abbia «spostato il proprio baricentro da una parte all'altra del rapporto di lavoro», D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Cassino 18-19 maggio 2017, dattiloscritto reperibile al sito aidlass.it.

⁸ L. CORAZZA, "Contractual integration" e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa...*, cit.; O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 263 ss.; J. PRASSL, *The concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.

⁹ Convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009, *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*; a distanza di soli otto anni, Convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Cassino 18-19.5.2017, *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*.

ciò anche a fronte del definitivo radicamento nel tessuto produttivo delle c.d. organizzazioni complesse.

Nel medesimo arco temporale il legislatore, viceversa, si è limitato ad introdurre deroghe ben circoscritte alla bilateralità del rapporto e, in taluni casi, ad ampliare la tutela dei prestatori di lavoro attraverso la tecnica della responsabilità solidale. Da un punto di vista legislativo, dunque, il principio di unicità del datore di lavoro, baluardo giuridico e insuperabile del periodo fordista¹⁰, non è stato sostanzialmente modificato¹¹.

Ciononostante, le impostazioni ermeneutiche giurisprudenziali e dottrinali sulle trasformazioni della figura datoriale nei processi di frammentazione e ricomposizione dell'impresa, in particolare, nell'ambito delle organizzazioni complesse, sono proseguite nel solco evolutivo tracciato nella seconda parte degli anni novanta. D'altronde, com'è stato fatto notare, «il diritto di conoscere il soggetto verso cui far valere i diritti di cui si è titolari è prodromico all'esercizio stesso dei diritti connessi al rapporto»¹². Non era pertanto procrastinabile l'individuazione del/i titolare/i delle responsabilità e degli obblighi scaturenti da prestazioni di lavoro rese all'interno dei gruppi e, più di recente, delle reti di imprese. Sul punto, tuttavia, le letture del fenomeno hanno registrato, ed a tutt'oggi registrano, forti contrapposizioni in dottrina, riassumibili essenzialmente in due posizioni diametralmente opposte¹³.

Da un lato, infatti, vi è chi sostiene l'esistenza e persistenza nel nostro ordinamento del principio della necessaria bilateralità del rapporto di lavoro e che, pertanto, ritiene sistemicamente accoglibili solo le forme positivizzate

¹⁰ Come già rilevato nel capitolo I, in tale periodo il datore di lavoro era inteso quale centro esclusivo d'imputazione delle responsabilità e dei costi connessi all'utilizzo di lavoro subordinato, coincidente con i confini dell'impresa al cui interno la prestazione lavorativa era svolta. V., sul punto, O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, *passim*; più di recente si v. R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo...*, cit., 3 ss.

¹¹ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni...*, cit., 11, rileva, infatti, che l'impianto binario è rimasto immutato per sessant'anni.

¹² M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 32.

¹³ I differenti approcci verranno approfonditi e distinti nel presente capitolo, §. 2.3.

di dissociazione della figura e dei poteri datoriali, in quanto mere eccezioni¹⁴. Alcuni degli Autori che sostengono l'impostazione in parola ritengono, peraltro, che per individuare il datore di lavoro sia necessario ricorrere alla «medesima grammatica concettuale» utilizzata nell'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro¹⁵. Tuttavia, è stato opportunamente osservato che tale lettura finisce per «irrigidire un dato modello social-tipico, rendendo la nozione stessa (di subordinazione, n.d.r.) incapace di cogliere il carattere dinamico del capitalismo e, per ciò, delle stesse relazioni di lavoro»¹⁶.

Dall'altro lato, una parte di dottrina viepiù numerosa, che non riscontra vincoli di sistema alla configurazione plurale del versante datoriale¹⁷, né con riferimento alla lettura formale di cui al 2094 c.c. né avuto riguardo alla lettura sostanziale argomentata ex art. 1, ult. co., l. n. 1369/1960¹⁸, ritenendone, anzi, la possibile sussunzione alla nozione di datore di lavoro sostanziale accolta nel nostro ordinamento¹⁹. Detto

¹⁴ In particolare, v. V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 55 ss.; O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., 19 ss..

¹⁵ L'espressione è di O. MAZZOTTA, *Somministrazione di lavoro e subordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione?*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2006, p. 159.

¹⁶ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 34.

¹⁷ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit.; M. G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 117 ss., E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, cit., 294 ss., V. SPEZIALE, *Gruppi di imprese e codatorialità. Introduzione ad un dibattito*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 3 ss.; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 83 ss.; M.T. CARINICI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit.

¹⁸ M. GRANDI, voce *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, cit., 4.

¹⁹ A parti invertite, peraltro, com'è stato da più Autori notato, agli artt. 41-45, d.lgs n. 276/2003, era già presente nel nostro ordinamento la figura del lavoro ripartito (poi soppressa dall'art. 55 del d.lgs n. 81/2005). Al netto dei caratteri di specialità di cui era dotata, tale figura rappresentava una fattispecie tipica di subordinazione nella quale all'unitarietà del rapporto corrispondeva una pluralità di prestatori di lavoro. Dunque, un'obbligazione soggettivamente complessa *ex latere debitoris*. Da ultimo, v. A. TURSI, *Il contratto di rete. Profili giuslavoristici*, in T. TREU (a cura di) *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, Milano, 2015, 119.

diversamente, è proprio l'approccio funzionalista²⁰ che fa «venir meno il principio dell'unicità del datore e questo ruolo può essere assunto dal datore contraente e dall'effettivo utilizzatore della prestazione»²¹.

La giurisprudenza, a sua volta, giunge a nuovi approdi interpretativi che si spingono oltre la frode alla legge e, almeno a parole, oltre l'individuazione di unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, assumendo, così, la scomposizione del ciclo economico-produttivo come dato (anche) fisiologico²².

Nella prosecuzione della presente ricerca si cercherà di tenere a mente, quale ideale rotta di navigazione, l'analisi/monito espressa da una delle relatrici all'importante Convegno A.I.D.L.a.S.S. del 2009²³, con la quale si è segnalato che «la lettura in termini necessariamente dicotomici dei fenomeni di esternalizzazione con conseguente ancoraggio dei diritti e delle tutele, individuali e collettive, a un dato contesto organizzativo, significa assolutizzare le forme del diritto del lavoro e consegnarlo, in più di un caso all'ineffettività»²⁴.

Il tutto, nella consapevolezza che il suesposto contesto d'insieme è stato parzialmente ed improvvisamente alterato nel 2013, attraverso l'introduzione legislativa – finalizzata ad incentivare la circolazione e condivisione della manodopera nelle reti di impresa – di tre “nuovi” istituti giuridici²⁵. Tra questi, in particolare, ha fatto ingresso nell'ordinamento positivo la figura della codatorialità – i cui caratteri verranno approfonditi

²⁰ Parla di approccio funzionalista nell'individuazione del datore di lavoro M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., *passim*. Come visto, invero, il legislatore non individua più il datore dalla sola titolarità del contratto di lavoro, ma, altresì, da altri elementi integrativi o sostitutivi, tra i quali l'effettiva utilizzazione della prestazione; cfr. L. NOGLER, *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 3, 2018, 639 ss.

²¹ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Merc. conc. reg.*, 2012, 12.

²² V. *infra* § 2.1 del presente capitolo.

²³ Si v. nt. 9.

²⁴ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 32.

²⁵ Il riferimento è al distacco e alla codatorialità infra-rete, e alle assunzioni congiunte.

infra –, di cui si è segnalato che, almeno potenzialmente, possieda «al proprio interno i germi di una rivoluzione copernicana nel settore dell’ordinamento lavoristico dedicato alle “esternalizzazioni” dell’attività imprenditoriali»²⁶. Pertanto, alla luce di tale novità normativa, i ragionamenti e le riflessioni sull’imputazione plurale del rapporto di lavoro *ex parte datoris* non investono più il (solo) terreno dell’ammissibilità giuridica. Più propriamente, «significa chiedersi se le disposizioni innovative costituiscono una limitata deroga al concetto di unicità del datore di lavoro finora invalso ovvero il punto di approdo dell’evoluzione del concetto di datore di lavoro»²⁷.

2. La codatorialità nei gruppi di imprese

La scomposizione dell’impresa e le forme ricompositive della stessa²⁸ – attraverso legami contrattuali (franchising, appalto, subfornitura, contratto di rete ecc.) o societari/di controllo (gruppi di imprese) – hanno spezzato, come visto, la storica corrispondenza tra il lavoratore ed un altro soggetto che ricopriva al contempo la veste di datore di lavoro e di titolare dell’organizzazione produttiva²⁹. A ciò è conseguito che il lavoratore, impiegato presso un datore di lavoro contrattuale «che non domina e controlla» la totalità dell’organizzazione in cui questi è inserito, ha visto, in molti casi, indebolita la propria posizione, sia a livello individuale (allorquando, ad es., la solidità economica del datore di lavoro e/o la posizione di subalternità a decisioni di altre società del gruppo, rendono precaria la stabilità del rapporto nonché la soddisfazione del credito) che a livello collettivo (trovandosi esposto a molteplici figure di comando, ma in un contesto in cui i dipendenti sono disgregati, spesso impiegati in diversi

²⁶ A. TURSÌ, *Il contratto di rete. Profili giuslavoristici...*, cit., 122.

²⁷ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 115.

²⁸ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., 22, rileva l’esistenza di un nuovo fenomeno di interscambio tra centro e periferia che richiede una continua ridefinizione dei confini dell’impresa.

²⁹ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 268.

luoghi di lavoro e con le evidenti difficoltà che ne conseguono in termini di rivendicazione unitaria delle istanze collettive)³⁰.

Tali circostanze hanno condotto gli interpreti ad interrogarsi su come fosse possibile garantire adeguata protezione ai lavoratori inseriti all'interno dei suddetti contesti d'impresa³¹, affinché non si producesse l'effetto perverso di rendere il medesimo prestatore "servitore di due (o più, n.d.r.) padroni". Da tale riflessione è emersa, come noto, un'interpretazione dottrinarica che ha ritenuto di poter costruire – al ricorrere di determinati requisiti e laddove sia possibile individuare un'organizzazione unitaria genuinamente articolata su più soggetti – ipotesi di contitolarità del rapporto di lavoro e, conseguentemente, di corresponsabilizzazione piena dei molteplici datori individuabili. Al contempo, l'interpretazione giurisprudenziale ha, in alcuni casi, sostenuto posizioni molto prossime a quelle avanzate dalla dottrina "codatorialista", come si vedrà nel paragrafo successivo; in altri casi, diversamente e più semplicemente, ha disapplicato la regola della formale separazione soggettiva facendo assurgere il gruppo a «centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro».

2.1. La codatorialità, prima della «codatorialità», nella giurisprudenza interna

Ad onore del vero, è necessario premettere che la giurisprudenza aveva già affermato, seppur in qualche risalente e sporadica occasione, la possibile configurazione plurilaterale (*ex parte datoris*) del rapporto di lavoro sia nei casi di «successiva ininterrotta attività lavorativa alle dipendenze di due datori di lavoro, soggettivamente distinti, ma svolgenti attività collegate in senso

³⁰ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit. 4.

³¹ A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità...*, cit., 93, parla di «sensibilità giuslavoristica». Secondo l'autore quest'ultima «impone di interrogarsi sulla identificazione del titolare dei rapporti di lavoro impiegati per realizzare il comune programma».

giuridico ed economico per il raggiungimento di un scopo comune ad entrambi»³², sia in caso di «contemporanea prestazione di attività lavorativa a favore di due società strettamente collegate in senso economico, senza che sia possibile distinguere l'attività prestata per l'uno o per l'altro soggetto»³³.

Fatta tale doverosa premessa, è pacifico che il tema della codatorialità si affacci in giurisprudenza a partire dalla importante e nota sentenza di Cassazione n. 4274 del 2003³⁴. È la stessa Corte, d'altronde, che in tale pronuncia, dopo aver ripercorso la precedente giurisprudenza al riguardo, dichiara espressamente di volerne costituire «uno sviluppo ulteriore», e ciò al fine di individuare «l'interlocutore tipico del lavoratore subordinato nella persona (fisica o giuridica) del “datore di lavoro”, e cioè di chi detiene ed esercita i suoi poteri (direttivo e disciplinare) nei confronti della controparte dipendente», rispettando, di tal guisa, la prescrizione di cui all'art. 2094 c.c.. Dette considerazioni conducono la Corte di Cassazione ad affermare che concepire un'impresa unitaria composta e affidata a soggetti diversi «non

³² Cass. 15 giugno 1977, n. 3484, in *Riv. giur. lav.*, 1977, II, 1033, ivi «allo svolgimento di un rapporto di lavoro alle dipendenze di due società collegate», stante «il vincolo di collegamento fra le due società», la Cassazione riconduce due differenti ipotesi, «o l'ipotesi di un unico rapporto considerando datore di lavoro l'originario assunto, per cui gli spostamenti del dipendente potrebbero assumere la forma del comando o la contitolarità soggettiva del rapporto da parte di due società»; nel senso di quest'ultima ipotesi era già stato rilevato dalla Suprema Corte la rilevanza anche giuridica del collegamento societario intragruppo al fine di accertare la sussistenza di una «continuità sostanziale dell'originario contratto di prestazione d'opera con una fittizia successione dei mutamenti del soggetto datore di lavoro», Cass. 17 gennaio 1977, n. 238, in *Mass. giur. lav.*, 351, e ivi, 1978, I, 166, con nota di G. BRANCA, *La continuità del rapporto di lavoro in società collegate*; successivamente cfr. altresì, Cass. 24 marzo 1982, n. 1863, in *Dir. Lav.*, 1982, II, 1034; Cass. 6 novembre 1982, n. 5825, in *Orient. giur. lav.*, 1983, 1255. Entrambe ne fanno conseguire l'obbligazione solidale per la retribuzione delle diverse società di gruppo: la prima ritiene che, «per lo stretto collegamento fra di esse esistente in senso economico, e nell'ambito di un unico rapporto di lavoro, la fonte del vincolo solidale debba individuarsi nella prestazione di lavoro effettuata a favore di due soggetti contitolari della medesima impresa»; la seconda rilevando la «responsabilità solidale dei medesimi in ordine all'adempimento dei diritti derivanti al lavoratore dall'intero e unico rapporto di lavoro». Nel medesimo solco anche Cass. 18 aprile 1986, n. 2756, in *For. It.*, 1987, I, 1847.

³³ Cass. 24 marzo 1982, n. 1863, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, II, 379; Cass. 10 giugno 1986, n. 3844, in *Giust. civ. mass.*, 1986, 6; considerazioni analoghe sono state svolte successivamente in Cass. 20 ottobre 2000, n. 13904, *Giust. civ. mass.*, 2000, 2157.

³⁴ Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 740.

comporta sempre la necessità di superare lo schermo della personalità giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro». Conclusioni che vengono peraltro argomentate anche alla luce dell'influenza esercitata dal diritto comunitario sul diritto interno, attraverso il richiamo, in particolare, al principio di effettività delle tutele nonché alle direttive in materia di informazione e consultazione dei lavoratori all'interno dei gruppi di imprese nei casi di trasferimento d'azienda e licenziamenti collettivi.

Con tale pronuncia, pertanto, si chiarisce che la presenza di una serie di elementi di fatto³⁵, non dissimili da quelli valorizzati in altri ordinamenti nazionali a noi affini³⁶, delinea un contesto produttivo “fisiologico” e non solo, per contro, una struttura simulata di impresa³⁷. Se ne può desumere il riconoscimento esplicito del fatto che l'esistenza di una gestione penetrante ed integrata delle società del gruppo, seppur ancora dedotta dai “classici” 4 indici rivelatori, è in grado di condizionare in maniera significativa il piano della qualificazione dei rapporti di lavoro³⁸.

³⁵ Nel caso di specie si utilizzano i quattro indici presuntivi enucleati a partire da Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1995, 988.

³⁶ Particolarmente affini quelli valorizzati dalla giurisprudenza francese e spagnola. In Spagna, ad esempio, gli indici sono costituiti da: l'utilizzo confuso della prestazione; la commistione dei patrimoni delle diverse società; la direzione unitaria; l'apparenza esterna del gruppo in termini di *unidad empresarial*. Per una ricostruzione del tema v. W. SANGUINETI RAYMOND, *Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo*, in ID. (a cura di), *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas*, Lima, Grijley, 2013, 215 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y derecho del trabajo*, Granada, Editorial Comares, 2016; D. LANTARÓN BARQUÍN, *Pluralización empresarial y superación del carácter bilateral de la relación laboral*, in *Actualidad Laboral*, n. 12, 2014, 1436; M. C. LOPEZ SANCHEZ, *El empleador en las organizaciones empresarial complejas*, Madrid, CES, 2007, 179 e ss.

³⁷ Come nota F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, 2005, 195, questa giurisprudenza ha il merito di considerare legittima l'esistenza di un'impresa unitaria senza un soggetto di diritto unitario, sulla base dell'elemento qualificante del potere «di fatto» esercitato dalla *holding*.

³⁸ Cfr. G. TUSSINO, *Pluralità di società, unicità d'impresa...*, cit., 761 ss.

Va precisato, tuttavia, che la pronuncia in esame non è del tutto scevra da elementi di contraddittorietà posto che la stessa – malgrado le soprariportate conclusioni cui giunge – se da un lato si allontana *de facto* dal richiedere la prova del carattere simulatorio della pluralità di società che compongono il gruppo, per altro verso afferma che «determinate circostanze possono costituire appropriati indici rivelatori della mera apparenza di quella pluralità, a fronte di una unica sottostante organizzazione di impresa, intesa come unico centro decisionale». Tali contraddizioni sono tuttavia facilmente comprensibili, e da non sovrastimare, se si contestualizza la pronuncia. Questa si inserisce, infatti, con i rilevanti punti di discontinuità appena evidenziati, all'interno di un'evoluzione interpretativa comunque proveniente da decenni in cui l'orientamento maggioritario affermava la totale irrilevanza del fenomeno dei collegamenti societari sui rapporti di lavoro³⁹. Si condivide pertanto il rilievo con il quale si afferma che il permanere di tali richiami alla «apparenza della pluralità», nel caso di specie, ed alla «simulazione o preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività», reperibile in molte altre decisioni, integri più che altro un «omaggio alla uniformità dei precedenti, privo di reale giustificazione alla luce dei caratteri della fattispecie»⁴⁰; in altre parole un «ossequio simbolico» alla precedente giurisprudenza sul tema⁴¹, da cui, in realtà, ci si commiata.

È bene ribadire, dunque, che tale pronuncia rappresenta senza dubbio un punto di svolta all'interno della giurisprudenza, ivi riconoscendosi esplicitamente la possibilità di una struttura plurilaterale, e non

³⁹ V. *supra*, Cap. I, §. 2.1.

⁴⁰ G. MELIADÒ, *Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali*, in *For. It.*, 2010, 3330. L'Autore, infatti, riflettendo sui quattro indici elaborati dalla giurisprudenza al fine di individuare un "centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro" afferma che gli stessi, a fronte dei riformati artt. 2497 c.c. e ss., sono ormai selettivi di gruppi imprenditoriali genuini «ma fortemente integrati», piuttosto che di circostanze patologiche, come invece pare ancora tralattivamente affermarsi in molte pronunce.

⁴¹ G. CAVALLINI, «*Chi comanda sono sempre io*»..., cit., 272.

necessariamente bilaterale, del rapporto di lavoro⁴². Tuttavia le enunciazioni contenute nella suddetta sentenza verranno richiamate (con le relative conseguenze giuridiche), in sede di legittimità, solo in alcune pronunce successive⁴³, mentre in numerosi altri casi si tornerà ad interpretare l'ingerenza della *holding* sui rapporti di lavoro instaurati da altre società del gruppo attraverso lo schema dell'interposizione fittizia di manodopera⁴⁴.

Il perdurare dell'oscillazione interpretativa ha indotto correttamente parte della dottrina a ritenere che la sent. n. 4274/2003 abbia rappresentato «soltanto un primo passo, tutt'altro che condiviso, verso una concezione della subordinazione» che ponga in collegamento il contratto di lavoro a una determinata realtà produttiva suddivisa tra una pluralità di datori⁴⁵. Oltretutto una pronuncia successiva resa a Sezioni Unite ha fortemente messo in discussione l'evoluzione interpretativa avviata dalla sopracitata sentenza di Cassazione del 2003. Le S.U. hanno infatti dichiarato che l'imputazione del rapporto di lavoro al datore di lavoro sostanziale è «espressione della regola generale giuslavoristica che dispone che in relazione ad identiche prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro»⁴⁶. Al fine di inquadrare la portata effettiva di tale pronuncia, non può essere ignorato, tuttavia, che la decisione aveva ad oggetto la permanenza nell'ordinamento nazionale del divieto interpositorio, malgrado l'abrogazione della l. n. 1369/1960. La Corte, dunque, a fronte di una domanda di imputazione del rapporto di lavoro ad un (unico) soggetto diverso da quello formale, si è limitata a dichiarare la sopravvivenza del

⁴² M. G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro...*, cit., 126.

⁴³ Cass. 17 maggio 2003, n. 7727, in *Orient. giur. lav.*, 2003, I, 385; Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Mass. giur. lav.*, 479.

⁴⁴ Cfr. Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, in *Giust. civ. mass.*, 2004, 4; Cass. 21 settembre 2010, n. 19931, in *For. It.*, 2012, 3325 ss., con nt. di G. MELIADÒ. *Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali*.

⁴⁵ M. G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro...*, cit., 127. Cfr. V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa...*, cit. 29.

⁴⁶ Cass., S.U., 26 ottobre 2006, n. 22910, in *Arg. dir. lav.*, 2007, II, 1011.

summenzionato divieto, quale «regola generale», anche dopo le modificazioni intervenute con il d.lgs. n. 276/2003.

Alla luce di tale precisazione, si può dunque concordare con quella parte di dottrina che, in replica a coloro i quali hanno sostenuto – richiamandosi alla pronuncia delle Sezioni Unite – l'immanenza della regola dell'unicità del datore di lavoro⁴⁷, ha evidenziato i piani del tutto differenti su cui operano il divieto di interposizione e la codatorialità⁴⁸.

Ad ogni buon conto, malgrado la portata della pronuncia del 2006 sia ormai pacificamente ritenuta non ostativa della codatorialità⁴⁹, permane tra gli interpreti un'importante differenza di valutazione giuridica del fenomeno del lavoro nei gruppi.

N'è dimostrazione ulteriore il fatto che solo con una pronuncia di otto anni successiva a quella del 2003, ed attraverso *obiter dicta*, si tornano a segnare, presso la Suprema Corte, nuovi ed ulteriori punti di sviluppo nell'interpretazione del fenomeno della contitolarità del rapporto di lavoro nei gruppi. Con la sentenza di Cassazione n. 25270/2011, il fenomeno viene, infatti, esaminato anche alla luce delle importanti novità legislative in materia di controllo e collegamento introdotte con la riforma del diritto societario di cui al d.lgs. n. 6/2003, tanto da costituire il primo tentativo di dare rilievo giuridico anche nel diritto del lavoro alle attività di direzione e coordinamento ivi introdotte. Attraverso la lente dei “nuovi” artt. 2497 c.c. e ss., la Corte tenta anzitutto di operare una netta distinzione tra ipotesi fisiologiche e patologiche di impresa a struttura complessa e, successivamente, di distinguere, all'interno dei «gruppi genuini, ma fortemente integrati», le

⁴⁷ M.T. CARINCI, *L'unicità del datore di lavoro...*, cit., 2007, II, 1019 ss.; cfr. V. PINTO, *Profili critici della teoria...*, cit., 55 ss.

⁴⁸ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 31. Cfr. nello stesso senso, M. G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro...*, cit., 127.

⁴⁹ La stessa autorevole dottrina, che dalla pronuncia a Sezioni Unite aveva ritenuto l'unicità del datore di lavoro quale «principio generale dell'ordinamento lavoristico» (v. nt. 29), ha recentemente rivisto la propria posizione sul tema della codatorialità, ammettendone la possibilità al ricorrere di taluni presupposti: M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 21.

ipotesi rilevanti in termini di imputazione plurima del rapporto di lavoro. Ivi si afferma che, nei contesti fisiologici, l'ingerenza di chi esercita i poteri di direzione e controllo di cui all'art. 2497 c.c. può «determinare la destinazione della prestazione di lavoro al complesso delle società operative, seconde 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»⁵⁰.

Ribadito che tali importanti considerazioni vengono mosse attraverso *obiter dicta* non necessarie alla risoluzione del caso sottoposto all'attenzione della Corte, con tale pronuncia la Cassazione riconosce che le operazioni di direzione e coordinamento delle società del gruppo, laddove assumano le forme legittime di cui agli artt. 2497 c.c. e ss., possono incidere sul rapporto di lavoro instauratosi con una soltanto delle società dello stesso configurando situazioni di imputazione alternativa o cumulativa della prestazione, senza determinare, per contro, alcuna violazione del divieto interpositorio⁵¹. Ciò poiché, l'analisi del caso concreto, se svolta alla luce dei criteri discretivi suddetti può condurre a individuare quali “veri” datori di lavoro «alcune, tutte o solo una società del gruppo, valutando le modalità di impiego del lavoratore e la distribuzione del potere decisorio all'interno del gruppo»⁵².

Tuttavia la soluzione che in tale pronuncia viene proposta ha portato alcuni autori⁵³ ad iscrivere la stessa nel filone interpretativo dell'interposizione fittizia di manodopera, dunque allo schema dell'unicità

⁵⁰ Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Dir. rel. ind.*, 493 ss..

⁵¹ E. RAIMONDI, *Rapporti di lavoro...*, cit., 75. Cfr. le analoghe posizioni espresse a tal riguardo da O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 268 ss., M.G.GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 380 ss.

⁵² A. DONINI, *Oltre la direzione e il coordinamento...*, cit., 778.

⁵³ Cfr. C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa...*, cit., 85-86 ss.; V. PINTO, *Profili critici della teoria...*, cit., 60 ss.

della figura datoriale. Il caso in esame è stato risolto, d'altronde, riconoscendo alla capogruppo il ruolo di effettivo datore di lavoro, con l'enunciazione del 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».

Ciononostante la Corte si è preoccupata di chiarire a più riprese che tale conclusione era dovuta ai riscontri fattuali emersi in sede di merito. La stessa Corte, come visto, ha infatti sottolineato che un utilizzo differente dei poteri di cui all'art. 2497 cc. e ss., entro i confini ivi stabiliti, ben potrebbe configurare situazioni di contitolarità, ivi facendo richiamo espresso alla sopracitata Cass. n. 4274/2003. Altrettanto non casuale appare il fatto che in sentenza il rapporto con il datore di lavoro “contrattuale” non venga esplicitamente dichiarato fittizio.

Anche alla luce di tali puntualizzazioni, altra parte della dottrina ha valorizzato, per contro, gli elementi di discontinuità contenuti all'interno degli *obiter dicta* anzidetti ed ha, pertanto, collocato la pronuncia all'interno del filone giurisprudenziale che, almeno a parole, ritiene possibile la codatorialità⁵⁴.

Ciò che oggi appare incontrovertibile è che la sentenza di cui si tratta⁵⁵ ha, da un lato, operato un essenziale *revirement* rispetto alle Sezioni Unite del 2006 attraverso l'affermazione della validità degli schemi giuridici tesi alla moltiplicazione delle responsabilità datoriali, ricomprendendovi, altresì,

⁵⁴ E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità...*, cit., 297.

⁵⁵ Preceduta, peraltro, da Cass., 10 aprile 2009, n. 8809, in *De Jure*, seppur con meno elementi di novità rispetto alla pronuncia del 2011.

modelli di imputazione cumulativa, dunque di contitolarità del rapporto di lavoro⁵⁶. Per altro verso, attraverso un'analisi sistemica degli strumenti di cui agli artt. 2497 e ss. c.c., ha avuto il merito di aggiornare gli indici utilizzati dalla giurisprudenza per distinguere fra cd. pseudo-gruppi e gruppi genuini⁵⁷.

Pertanto, risulta ormai pacifico che tale pronuncia abbia rappresentato un momento di svolta, sia per la dottrina – anche visto l'intenso dibattito che ne è seguito⁵⁸ – sia, soprattutto, per la giurisprudenza successiva che si è confrontata con il tema. Preme infatti evidenziare che, a seguito dell'avallo operato da questa pronuncia, si sono moltiplicate le decisioni di merito che hanno fatto esplicito richiamo al principio della contitolarità del rapporto lavorativo, così come enucleato nella nota massima espressa dalla Suprema Corte nella sent. n. 4274 del 2003⁵⁹.

⁵⁶ Peraltro, così facendo, la Corte ha respinto, almeno all'interno dei gruppi societari, il principio della necessaria unicità del datore di lavoro, relegandolo al contesto dell'appalto irregolare.

⁵⁷ Vengono così delineate tre ipotesi distinte: a) quella della “confusione contrattuale” da cui far discendere l'esistenza di un'impresa unica solo apparentemente strutturata in forma di gruppo; b) quella in cui la prestazione, resa all'interno di gruppi genuini fortemente integrati, sia determinata dalla capogruppo attraverso i poteri di cui all'art. 2497, cui conseguirebbe l'imputazione alternativa o cumulativa della prestazione; c) quella in cui l'attività della capogruppo si limiti ad interventi strategici senza incidere sui singoli rapporti di lavoro, cui conseguirebbe l'irrelevanza lavoristica del gruppo. Cfr. O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, II, 379.

⁵⁸ La sentenza è stata commentata da numerosi Autori su più riviste diritto del lavoro e, finanche, di diritto commerciale: *Ex multis*, S.P. EMILIANI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 493 ss., E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità...*, cit., O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri...*, cit.; A. DONINI, *Oltre la direzione e il coordinamento...*, cit..

⁵⁹ Si v., *ex multis*: T. Lucca 27 ottobre 2012, in *De Jure*; T. Milano 7 Maggio 2013, in *De Jure*; T. Cagliari 6 giugno 2013, n. 23, in *De Jure*, e relativa conferma a cognizione piena: T. Cagliari, 31 maggio 2014, n. 444, in *GiustiziaCivile.com*, con nota di S. AURIEMMA, *La codatorialità come strumento di tutela dei lavoratori operanti nell'ambito di una (unica) impresa di gruppo*, del 14 maggio 2015; T. Milano 11 febbraio 2014, in *De Jure*; C. d. App. Milano, 24 marzo 2014, n. 1597, in *GiustiziaCivile.com*, 4 maggio 2015, con nota di O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nei gruppi di imprese di dimensione transnazionale*; T. Milano 8 aprile 2014, in *De Jure*; C. d. App. L'Aquila, 7 luglio 2016, in *De Jure*; T. Roma 30 maggio 2017, n. 5169, in *De Jure*.

A tal proposito si segnalano due recenti pronunce rese dal Tribunale di Cagliari⁶⁰ in cui, a differenza di molte altre decisioni di merito in cui viene fatto semplice e risolutivo richiamo alla suddetta massima, si approfondiscono ulteriormente gli elementi della contitolarità e, in particolare, dell'utilizzazione promiscua del rapporto di lavoro. Le pronunce – una resa in fase sommaria, l'altra, a conferma della prima, in fase di opposizione –, aderendo alla prospettazione di parte ricorrente, riscontrano da un lato, e in via preliminare, l'unitarietà del disegno imprenditoriale perseguito dalle distinte società del gruppo⁶¹ e, dall'altro lato, approfondiscono dettagliatamente gli elementi di etero-organizzazione (e direzione) provenienti da referenti delle diverse società, interpretati come concrete manifestazioni della volontà contrattuale delle parti, alla luce dei quali riqualificano il rapporto di lavoro imputandolo a ciascuna delle convenute in giudizio⁶². In tali pronunce, pertanto, i giudicanti non si limitano

⁶⁰ T. Cagliari 6 giugno 2013, n. 23, in *De Jure*, e successiva conferma a cognizione piena: T. Cagliari, 31 maggio 2014, n. 444, in *GiustiziaCivile.com*, con nota di S. AURIEMMA, *La codatorialità come strumento...*, cit.

⁶¹ Nell'ordinanza, in particolare, viene rilevato che «già dall'esame dei contenuti presenti nel sito internet del gruppo Sicuritalia [...] emerge come il gruppo medesimo si presenti all'utente esterno come una realtà imprenditoriale unitaria, seppure gestita attraverso la partecipazione di una pluralità di soggetti dotata di una mission comune, di una cultura comune, di una strutturazione organizzativa funzionale all'adozione di strategie comuni e al raggiungimento di obiettivi comuni [...], finalizzata alla realizzazione di un prodotto [...] diverso dalla somma di quelli che le singole società, ciascuna nel proprio settore elettivo, offrono o potrebbero offrire [...]. Dal tenore complessivo delle comunicazioni intercorse via mail tra il ricorrente e alcuni referenti di altre società del gruppo [...] si desumono, altresì, le modalità operative utilizzate dal gruppo (o perlomeno dalle società partecipate sopra indicate) per lo sviluppo dell'azione (come correttamente definita dal ricorrente) sinergica: il gruppo Sicuritalia partecipava agli appalti attraverso le singole società [...] e ne gestiva poi l'esecuzione attraverso alcune persone fisiche, dei responsabili operativi territoriali [...] a prescindere dal soggetto che fosse di tali persone fisiche il formale datore di lavoro e a prescindere da qualunque intermediazione, nel rapporto tra le dette persone fisiche e le altre società, del datore di lavoro formale.

⁶² Viene dato rilievo centrale alle modalità di esercizio dei poteri tipici di datore di lavoro (ivi compreso quello estintivo del rapporto) nel concreto ricostruibili in capo a ciascuna delle società convenute. Alla luce di tale esercizio plurale dei poteri unilaterali, il Tribunale, in ordinanza, ritiene dimostrato che il prestatore «riceveva direttive e intratteneva relazioni organizzative dirette con i referenti delle società (diverse dal suo datore di lavoro formale) che avevano vinto le gare d'appalto per servizi da eseguirsi in Sardegna e che a lui affidavano la realizzazione della fase di reperimento e organizzazione locale di mezzi materiali e personali». Da tali ed altre circostanze il giudicante perviene a ritenere «dimostrata nel

a dichiarare sussistente un “unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro”, utile al solo fine di ritenere operanti alcuni istituti protettivi (ad es. quelli dotati di soglie numeriche selettive⁶³), optando, invece, consapevolmente, per la ricostruzione “codatorialista”⁶⁴.

In conclusione, all’interno della seppur esigua giurisprudenza citata⁶⁵ si accoglie, *ex post*⁶⁶, la teoria della imputazione cumulativa del rapporto di lavoro. Attraverso tale opzione ermeneutica, i giudici tentano di condurre l’interpretazione del fenomeno oltre il consolidato approdo rappresentato dall’ “unico centro di imputazione”, la cui funzione e relativi limiti sono già stati evidenziati in precedenza⁶⁷. Di tal guisa, accolgono appieno la sfida rappresentata dal lavoro nelle organizzazioni complesse e, ricostruendo gli elementi da cui desumere la contitolarità, tentano di imputare correttamente responsabilità ed obblighi del rapporto agli effettivi datori di lavoro, circoscrivendo, al contempo, il ricorso a *finzioni giuridiche*.

2.2. Segue: e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia

Come da più parti rilevato, non si rinviene nella giurisprudenza comunitaria una casistica relativa alle relazioni di lavoro nei gruppi di imprese paragonabile a quella nazionale, in ragione, anzitutto, alla natura e finalità del procedimento davanti alla Corte di Giustizia e, in secondo luogo,

giudizio l’esistenza di una situazione di codatorialità, perlomeno [...] tra i soggetti indicati, e quindi di imputabilità del rapporto di lavoro [...] alla pluralità dei soggetti nel cui interesse egli ha dimostrato che lo stesso ha avuto svolgimento».

⁶³ *Ex multis*, Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, in *GCM*, 2004, 4, 818, inerente l’esistenza di un “unico centro di imputazione” ai fini dell’applicabilità della tutela reale.

⁶⁴ Nella sentenza con cui si conferma l’ordinanza, infatti, si enunciano esplicitamente le due ricostruzioni e si propende per la prospettiva dell’imputazione cumulativa in quanto «maggiormente corrispondente all’assetto organizzativo delle società oppponenti».

⁶⁵ Senza alcuna pretesa di esaustività, soprattutto con riferimento alla giurisprudenza di merito, difficilmente reperibile sulle banche dati nazionali.

⁶⁶ Si parla a tal riguardo di codatorialità rimediabile, v. L. RATTI, *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in M. T. CARINCI (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa...*, cit., 166.

⁶⁷ V. Cap. I, § 2.3.

per il fatto che anche nel diritto europeo non esiste una nozione unitaria di gruppo⁶⁸.

Preme in ogni caso rilevare che la Corte di Giustizia non ritiene i gruppi di imprese quali mere circostanze di fatto⁶⁹. Come visto in precedenza, è lo stesso legislatore europeo, ad esempio nella direttiva 2001/23/CE in materia di trasferimento d'azienda, a contemplare l'ipotesi in cui la decisione di esternalizzare in tutto o in parte l'attività imprenditoriale, sia attribuibile alle scelte strategiche della società controllante, benché formalmente la stessa promani dalla controllata, quale datore di lavoro contrattuale. Anche a livello giurisprudenziale, sono numerose le sentenze nella quali la Corte ha ritenuto di dover connettere specifici effetti giuridici all'attività imprenditoriale esercitata nella forma del gruppo societario, individuata quale centro unitario di interessi al fine di garantire il più efficace adempimento degli obblighi di informazione nei confronti dei CAE⁷⁰. Altrettanta attenzione alla tutela dei lavoratori viene manifestata in materia di trasferimento d'azienda. Noto, al riguardo, è il caso *Allen*⁷¹, nel quale la Corte, dopo aver rimarcato espressamente la distinta personalità giuridica delle imprese aggregate in forma di gruppo, non accantona le istanze protettive dei lavoratori coinvolti in operazioni di mobilità infragruppo in ragione di valutazioni meramente formalistiche. Individua, nel caso di specie, l'esistenza di un trasferimento d'azienda, benché le società appartenessero al medesimo gruppo, ed in ragione di ciò accorda ai lavoratori in servizio presso il nuovo imprenditore il

⁶⁸ Cfr., da ultimo, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 148. V. al riguardo le considerazioni svolte *supra*, Cap. I, § 1.3.

⁶⁹ C. ZOLI, *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese...*, cit., 524.

⁷⁰ CGUE, 20 marzo 2001, causa C 62/99, *Betriebrat c. Bofrost*, in *Foro it.*, 2001, IV, 307; CGUE, 13 gennaio 2004, causa C 440/00, *Gesamthetriebsrat der Kuhne & Nagel c. Kuhne & Nagel*, in *Foro it.*, 2004, IV, 235; CGUE, 15 luglio 2004, causa C 349/01, *Betriebsrat firma ADS Anker GmbH c. ADS Anker*, in *Foro it.*, 2004, IV, 405.

⁷¹ CGUE, 2 dicembre 1999, causa C 234/98, *Allen e a. vs Alamgated Construction Co Ltd*. Esso rappresenta il primo caso sottoposto all'attenzione della Corte nel quale l'asserito trasferimento d'azienda si verificava all'interno di un gruppo societario.

diritto al mantenimento delle stesse condizioni di lavoro previste con l'imprenditore cedente⁷².

Successivamente, nella sentenza *Akavan*⁷³, la Corte, chiamata a determinare quando sorgono gli obblighi procedurali di informazione e consultazione in vista di un licenziamento collettivo (che la direttiva dispone avvengano "in tempo utile"), nei casi in cui la decisione di ridurre il personale venga preso dalla *holding* e successivamente adottata formalmente dalla controllata, afferma che l'organizzazione di gruppo e le decisioni della *holding* non possono costituire un espediente per la controllata al fine di eludere gli obblighi procedurali previsti dalla legge. In altre parole, i giudici europei, alla ricerca dell'effetto utile dei diritti collettivi d'informazione, stabiliscono che l'obbligo di avviare la procedura sorge «quando è stata adottata la decisione strategica o commerciale» da parte della capogruppo, ribadendo, poi, che tale obbligo grava sulla società controllata, nel cui ambito si verificheranno i licenziamenti. Anche tale sentenza, pertanto, va collocata nel solco della tradizionale difesa dell'effetto utile dei precetti contenuti nelle direttive e, in ragione di ciò, non persuade l'interpretazione di quella parte della dottrina che pretenderebbe desumerne l'esistenza di un principio, a livello europeo, di irrilevanza giuridica delle relazioni di potere interne ai gruppi societari e, in particolare, dell'impossibilità di estendere alla controllante le posizioni attive e passive della controllata, con definitiva esclusione delle ipotesi di codatorialità⁷⁴. Tali tentativi di generalizzazione sono resi ancor più deboli dal fatto che la Corte, nel caso in esame, non affronta affatto il problema delle modalità di esercizio del potere strategico e di controllo della capogruppo e dell'eventuale

⁷² Punto 20 della decisione sopra citata.

⁷³ CGUE., 10 settembre 2009, causa C 44/08, *Akavan Erityisalojen Kekusliitto AEK e altri c. Fujitsu Siemens Computers Oy*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 524 con nota di C. ZOLI, *Licenziamenti collettivi e gruppi di imprese...*, cit.

⁷⁴ V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali...*, cit., 895.

coinvolgimento della stessa nella gestione, diretta o indiretta, della prestazione resa dai lavoratori della società controllata.

La terza sentenza che deve segnalarsi è quella nella quale anche la giurisprudenza dell'Unione europea parrebbe indirizzarsi verso la codatorialità. Si tratta di una pronuncia che ha destato grande interesse tra gli studiosi, poiché la Corte lussemburghese ivi riconosce la possibilità che possano coesistere «due datori di lavoro, uno avente rapporti contrattuali con i lavoratori di detto gruppo e l'altro avente rapporti non contrattuali con essi»⁷⁵. Nel caso *Albron* l'effetto utile viene garantito in modo dissimile da quanto detto in precedenza⁷⁶. Se, infatti, l'art. 7, par. 4, della direttiva 2001/23/CE, dispone che il cedente non possa giustificare il proprio inadempimento agli obblighi procedurali adducendo che la decisione è stata presa altrove, in particolare, dalla capogruppo, introducendo di tal guisa un principio di responsabilizzazione del datore di lavoro contrattuale, nel caso citato la Corte di Giustizia salvaguarda l'effetto utile corresponsabilizzando l'impresa del gruppo priva di legami contrattuali con i lavoratori ceduti. Si afferma, in sostanza, che ai sensi della summenzionata direttiva, possa individuarsi il “cedente” non solo nella impresa formalmente datrice di lavoro, ma anche nel «datore di lavoro non contrattuale» presso cui i lavoratori erano permanentemente assegnati.

In sentenza, viene accertato che la società controllata HNB, impiega la totalità del personale del gruppo Heineken, e provvede poi a distaccare i lavoratori presso le diverse società che esercitano le attività del gruppo nei Paesi Bassi. A fronte di tale contesto organizzativo, la Corte ha ritenuto che dovessero trovare attuazione le disposizioni della direttiva anche nel caso in

⁷⁵ Si tratta della nota pronuncia “Albron”, CGUE, 21 ottobre 2010, causa C-242/09 *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten e a.*, in *Foro it.*, 2011, IV, 317; nonché in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 1286 ss. con nota di O. RAZZOLINI, *Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi di imprese al vaglio della Corte di Giustizia. Verso un'idea di codatorialità?*

⁷⁶ *Supra*, Cap. I, § 1.3.

cui il trasferimento d'azienda verso un'impresa esterna al gruppo – la società *Albron* – fosse stato effettuato dal datore di lavoro non contrattuale. Di tal guisa, si concede al giudice nazionale di accertare l'avvenuto passaggio dei prestatori di lavoro alla cessionaria con il mantenimento delle medesime condizioni di lavoro disposte dal contratto originario.

La decisione in esame parrebbe dunque dischiudere le porte della giurisprudenza della Corte di Giustizia alla contitolarità dei rapporti di lavoro ma, come rilevato dalla più attenta dottrina, nel caso considerato la presenza del gruppo imprenditoriale sembra più che altro un elemento fattuale di contesto, piuttosto che elemento della fattispecie⁷⁷. Inoltre, a ben vedere, più che la coesistenza tra due datori di lavoro, si determina una dissociazione permanente delle posizioni datoriali concernenti la gestione dei rapporti di lavoro (ammessa dalla legge olandese).

Dalla sentenza, dunque – in modo del tutto speculare a quanto detto in merito al caso *Akavan* –, non possono trarsi considerazioni di carattere generale per argomentare la codatorialità, dovendosi, più correttamente, collocare la stessa nell'ambito della giurisprudenza dell'Unione volta a garantire l'effetto utile della direttiva europea, sebbene, come notato da altra dottrina, il silenzio della Corte sul punto, potrebbe eventualmente interpretarsi nel senso della compatibilità della fattispecie all'ordinamento europeo⁷⁸.

Da ultimo, deve segnalarsi una più recente pronuncia nella quale la Corte di Giustizia europea parrebbe ribadire l'intenzione di non considerare il gruppo di imprese quale contesto produttivo e organizzativo nel quale superare la titolarità formale del rapporto derivante dalla stipulazione del contratto di lavoro. Si tratta della sentenza *Tyrolean*⁷⁹, nella quale la stessa è stata chiamata a decidere in merito ad un utilizzo circolare della manodopera

⁷⁷ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1551.

⁷⁸ E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, cit., 299

⁷⁹ CGUE, 7 giugno 2012, *Tyrolean Airways*, causa C 132/11.

tra imprese appartenenti allo stesso gruppo imprenditoriale. In particolare, nel caso che ha occupato la Corte, un lavoratore aveva svolto le proprie mansioni di assistente di volo in rapporti succedutisi senza soluzione di continuità tra diverse imprese aeree del gruppo, e, in ragione di ciò, invocava il riconoscimento della continuità del rapporto, perciò la pregressa anzianità di servizio, tanto ai fini del superiore inquadramento superiore quanto in riferimento al periodo di formazione da seguire successivamente all'assunzione. La Corte lussemburghese rileva che il mancato riconoscimento era reso possibile da una clausola contenuta nel contratto collettivo del settore e, pur riconoscendo che questa poteva comportare una differenza di trattamento, ritiene non sussistente la violazione della direttiva antidiscriminatoria 2000/78⁸⁰.

Tuttavia, anche in tale ultimo caso è opportuno spingere l'analisi oltre le apparenze provenienti dalla sola decisione. Invero, pur negando la continuità del rapporto e la pregressa "anzianità di gruppo", la Corte non entra nel merito della rilevanza (o meno) del gruppo di imprese come forma dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione è nel tempo inserita, limitandosi, per contro, a rispondere alle questioni pregiudiziali avanzate dal giudice nazionale ed osservando, al riguardo, che la clausola del contratto collettivo sottoposta al suo giudizio non costituiva una violazione del divieto di discriminazione (nel caso di specie, per età) e neppure di altre direttive comunitarie⁸¹.

La soluzione del caso da ultimo considerato, così come le ragioni di salvaguardia dell'effetto utile delle direttive presenti (seppur in maniera diversificata) nel trittico *Allen, Akavan, Albron*, portano a condividere la

⁸⁰ La Corte rileva che la clausola contrattuale possa concretamente integrare una differenza di trattamento ma solo «in funzione della data di assunzione da parte del datore di lavoro» e pertanto ritiene che «siffatta differenza non è, direttamente o indirettamente, fondata sull'età né su un evento legato all'età».

⁸¹ Cfr. le osservazioni formulate da G. DE SIMONE, *Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in AA.VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, 277.

constatazione di inadeguatezza del diritto europeo vigente «in tema di individuazione e di valutazione della rilevanza del gruppo quale “contesto” nel quale opera la singola impresa controllata, unico formale datore di lavoro, quando non sia violato un principio o una regola del diritto dell’UE»⁸². In sostanza, a prescindere dal fatto che la Corte potesse (o meno) proteggere i lavoratori danneggiati dai gangli operativi del gruppo (*Austrian Airlines*, nel caso di specie), eventualmente attraverso un’analisi più approfondita delle ripercussioni delle suddette regole contrattuali sui rapporti di lavoro, il diritto dell’Unione risulta essere una freccia spuntata con riguardo alle ipotesi di pluralità datoriale nelle organizzazioni complesse, a meno che non vi sia «una palese violazione di una specifica direttiva»⁸³. Ragion per cui, si condivide l’auspicio formulato in dottrina, circa una maggior presenza delle rappresentanze collettive (peraltro qualitativamente diversa da quella vista nel caso *de quo*) al fine di dare adeguato riconoscimento alle potenzialità dei gruppi imprenditoriali, da un lato quali contesti di maggior circolazione del personale, dall’altro quali mercati interni del lavoro con funzione essenzialmente compensativa alla più semplice ed accentuata mobilità, anzitutto con riguardo agli aspetti trattati nel caso *Tyrolean*, vale a dire la continuità della prestazione lavorativa ed il riconoscimento dell’anzianità “di gruppo”⁸⁴.

2.3. L’intensificazione del dibattito dottrinale: le diverse prospettazioni ad ordinamento invariato

Presso la giurisprudenza interna, come visto, la prospettiva della contitolarietà emerge con forza attraverso la pronuncia della Suprema Corte

⁸² *Ibidem*.

⁸³ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 152.

⁸⁴ Si condividono in toto le riflessioni e le proposte avanzate da G. DE SIMONE, *Confini dell’impresa...*, cit., 277-278, la quale, altrettanto correttamente, aggiunge la possibilità che l’obbligo di *repêchage* venga esteso a tutte le compagnie del gruppo coinvolte nella circolazione del personale.

del 2003⁸⁵, per poi trovare ulteriore spazio ed argomenti a sostegno, seppur con alterne fortune, in successive pronunce tanto di legittimità quanto di merito. Dal punto di vista dottrinario, invece, il dibattito prolifera e s'intensifica particolarmente a partire dal Convegno tenutosi a Catania nel 2009⁸⁶. Tuttavia, è bene precisare che le prime riflessioni sul tema prendono le mosse in tempi risalenti. Già alle fine degli anni settanta, invero, una parte della dottrina guarda con favore all'ipotesi di imputazione plurima del rapporto di lavoro, *ex parte datoris*, ritenendola, finanche, «la più interessante» delle prospettive cui può dare vita il collegamento societario⁸⁷.

In via generale, vi è poi da premettere che il tema del lavoro nei gruppi è anche il frutto di una proficua contaminazione tra materie giuridiche spesso sviluppatasi, nella migliore delle ipotesi, su binari paralleli. Infatti, la dottrina lavoristica che si è occupata del tema ha attinto a piene mani da importanti autori giuscommercialistici che, già dalla metà degli anni ottanta, hanno elaborato le nozioni di “impresa di gruppo” ed “interesse di gruppo”, al fine di dare rilievo giuridico all'unitaria attività di impresa ivi svolta⁸⁸. Elaborazioni, nel campo del diritto commerciale e societario, che si sono

⁸⁵ Cass. 4274/2003, cit.

⁸⁶ V. nt. 9.

⁸⁷ U. NATOLI, *Intervento*, in AA. VV., *Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro. Tavolo rotonda*, in *Riv. giur. lav.*, 1979, I, 414, il quale rileva, nei casi di «contitolarità soggettiva attiva del rapporto», la sussistenza di una *eadem causa obligandi*.

⁸⁸ Tra i tanti v., in particolare, P.G. JAEGER, *Direzione unitaria di gruppo e responsabilità degli amministratori*, in *Riv. Soc.*, 1985, 817 ss.; A. MIGNOLI, *Interesse di gruppo e società a sovranità limitata*, in *Contr. Impr.*, 1986, 729 ss...; A. PAVONE LA ROSA, *Le società controllate – I gruppi*, in G.E. COLOMBO, G.B. PORTALE, A. PAVONE LA ROSA (diretto da) *Trattato delle società per azioni*, vol. 2, Utet, Torino, 1991, 600 ss.; P. MONTALENTI, *Conflitto di interessi nei gruppi di società e teoria dei vantaggi compensativi*, in *Giur. comm.*, 1995, I, 710 ss.; G. SCOGNAMIGLIO, *La direzione del gruppo e l'autonomia delle società controllate*, in ID. (a cura di), *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*, Giappichelli, Torino, 1996, 219 ss.; G. ROSSI, *Il fenomeno dei gruppi ed il diritto societario: un nodo da risolvere*, in P. BALZARINI, G. CARCANO, G. MUCCIARELLI (a cura di), *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi*, organizzato dalla *Rivista delle Società*, Venezia 16-17-18 novembre 1995, Giuffrè, Milano, 1996, vol. I, 17 ss.; F. GALGANO, *I gruppi di società*, in ID. (diretto da) *Le società. Trattato*, Utet, Torino, 2001; U. TOMBARI, *Riforma del diritto societario ...*, cit., 61 ss.

spinte a sostenere la possibilità di individuare un'impresa unitaria, quale quella esercitata da diverse società di un gruppo, senza dover individuare un soggetto altrettanto unitario cui imputare i rapporti di lavoro⁸⁹.

Deve poi darsi conto che il dibattito scaturito durante e dopo il convegno A.I.D.La.S.S. del 2009, si innesta sulle basi del primo approfondito confronto dottrinario occorso a cavallo degli anni ottanta e novanta,⁹⁰ temporalmente collegato al momento di ampia e rapida diffusione di siffatte organizzazioni produttive. In particolare, seppur nella consapevolezza di ridurre in maniera estrema le molteplici ed autorevoli posizioni espresse, possono essere individuate due linee tendenziali di interpretazione che si confrontano in detto periodo. Una parte della dottrina approccia il tema con evidente ostilità, ponendo in rilievo la mera strategia d'erosione dei diritti dei lavoratori e marginalizzando la rilevanza organizzativa, finanziaria o gestionale del fenomeno⁹¹. Per contro, altra parte della dottrina si propone di superare la drastica alternativa tra irrilevanza del fenomeno e configurazione patologica dei raggruppamenti societari, in considerazione del fatto che

⁸⁹ Su tutti v. F. GALGANO, *Direzione e coordinamento di società.*, in *Commentario del cod. civ. Scialoja-Branca*, in Id. (a cura di), (artt. 2497 – 2497-speties), Zanichelli, Bologna, 2005.

⁹⁰ G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 203 ss.; B. VENEZIANI, *Gruppi di impresa e diritto del lavoro*, cit., 609 ss.; P. ZANELLI, *Gruppi di imprese tra vecchie e nuove regole*, in Id. (a cura di) *Gruppi di imprese e nuove regole*, cit., 37 ss.; G. DE SIMONE, *Nuove regole per nuove imprese?*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, cit., 199 ss.; L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, 291 ss.; G. DE SIMONE, *Titolarietà dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza...*, cit.; F. LUNARDON, *Autonomia collettiva...*, cit.

⁹¹ Segnalava tale approccio già M.G. MATTAROLO, *Gruppi di imprese...*, cit., 496, rilevando la «spesso preconcepita avversione del giurista di fronte ai raggruppamenti di imprese, considerati un fenomeno in qualche modo da combattere». Da tale impostazione, rafforzata dalle posizioni della giurisprudenza dell'epoca (v. Cap. I, § 2.1.) ne è derivato l'arroccamento intorno al dogma dell'intangibilità della personalità giuridica che, senza lasciare spazio al tema dell'attività d'impresa complessivamente esercitata e della sua rilevanza, si è mosso secondo la seguente sequenza ricostruttiva: soggetto/atto/imputazione. Come osservato da G. TUSSINO, *Pluralità di società, unicità d'impresa...*, cit., 770, detta lettura risponde ad una «visione antropocentrica della realtà giuridica». Cfr. O. MAZZOTTA, *Rapporto di lavoro, società collegate e Statuto dei Lavoratori*, nota a App. Firenze 6 novembre 1971, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 756, il quale rileva che «il substrato economico resterebbe privo di rilevanza giuridica, come *res inter alios acta*».

l'assenza di un'unità formale di tali organizzazioni non ne implica l'irrilevanza sul piano giuridico⁹². In questo periodo, con ampio anticipo rispetto alla giurisprudenza, si comincia ad evidenziare l'inadeguatezza della tecnica repressiva della frode alla legge. Alla disarticolazione dell'impresa inizia a riconoscersi, infatti, la funzione di garantire flessibilità alla struttura produttiva, preservandosi, al contempo, la possibilità di perseguire l'unitario disegno imprenditoriale al fine di meglio concorrere nei mutati contesti di mercato nazionale e, soprattutto, sovranazionale.

Vi è tuttavia da segnalare che, già in questo arco temporale vi sono state altre voci che, pur sottolineando l'importanza e la centralità del fenomeno, hanno evidenziato i rischi cui potevano condurre le nuove interpretazioni, rilevando che il lavoro reso nei gruppi dovrebbe rappresentare «terreno della distinzione più che della connessione»⁹³. È stato segnalato, infatti, il rischio di criminalizzare i collegamenti societari, all'interno di un ordinamento che ammette, a determinate condizioni, la frammentazione del ciclo produttivo, nonché il rischio di tornare a concezioni istituzionalistiche dell'impresa. Dunque, al fine di non «confondere lo studio della fattispecie con quello dei suoi effetti», è stato proposto di muovere dal contratto di lavoro, valutare la pretesa fatta valere dal lavoratore e considerare quale possa essere la risposta dell'ordinamento vigente alla stessa⁹⁴. A fronte dei rischi segnalati, la chiave di volta indicata da questa parte della dottrina è stata

⁹² In tal senso B. VENEZIANI, *Gruppi di impresa e diritto del lavoro*, cit., 626, secondo il quale «l'ordito dei nessi in cui si sostanzia il collegamento (organizzativi, gestionali, economici, finanziari, meramente produttivi, di personale) è una realtà che, se non assurge a dignità di autonoma persona giuridica, è attivo protagonista di rapporti giuridici (individuali e collettivi) di lavoro». Cfr. G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica...*, cit., 203 ss.

⁹³ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro fra organizzazione e contratto*, in P. ZANELLI (a cura di) *Gruppi di imprese...*, cit., 129.

⁹⁴ *Ibidem*. Dello stesso Autore, *Divide et impera: diritto del lavoro...*, cit., 365 ss., nel quale svolge rilievi simili, sostenendo, in particolare, che occorre «verificare se l'ordinamento lavoristico contenga gli anticorpi sufficienti per dare una risposta coerente all'impiego del lavoratore nell'ambito dei gruppi societari». Cfr., altresì, T. TREU, *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 641 ss.; F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, Giappichelli, Torino, 1996.

sostanzialmente individuata all'interno del più ampio terreno delle relazioni industriali, ritenuto più adatto a regolamentare compiutamente il rapporto di lavoro nei gruppi⁹⁵.

Successivamente, a metà degli anni novanta, altra parte della dottrina è tornata, in maniera ampia e dettagliata, ad incentrare la riflessione a partire dall'essenza organizzativa dei gruppi quale «fattispecie di organizzazione flessibile dell'attività economica», caratterizzati dall'alterità soggettiva delle società che compongono siffatte «imprese a struttura complessa»⁹⁶. Grazie all'opera di discernimento operata dalla regola di trasparenza (il divieto di interposizione, n.d.r.) è possibile, secondo l'interpretazione in parola, distinguere tra gruppi patologici e gruppi genuini. Questi ultimi sfuggono alle previsioni di cui alla l. n. 1369/1960 – perché «ciò che viene acquisito da un'impresa del gruppo non è la “mera” prestazione di lavoro fornita attraverso un'altra società del gruppo, e nemmeno l'utilità indiretta rappresentata per tale impresa dalla prestazione fornita nel formale interesse di un'altra»⁹⁷ – e pertanto gli eventuali riflessi sui rapporti di lavoro dovranno essere inquadrati volgendo l'indagine sul piano dell'esercizio in concreto del potere di conformazione all'interno dell'attività imprenditoriale complessiva⁹⁸. Laddove i rapporti di lavoro risultino utilizzati in comune, vale a dire «senza che sia possibile distinguere l'attività prestata a favore dell'una o dell'altra» impresa del gruppo, sorge «un'obbligazione collettiva – con solidarietà passiva – che fa capo ai soggetti che sono stati parte attività nell'unico rapporto di lavoro»⁹⁹.

⁹⁵ T. TREU, *Gruppi di imprese e relazioni industriali...*, cit.; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992; F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi...*, cit.; A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè, 2001, 373 ss.

⁹⁶ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza...*, cit., 222.

⁹⁷ Ivi, 245.

⁹⁸ Nello stesso senso, già in precedenza, G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica...*, cit., 212, il quale sostiene che solo verificando la «distribuzione delle funzioni imprenditoriali fra le varie società del gruppo» potrebbe individuarsi il datore di lavoro.

⁹⁹ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza...*, cit., 276.

È tale ultima opzione ermeneutica, oggi peraltro avvalorata dal riconoscimento nell'ordinamento positivo del potere di direzione e coordinamento introdotto con il d. lgs. n. 6/2003, a fare da *trait d'union* con le recenti posizioni affermatesi in dottrina nell'ambito delle più ampie riflessioni sulla contitolarità del rapporto di lavoro. Tuttavia, malgrado lo stadio avanzato delle riflessioni giuslavoristiche negli anni duemila, continua a riproporsi, *mutatis mutandis*, la netta spaccatura già presente in dottrina alla fine degli anni ottanta. Ancor oggi, invero, gli studiosi sono divisi tra due tesi diametralmente opposte.

Una prima che nega in radice la possibilità di individuare ipotesi di contitolarità¹⁰⁰ e secondo la quale il rapporto di lavoro nei gruppi non può che essere affrontato con gli strumenti classici dell'ordinamento, il divieto di interposizione (*rectius*, la norme che vietano la dissociazione tra titolare del contratto di lavoro ed effettivo beneficiario della prestazione) nell'ambito lavoristico e le norme civilistiche sulla frode alla legge¹⁰¹.

Una seconda interpretazione, per contro, che valorizza le previsioni di cui agli artt. 2497 e ss. c.c., ritenendo configurabile una situazione di codatorialità tutte le volte in cui la prestazione di lavoro risulti concretamente confermata anche da altra/e società del gruppo, oltre che dal datore di lavoro formale¹⁰². A fronte dell'esercizio congiunto dei poteri tipici datoriali, ed in

¹⁰⁰ V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 1, 55 ss.; O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., 19.

¹⁰¹ V. PINTO, *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, Bari, 203 ss. Ivi l'Autore sostiene, infatti, che «le vicende dei rapporti di lavoro che interessino due o più società afferenti ad un gruppo dovranno essere sempre inquadrare giuridicamente secondo gli schemi ordinari di qualificazione», 205. Tuttavia è da precisare che, secondo l'Autore, la tecnica della frode alla legge deve utilizzarsi, non per smascherare il vero datore di lavoro, bensì per annullare gli atti compiuti dalle società nell'esercizio delle rispettive imprese, al fine ultimo di «evitare che si realizzi il presupposto di applicazione della norma sfavorevole ovvero per creare i presupposti di applicazione di norme "favorevoli"», 193.

¹⁰² Sostengono apertamente l'ipotesi della codatorialità nei gruppi di imprese, oltre agli Autori già sopra citati v. nt. 17, anche G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, 1509 ss.; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit. Si anticipa che le interpretazioni proposte dagli Autori citati sono tuttavia connotate da rilevanti

particolare di quello direttivo, la prestazione viene utilizzata da più soggetti e si rivela destinata a soddisfare, cumulativamente o alternativamente, l'interesse creditorio di coloro che la ricevono, senza che si produca alcuna dissociazione tra datore formale ed effettivo beneficiario¹⁰³.

Tale impostazione tenta di cogliere il senso complessivo dei mutamenti del sistema produttivo, prendendo atto del superamento *de facto* del «principio dell'unicità del datore di lavoro come regola sovrana di individuazione del datore di lavoro»¹⁰⁴ e ritenendo le organizzazioni complesse quale terreno appropriato per la «teorizzazione della generale compatibilità della codatorialità con le regole (classiche e nuove) del diritto del lavoro»¹⁰⁵. Vi sono tuttavia importanti distinguo all'interno delle tesi avanzate in tema di codatorialità, di cui si cercherà ora di dare brevemente conto.

Infatti, se da un lato viene condivisa l'idea di partenza circa la conformità all'ordinamento vigente di tale prospettiva, ed in particolare all'art. 2094 c.c. così come integrato dal divieto interpositorio¹⁰⁶ (abrogato ma sostanzialmente riproposto dopo il d. lgs. n. 276/2003¹⁰⁷), la dottrina “codatorialista” si divide circa gli elementi identificativi della stessa. A fronte dell'unitarietà del disegno imprenditoriale perseguito dal gruppo – inteso da tutti gli interpreti quale «presupposto necessario, ma non sufficiente, per

differenze valutative circa gli elementi che identificano la contitolarità dei rapporti di lavoro, di cui si cercherà di dar conto nel presente paragrafo.

¹⁰³ E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, cit., 305. In senso conforme v. C. App. Milano, 24 marzo 2014, n. 1597, cit.

¹⁰⁴ M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore...*, 39.

¹⁰⁵ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese...*, cit., 1528.

¹⁰⁶ Secondo M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 36, la regola di imputazione in capo all'effettivo beneficiario, in quanto separata e parallela rispetto alla nozione di subordinazione non incide sulla causa del contratto. Pertanto, il divieto di interposizione «non integra il concetto di subordinazione ma presidia il contratto di lavoro subordinato dall'esterno, imponendo di stipulare un contratto di lavoro subordinato a chiunque voglia beneficiare di una prestazione di lavoro subordinato.

¹⁰⁷ Per tutti v. M. T. CARINCI, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M.T. CARINCI-C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, Milano, 2004, 5 ss.

individuare nelle imprese del gruppo, o in alcune di esse, i soggetti titolari dei rapporti di lavoro»¹⁰⁸ – vi è chi ritiene necessario accertare, caso per caso, quale unico elemento ulteriore e discrezionale, l'esercizio congiunto del potere di conformazione della prestazione lavorativa¹⁰⁹. Potere che, tuttavia, può rintracciarsi anche solo in direttive generali e programmatiche relative al tempo e al luogo della prestazione, espressione del più ampio potere di organizzazione; così come parrebbe oggi inteso anche dal legislatore, stante l'art. 2 d. lgs. n. 81/2015.

Altra parte della dottrina¹¹⁰, per contro, affianca al potere di conformazione l'elemento dell'interesse organizzativo soddisfatto. Il riferimento è alla destinazione della prestazione lavorativa all'interesse di gruppo, inteso, nel solco tracciato dalla dottrina giuscommerciale¹¹¹, quale interesse distinto ed ulteriore rispetto a quello perseguito dalle singole società e che non rappresenta la mera somma dei singoli interessi¹¹². Peraltro, siffatta destinazione della prestazione assolve la duplice funzione di individuare i lavoratori impiegati esclusivamente per una singola impresa da quelli effettivamente impiegati sul gruppo, nonché di compensare le attuali lacune qualificatorie che emergono dall'affievolimento dell'eterodirezione nei mutati contesti produttivi¹¹³. In tale interpretazione, al fine di verificare la

¹⁰⁸ E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali...*, cit., 140.

¹⁰⁹ Di questo avviso G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese...*, cit., 1528-1529; E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 146. Tuttavia si segnala che questi, nella propria argomentazione, sottolineano e valorizzano a più riprese l'elemento dell'interesse creditorio più ampio soddisfatto dalla prestazione di lavoro resa nei gruppi ed eterodiretta da più soggetti.

¹¹⁰ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 263 ss.; della stessa Autrice v. anche EAD., *Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi di imprese al vaglio della Corte di giustizia...*, cit., 1286 ss.; EAD., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 29 ss.; EAD., *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in M.P. AIMO-D. IZZI (a cura di) *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 161 ss.; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., *passim*.

¹¹¹ Si v. nt. 69.

¹¹² O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 285. Qui l'Autrice si richiama alla teoria dei vantaggi compensativi, che risulta oggi sostanzialmente accolta all'interno dell'art. 2497 c.c.

¹¹³ La destinazione della prestazione all'interesse di gruppo è criticata da G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese...*, cit., 1529, secondo la quale «questo (distinto, pare di capire) criterio

possibilità di «identificare una pluralità di datori di lavoro, tanti quanti sono le società facenti parte del gruppo» e con la precisazione che dall'impresa si risale sempre ad un soggetto giuridico, viene valorizzata la concezione dell'impresa quale impresa-organizzazione che, nel caso dei gruppi, si compone di una pluralità di società¹¹⁴. Lo schema civilistico usato dall'interpretazione in parola è quello dell'obbligazione soggettivamente complessa¹¹⁵ nel quale la medesima prestazione è «utilizzata per perseguire un interesse condiviso da una collettività organizzata» e che, soprattutto, riconduce tale interesse «all'interno di un unico rapporto obbligatorio imputato alla pluralità dei soggetti, senza creare un nuovo soggetto di diritto»¹¹⁶.

A prescindere dalle sfumature interpretative appena evidenziate, la lettura codatorialista rappresenta la più adeguata forma di tutela di quelle prestazioni lavorative conformate non solo dalla controparte contrattuale, ma anche da altre società del gruppo. Infatti, se da un lato essa supera la concezione “necessariamente” bilaterale della relazione contrattuale, dall'altro ha il pregio di rappresentare l'applicazione, all'interno dei gruppi di imprese, della regola generale di imputazione del rapporto all'effettivo beneficiario, nel caso di specie la pluralità di imprese le cui esigenze organizzative e produttive vengono soddisfatte dalla medesima prestazione. Invero, com'è stato anche di recente osservato, laddove il lavoratore risulti inserito «all'interno di un'organizzazione produttiva unitaria più ampia della

complica infatti l'applicazione della regola costruita, che è quella della codatorialità di un unico rapporto di lavoro ogni qual volta la prestazione dedotta in contratto con una società sia utilizzata cumulativamente, in modo indistinto e indistinguibile, da altre società dello stesso gruppo». La stessa Autrice segnala poi che è ambiguo «parlare di unicità di impresa, quando l'obiettivo dichiarato sia quello di ricondurre il rapporto di lavoro ad una pluralità di imprese/datori di lavoro, tutti società dello stesso gruppo».

¹¹⁴ Il concetto di impresa-organizzazione, così come quello di impresa-attività, con riferimento ai gruppi sono approfondito da O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo...*, cit., 275-276.

¹¹⁵ I cui elementi tipici verranno affrontati in dettaglio *infra*, v. par. 4.

¹¹⁶ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità...*, cit., 44.

singola impresa del datore di lavoro formale, e la relativa prestazione sia gestita, direttamente o indirettamente, da più soggetti della stessa al fine di realizzare l'interesse di gruppo, questi ultimi dovranno essere riconosciuti "datori di lavoro sostanziali"¹¹⁷.

La codatorialità, così intesa, assurge infatti a fattispecie ricompositiva della figura datoriale, cui consegue un riequilibrio della (più gravosa) prestazione attraverso la tecnica della responsabilità solidale, relativamente a tutti gli obblighi che sorgono dal contratto di lavoro, tornando a far coincidere l'esercizio dei poteri unilaterali e le responsabilità che ne derivano.

Da ultimo si segnala, com'è stato correttamente rilevato, che all'interno di tale ricostruzione, il contrasto tra il diritto del lavoro e il diritto commerciale è soltanto apparente¹¹⁸, posto che la lettura codatorialista tiene ferma l'autonomia e la distinta soggettività giuridica delle singole imprese del gruppo e l'imputazione plurima del rapporto di lavoro è conseguente alla conformazione della situazione giuridica a quella di fatto, inevitabile e necessaria all'interno dell'ambito lavoristico, ove il dato sostanziale deve prevalere sempre su quello formale¹¹⁹.

3. Codatorialità legale, assunzioni congiunte, distacco infra-rete. Caratteri, affinità e divergenze degli istituti innovativi introdotti dalla l. n. 99/2013

I gruppi di imprese hanno costituito «ben prima della rete, il perno e il sintomo di quella trasformazione epocale delle strutture di organizzazione produttiva e del lavoro»¹²⁰. È proprio a partire dall'elaborazione

¹¹⁷ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 22.

¹¹⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 172.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ M. BIASI, *Reti di impresa e diritto del lavoro – codatorialità e assunzione congiunta nelle reti di imprese*, in *Giur. It.*, 1469.

giurisprudenziale e dottrinale in tale ambito che si innerva il riconoscimento nell'ordinamento positivo della codatorialità¹²¹.

La legge 9 agosto 2013, n. 99, che ha convertito con modifiche il precedente d.l. 28 giugno 2013, n. 76, ha introdotto importanti integrazioni agli artt. 30 e 31 del d.lgs. n. 276/2003. In particolare sono stati previsti, in presenza di un contratto di rete, due istituti che non hanno precedenti nell'ordinamento lavoristico italiano ed è stato inoltre facilitato il ricorso ad un terzo istituto, il distacco di manodopera. Le novità sono rappresentate da ipotesi inedite di condivisione stabile della manodopera, nonché della posizione datoriale, attraverso lo strumento della codatorialità e dell'assunzione congiunta, inseriti, rispettivamente, all'art. 30, co. 4-ter, e all'art. 31, co. 3-quater del d.lgs. n. 276/2003.

In prima battuta, valorizzando l'elemento semantico delle due espressioni, è opportuno osservare che le due fattispecie dimostrano – a conferma di quanto già ipotizzato da una parte della dottrina e della giurisprudenza – che l'unicità della figura datoriale, la conseguente bilateralità del rapporto di lavoro, così come «la non comunicabilità della qualità di datore di lavoro come conseguenza dell'appartenenza ad una organizzazione economica gestita da una pluralità di imprenditori» non possono essere considerati «vincoli di sistema per l'interprete»¹²².

Viene infatti riconosciuto per la prima volta rilievo giuridico (positivo) alla contitolarità dei rapporti di lavoro. Tuttavia, nell'interpretazione dei suddetti istituti sono state rilevate profonde divergenze e, oltretutto, le prospettazioni dottrinarie sono tutt'altro che univoche. Tali circostanze rendono opportuna una trattazione separata degli stessi. Altrettanto separatamente verrà affrontato l'istituto del distacco infra-rete, che rappresenta l'ulteriore importante novità introdotta dal legislatore

¹²¹ In tal senso A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 495.

¹²² O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento...*, cit., 703.

nel 2013 e che, a seconda di come ne vengono interpretati gli elementi legittimanti, rischia di rappresentare l'antagonista per eccellenza della codatorialità, finanche vanificandola del tutto.

3.1. La codatorialità al tempo della «codatorialità»: l'art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003.

L'istituto della codatorialità introdotto nel 2013 si presenta come l'elemento di novità potenzialmente più penetrante ed innovativo all'interno dell'ordinamento lavoristico. L'avverbio usato è tuttavia d'uopo, in virtù della tecnica legislativa utilizzata dal legislatore, il quale si limita a disporre, nell'ultima parte del comma 4-ter, art. 30, che *«per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso»*. Un istituto molto complesso che, come visto, è stato ampiamente dibattuto in dottrina ed è talvolta emerso nelle decisioni giurisprudenziali, viene positivizzato senza alcuna descrizione dei relativi elementi costitutivi e con un rinvio in bianco, almeno in apparenza, alla regolamentazione contenuta nel contratto di rete.

Premesso che tale rinvio è probabilmente giustificato dal medesimo intento di politica industriale che ha guidato la tipizzazione del contratto di rete – riconoscere ampio spazio all'autonomia negoziale dei retisti anche nel disporre di questo mezzo di condivisione delle competenze e delle professionalità dalle stesse possedute – vi è, tuttavia, da rilevare che la scarsa regolamentazione dell'istituto presta giustamente il fianco alla critica di chi sostiene che la codatorialità sia stata meramente nominata e non tipizzata¹²³. Pur ritenendo rinvenibile una tipizzazione attraverso un'interpretazione logico-sistematica dell'istituto, è pacifico che la norma, così concepita, ponga

¹²³ L. RATTI, *La codatorialità come rimedio...*, cit., 166-167. A fronte di tale constatazione l'Autore fa rientrare la codatorialità in esame al mero esercizio congiunto del potere direttivo e non anche alla contitolarità del rapporto di lavoro nel suo complesso.

numerosi problemi ermeneutici, collocando gli interpreti in un terreno ricco di incertezze.

L'esegesi del testo normativo ha infatti prodotto una netta spaccatura in dottrina, riconducibile, seppure con una notevole semplificazione, a due approcci interpretativi: una prima lettura che predilige la preservazione della regola generale dell'unicità della figura datoriale, ricorrendo allo schema regola-eccezione¹²⁴; un'altra lettura, invece, ritiene che l'intervento legislativo abbia «valore confermativo promozionale»¹²⁵ delle ricostruzioni teoriche che, ben prima dell'intervento del legislatore, nel sopradescritto ambito dei gruppi di imprese, ed in precedenza nelle situazioni di *contractual integration*¹²⁶, prospettavano la possibile imputazione plurale *ex parte datoris* del rapporto di lavoro «secondo i principi generali dell'Ordinamento»¹²⁷, evidenziando l'assenza di vincoli di sistema in tal senso¹²⁸.

Al primo approccio si iscrive quella parte di dottrina che ritiene che la codatorialità *ex art. 30, co. 4-ter*, vada collocata nell'ambito del collegamento negoziale, alla luce del quale «vi sarebbe così un negozio tipico e principale (quale il contratto di assunzione “originario”), che fungerebbe da logico antecedente, all'interno di un'operazione economica complessiva, dei rapporti obbligatori (accessori o ausiliari) del lavoratore con gli altri retisti, con la conseguenza per cui – solo – le vicende del negozio principale si

¹²⁴ *Ibidem*; I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014, 175; M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete...*, cit., 137 e ss.; A. SITZIA, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 3, 587.

¹²⁵ T. TREU, *Introduzione*, in ID (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione...*, cit., 14.

¹²⁶ Al riguardo è d'obbligo il rinvio a L. CORAZZA, “Contractual integration” e rapporti di lavoro, cit., in cui l'Autrice, a fronte dell'espansione della tecnica della responsabilità solidale, fa delle «responsabilità congiunte» il paradigma generale per tutelare il lavoratore coinvolto nelle operazioni di decentramento produttivo, ritenendo di tal guisa superato il principio dell'unicità della figura datoriale. La teorizzazione della codatorialità all'interno delle situazioni di *contractual integration* si deve, invece, a V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa...*, cit..

¹²⁷ T. TREU, *Introduzione*, cit., 13.

¹²⁸ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità...*, cit., 33.

proietterebbero su questi ultimi rapporti»¹²⁹. Partendo da una ricostruzione non dissimile¹³⁰, è stato altresì prospettato che il lavoratore possa, tutt'al più – laddove venga contestualmente impiegato nell'organizzazione di una pluralità di datori –, considerarsi parte di tanti rapporti di lavoro quanti sono i soggetti retisti dotati del potere direttivo su quella stessa prestazione¹³¹.

Altrettanto riferibile allo schema dicotomico in esame è l'ulteriore lettura, ancor più riduttiva, che legge la codatorialità dell'art. 30 comma 4-ter in stretta connessione con la prima parte della norma relativa al distacco e che, pertanto, colloca gli istituti «in un *continuum* dove la codatorialità può definirsi una modalità di declinazione del distacco», in specie, un «distacco a parte complessa», in cui la qualità di distaccatario sarebbe attribuibile alla pluralità delle altre imprese della rete¹³².

A parere di chi scrive deve preferirsi il diverso approccio secondo il quale la codatorialità introdotta nel 2013, seppur nel più ristretto ambito delle reti d'impresa, individua un'ipotesi di contitolarità piena del rapporto di lavoro, cui dunque consegue la condivisione di tutte le prerogative tipiche del datore di lavoro in capo a ogni imprenditore retista¹³³. Pertanto, con la positivizzazione di tale istituto deve considerarsi superata, anche legislativamente, la necessaria bilateralità del rapporto di lavoro,

¹²⁹ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 121 e ss..

¹³⁰ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di impresa...*, 150 ss. L'Autore sostiene, infatti, che se l'attività d'impresa si basa sul coordinamento stabile con altre organizzazioni produttive, tale coordinamento si riflette e qualifica il contenuto della relazione di lavoro con il solo datore contrattuale. Secondo questi, di conseguenza, l'esercizio parziale del potere direttivo da parte del terzo si giustifica nell'esigenza di coordinamento fra le diverse strutture d'impresa.

¹³¹ Ivi, 133.

¹³² M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa...*, cit., 268. L'Autore sostiene «la persistente unicità del datore di lavoro (distaccante) con attribuzione alle altre imprese della rete (distaccatarie) non della titolarità congiunta del rapporto, bensì di mere posizioni giuridiche di potere e di garanzia, nei confronti dei lavoratori "ingaggiati"».

¹³³ Dello stesso avviso M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 736-738; C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione*, cit., 90 ss.; M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti...*, cit., 397 ss..

riconoscendosi espressamente la possibilità «di una relazione giuridica multipla tra il singolo lavoratore e le diverse imprese della rete»¹³⁴.

Non pare possibile, infatti, ritenere che il legislatore abbia introdotto una nuova forma di interposizione lecita. A tale conclusione si perviene attraverso l'analisi e la valorizzazione di molteplici elementi. Anzitutto, com'è stato opportunamente osservato, nei casi del distacco e della somministrazione il legislatore prevede espressamente che il titolare del rapporto di lavoro non muta, nonostante la cessione dei poteri di direzione e controllo.

Si perviene, poi, alla medesima conclusione valorizzando alcune pronunce rese dalla Suprema Corte nel diverso contesto dei gruppi di imprese¹³⁵. Ivi, come visto *supra*¹³⁶, al ricorrere di taluni elementi, quali l'unitarietà del disegno economico perseguito, l'esistenza di strutture produttive e gestionali comuni, l'eterodirezione diretta o indiretta del lavoratore da parte di più società del gruppo, nonché, in alcune più recenti pronunce di merito¹³⁷, la destinazione della prestazione a soddisfare l'interesse comune, viene riconosciuta la possibilità di configurare un'ipotesi di contitolarità del rapporto di lavoro. *A fortiori* nell'ambito delle reti, ove certamente ricorrono, seppur con sfumature parzialmente differenti, gli elementi individuati dalla richiamata giurisprudenza – molti dei quali caratterizzano il tipo contrattuale disciplinato nel 2009 –, la codatorialità non potrà sottrarsi al suesposto inquadramento.

¹³⁴ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 501. *Contra* I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di impresa...*, cit., 133 e ss., secondo cui il nostro ordinamento, in virtù del combinato tra gli artt. 2094 c.c. e 29 d.lgs. n. 276/2003, fa gravare tutte le responsabilità su un solo datore di lavoro, titolare del potere direttivo, senza che possa assumere rilevanza la presenza di un soggetto terzo che trae vantaggio dalla prestazione del lavoratore. In ragione di ciò l'Autore sostiene che «l'utilizzazione promiscua delle prestazioni rese dal medesimo lavoratore non possa dar luogo ad un unico rapporto di lavoro con pluralità di datori, quanto piuttosto a più rapporti di lavoro quanti sono gli *utilizzatori* di quella prestazione».

¹³⁵ Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, cit.; Cass. 17 maggio 2003, n. 7727, cit.; Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, cit.

¹³⁶ *Supra*, § 2.1.

¹³⁷ T. Cagliari 6 giugno 2013, n. 23, cit.; T. Cagliari, 31 maggio 2014, n. 444, cit.

Ancora, se si vuole dare un qualche valore semantico all'espressione, palesemente mutuata dalle ricostruzioni dottrinali in materia di gruppi, che per la prima volta fa capolino nell'ordinamento lavoristico – e che, viceversa, mai ricorre nel distacco (neppure con riferimento al nuovo distacco infra-rete) e nella somministrazione – non può che intendersi nel senso sopraindicato, risultando chiara l'opzione del legislatore «di non considerare la nuova fattispecie come ulteriore deroga al principio di imputazione del rapporto di lavoro all'utilizzatore effettivo»¹³⁸.

La codatorialità così identificata rappresenta, infatti, la riaffermazione di tale regola generale dell'ordinamento lavoristico e, come nel caso della codatorialità cd. rimediabile, lo schema civilistico cui dev'essere ricondotta è quello dell'obbligazione soggettivamente complessa¹³⁹, nella quale, giustappunto, ad un unico debitore e ad un'unica obbligazione corrisponde una pluralità di creditori¹⁴⁰.

Con riferimento a tale prospettazione dell'istituto è stato, peraltro, segnalato il rischio di rendere più gravosa la posizione debitoria del prestatore di lavoro che, in caso di contitolarità del rapporto, si vedrebbe esposto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare di più datori di lavoro¹⁴¹. Premesso che sarà compito e interesse delle parti¹⁴² indicare nel contratto di rete «quale imprenditore (e in quale modo, n.d.r.) eserciterà di volta in volta

¹³⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 173.

¹³⁹ Di cui si dirà approfonditamente *infra*, Cap. III, § 1.

¹⁴⁰ Si anticipa che su tale schema convengono, tra gli altri, M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 37. Dello stesso avviso M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit. 205 ss.; A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 492; C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione...*, cit., 94; nonché, nell'ambito dei gruppi, O. RAZZOLINI, *La contitolarità del rapporto di lavoro...*, cit., 285 ss., che per prima riconduce a tale schema la struttura del rapporto obbligatorio intercorrente tra un lavoratore ed una pluralità di datori.

¹⁴¹ L. RATTI, *La codatorialità come rimedio...*, cit., pag. 167, il quale parla di «indesiderabile eterogenesi dei fini».

¹⁴² Difficilmente, infatti, gli imprenditori legati in rete potrebbero avere interesse e vantaggi da un uso controverso e finanche contrastante del potere direttivo, vanificando di tal guisa l'interesse alla condivisione delle professionalità e delle competenze.

il potere direttivo»¹⁴³, è opportuno evidenziare che l'eventuale maggiore gravosità (peraltro di fatto ben presente in numerose altre situazioni giuridiche diverse dal contratto di rete, quali, ad esempio, appalti, subforniture, franchising ed altri contratti commerciali con i quali il datore di lavoro è collegato, e spesso subalterno, ad altri soggetti) è compensata con l'ampliamento delle posizioni di responsabilità datoriali a tutti i codatori, attraverso un regime di solidarietà pieno¹⁴⁴. Alla funzione di strumento di gestione flessibile della manodopera si aggiunge così quella di maggior tutela del lavoratore¹⁴⁵.

Inoltre, la ricomposizione operata dalla codatorialità dà al lavoratore la possibilità di conoscere la propria controparte contrattuale, condizione prodromica all'esercizio dei diritti individuali e collettivi connessi al rapporto lavorativo¹⁴⁶. In questo senso l'istituto risponde ad un principio di trasparenza, ancor più utile se proiettato alla creazione di un contropotere collettivo che possa ambire ad incidere sul reale contesto produttivo e non solo sul singolo atomo cui altrimenti la prestazione parrebbe (nuovamente) confinata. Trasparenza che, al contrario, in particolare nelle relazioni collettive, in altri Paesi a noi vicini viene maggiormente tutelata¹⁴⁷.

¹⁴³ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 174.

¹⁴⁴ Il vincolo solidale tra i codatori retisti verrà approfondito in seguito, Cap. III, § 3.

¹⁴⁵ Si pensi ad esempio ai casi di licenziamento per ragioni oggettive. Queste ultime dovranno sussistere con riferimento all'intera organizzazione in rete e l'obbligo di ripescaggio dovrà essere assolto nei confronti di tutte le imprese retiste. A tale ultimo riguardo, la codatorialità di cui all'art. 30, co. 4 ter, è stata altresì indicata quale strumento di *flexicurity*, O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo...*, cit., 48 ss.. È tuttavia chiaro che tale funzione di maggior tutela perde completamente di valore nei confronti degli assunti dopo il 7 marzo 2015, a cui si applicherà la disciplina del "contratto" a tutele crescenti di cui al d. lgs. n. 23/2015.

¹⁴⁶ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 32.

¹⁴⁷ Si v., ad esempio, l'ordinamento francese nel quale, ai sensi dell'art. L.2313-8, *code du travail*, laddove vi sia una *Unité économique et social* (UES) in cui siano impiegati almeno 11 lavoratori si impone la costituzione di una rappresentanza dei lavoratori comune (*comité économique et social comun*). Sul concetto di UES cfr. P. H. ANTONMATTEI, A. DERUE, D. JOURDAN, M. MORAND, *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Lamy, 2011; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità...*, cit., 102 ss.

Ancora, accanto alla funzione di maggior tutela – che più che discendere dall'intervento del legislatore, discende, come detto e come verrà ulteriormente specificato, dall'applicazione delle norme e dei principi generali dell'ordinamento – viene, al contempo, fornito alle imprese uno strumento di gestione flessibile della manodopera utile a rispondere alle esigenze di stabile circolazione e condivisione della forza lavoro dipendente, delle relative competenze e professionalità.

In conclusione, intesa nel senso sopradescritto la codatorialità introdotta dalla l. n. 99/2013, assurge a fattispecie *ex ante*¹⁴⁸ ricompositiva della figura datoriale.

3.2. Assunzioni congiunte in agricoltura: affinità e divergenze con la codatorialità di fonte legale

Al pari della codatorialità nelle reti di imprese, anche l'assunzione congiunta viene introdotta nel corpo del d.lgs. n. 276/2003 all'interno di un articolo con finalità differenti. Invero, l'art. 31 del suddetto decreto, come si è già avuto modo di vedere nel primo capitolo¹⁴⁹, prima della recente integrazione, si occupava esclusivamente di riconoscere alle società partecipanti a gruppi, o consorzi, la possibilità di delegare al soggetto giuridico di “vertice” (o a chi per esso) l'adempimento degli obblighi amministrativi in materia di lavoro subordinato. La norma, peraltro, chiariva che tale devoluzione non comportava alcuna modifica nell'individuazione del titolare dei rapporti di lavoro.

Viceversa, con l'introduzione dei commi 3-*bis* e 3-*ter*, viene prevista per le imprese agricole, diversamente collegate o raggruppate, la possibilità di assumere congiuntamente «lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende». In particolare, il comma 3-

¹⁴⁸ Non solo, quindi, *ex post* in via rimediatale, come avviene nei gruppi.

¹⁴⁹ In particolare, Cap. I, § 1.5.

bis fa riferimento alle imprese agricole «appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1»¹⁵⁰, o comunque «riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado». La possibilità di assumere congiuntamente viene poi ulteriormente estesa, nel successivo comma, alle imprese «legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole»¹⁵¹. Estensione che dunque non riguarda solo il tipo di collegamento esistente tra le imprese, ma, ancor di più, la possibilità di ricorrere all'istituto in esame anche ad operatori di settori differenti, pur sempre collegati (in rete) alla filiera della produzione agricola¹⁵².

Orbene, tanto il significato letterale e inequivocabile di “assunzione congiunta”, quanto la successiva ed esplicita corresponsabilizzazione dei co-assuntori, ex art. 31, co., 3-*quinquies*, collocano tale strumento in palese dissonanza, per non dire in antitesi, rispetto all'incomunicabilità delle responsabilità datoriali prevista al 3° comma del medesimo articolo. Tuttavia, ciò di cui preme occuparsi nel presente paragrafo, non è tanto l'inadeguatezza della tecnica legislativa, peraltro autoevidente, quanto il rapporto di affinità e divergenza tra tale istituto e quello, visto in precedenza, della codatorialità.

Il dato meramente letterale condurrebbe l'interprete a collocare immediatamente gli istituti su un piano di alterità. Ciononostante le interpretazioni formatesi in dottrina sono molteplici e, in alcuni casi, diametralmente opposte.

Una prima lettura, infatti, ritiene che la differenza tra i due istituti promani dal tenore letterale e, in particolare, dalla previsione esplicita della

¹⁵⁰ Si è già visto nel Cap. I come il rinvio all'art. 2359 c.c., nonché al decreto di attuazione della direttiva sui CAE individui il gruppo in maniera particolarmente ampia, alla luce, in particolare, dell'esistenza di situazioni di “controllo” e “influenza dominante” così come precisati dal medesimo articolo del codice civile.

¹⁵¹ Tale percentuale è stata di recente abbassata dal 50 al 40 per cento dall'art. 18, co. 1, L. 28 luglio 2016, n. 154.

¹⁵² E. MASSI, *Assunzioni congiunte in agricoltura: modalità e vantaggi*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, 36, 1888-1889.

solidarietà nel solo art. 31¹⁵³. La combinazione dei due elementi condurrebbe ad individuare un'obbligazione strutturalmente differente dal collegamento negoziale attribuito alla codatorialità; solo nel caso dell'assunzione congiunta si configurerebbe un'ipotesi di obbligazione soggettivamente complessa, le cui conseguenze, come noto, sono di «condivisione di diritti, poteri e responsabilità, in via diretta e principale, da parte di tutti i datori congiunti»¹⁵⁴. Nel solco di tale differenziazione, altra dottrina ha rilevato che solo lo schema dell'assunzione congiunta, e non anche quello della codatorialità di cui al precedente articolo, determina una situazione di «contitolarità del contratto di lavoro lasciando alle parti le decisioni su come regolare profili rilevanti, primo fra tutti l'esercizio dei poteri e l'assolvimento degli obblighi dei soggetti coinvolti»¹⁵⁵.

Una diversa lettura, che ha avuto un certo seguito tra gli interpreti, ritiene invece che l'istituto in esame sia comunque riconducibile allo schema concettuale della codatorialità, di cui rappresenterebbe un'applicazione speciale¹⁵⁶, nel diverso campo del settore agricolo e con la diversa finalità di superare le «difficoltà relative all'individuazione preventiva dei periodi in cui il lavoratore stagionale è chiamato a prestare la propria opera nelle varie aziende»¹⁵⁷, nonché di alleggerire il peso burocratico relativo alle assunzioni. Una parte della dottrina che prospetta siffatta interpretazione afferma poi che

¹⁵³ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 149 ss.

¹⁵⁴ *Ibidem*. L'Autore, peraltro, precisa che in detta ipotesi il consenso del lavoratore possa esprimersi solo all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro.

¹⁵⁵ P. CHIECO, *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in AA. VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, 208. L'Autore perviene poi alla conclusione di dover definitivamente escludere la "codatorialità", che sussiste unicamente nelle ipotesi di assunzione congiunta, dal novero degli strumenti utili a «sanzionare *ex post* l'utilizzazione promiscua delle prestazioni lavorative», 212.

¹⁵⁶ T. TREU, *Introduzione...*, cit., pag. 22, ritiene che le assunzioni congiunte indichino «in modo diverso la stessa realtà giuridica della codatorialità».

¹⁵⁷ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 503.

le prestazioni co-assunte potranno ripartirsi, tra le differenti imprese, secondo le rispettive esigenze organizzative e produttive¹⁵⁸.

È proprio a partire da tale ultima constatazione, invece, che altra dottrina perviene a sostenere la totale alterità di *ratio* dei due istituti. Quello della codatorialità, volto alla stabile condivisione del personale al fine di realizzare l'interesse condiviso pattuito nel programma di rete; l'assunzione congiunta, altrettanto tesa alla condivisione del personale *lato sensu* intesa, ma tra imprese «che non danno vita ad un'organizzazione unitaria» e al diverso fine di utilizzare separatamente la prestazione, che sarà, per contro, destinata all'interesse proprio delle singole imprese¹⁵⁹ o, detto diversamente, alle “rispettive esigenze”.

Questa fattispecie ha dunque la principale finalità di alleggerire, per le imprese agricole, gli oneri legati all'attivazione e gestione burocratica del rapporto di lavoro. Inoltre, risultando indirizzata alla realizzazione dei singoli interessi sociali, con prestazioni rese separatamente (o meglio, alternativamente, recuperando l'espressione usata nel diverso contesto dei gruppi), non ha riflessi sulla struttura del contratto di lavoro¹⁶⁰. In ragione di ciò, secondo tale opzione ermeneutica, deve ritenersi che ogni imprenditore che assume congiuntamente è titolare di un distinto rapporto. Tuttavia, viene precisato che, laddove l'assunzione congiunta avvenga da parte di imprese retiste, che condividono obiettivi comuni ed al cui perseguimento si destineranno le prestazioni dei lavoratori co-assunti, verrà contestualmente integrata una situazione di codatorialità¹⁶¹.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 33.

¹⁶⁰ In questo senso, oltre all'Autrice sopracitata, v. C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione...*, cit., pag. 93, la quale, peraltro, mette a confronto la normativa nazionale e l'esperienza francese, rilevando l'affinità con quest'ultima, ove si distingue tra *co-emploi* e *conjoint-emploi*.

¹⁶¹ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 33.

Depongono a favore di tale ultima ricostruzione una serie di elementi, anche se pare utile, per comporre il quadro di insieme della norma, recuperare riflessioni e punti di vista provenienti dalle diverse voci intervenute sul tema.

Deve, anzitutto, concordarsi con chi ha, in linea generale, rilevato la finalità di rafforzamento della protezione dei lavoratori del settore agricolo il cui impiego è «solo apparentemente frammentato, ma troppo spesso occulto»¹⁶². A tal proposito, la funzione di semplificazione burocratica cui tende la norma, potrebbe effettivamente contribuire a rendere più agevole la circolazione di manodopera in funzione dei reali bisogni (*rectius*, cicli) produttivi delle singole imprese, interconnesse nei diversi modi previsti ai commi 3-*bis* e 3-*ter*, con parziale emersione del lavoro irregolare¹⁶³.

Tuttavia, tale intento viene perseguito attraverso l'introduzione di un istituto che prevede espressamente che i prestatori di lavoro co-assunti svolgano l'attività nelle diverse imprese in momenti distinti¹⁶⁴, senza alcuna ricaduta in termini di gestione congiunta del rapporto di lavoro e delle relative condizioni di svolgimento, a differenza di quanto accade nella codatorialità.

Per avvalorare tale elemento discrezionale, si noti il decreto ministeriale che, ai sensi dell'art. 31, co. 3-*quater*, avrebbe potuto definire anche le modalità di (co)gestione del rapporto dei lavoratori assunti congiuntamente, ed invece si limita ad individuare i soggetti tenuti agli obblighi amministrativi relativi alle comunicazioni di assunzione, proroga, eventuale trasformazione, e, infine, cessazione dei rapporti medesimi¹⁶⁵.

Si ritiene, tuttavia, che l'elemento discriminante, attraverso cui si rende necessario distinguere i due istituti, sia rappresentato proprio dalla previsione espressa della solidarietà nelle assunzioni congiunte, da valutarci

¹⁶² V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro...*, cit., 788.

¹⁶³ Resta evidentemente esclusa quella parte, rilevante, di irregolarità dovuta alla sola logica di sfruttamento della manodopera, in particolare di quella migrante.

¹⁶⁴ La norma dispone, infatti, che i lavoratori vengono assunti congiuntamente «per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende».

¹⁶⁵ Si v. il D. M. del 27 marzo 2014.

in senso opposto a quella dottrina che ha ritenuto sussistere la contitolarità solo in quest'ultima ipotesi. Invero, la solidarietà è, come si è visto *supra*, effetto automatico dell'obbligazione soggettivamente complessa che si configura nella codatorialità, nella quale, pertanto, non si necessita di alcuna previsione espressa. Diversamente, le assunzioni congiunte non necessitano, a monte, di alcuna integrazione fra imprese finalizzata alla realizzazione di un interesse condiviso. Pertanto, laddove le prestazioni vengano rese in momenti distinti, nelle diverse aziende, per il soddisfacimento dei singoli interessi sociali, non si verificano le condizioni di legge per poter richiedere l'adempimento dell'intera obbligazione a ciascuno dei creditori (datori di lavoro) ex art. 1292 c.c.. In altre parole, trattandosi in tal caso di tanti rapporti bilaterali quanti sono i soggetti che beneficiano del lavoratore co-assunto, non si determinerebbe alcuna solidarietà passiva tra questi ultimi. In ragione di ciò, il legislatore ha dunque ritenuto opportuno di prevedere un rafforzamento delle tutele dei lavoratori assunti congiuntamente nell'ambito del settore agricolo, esattamente come accade in altre ipotesi di relazioni/integrazioni contrattuali che leghino, più o meno intensamente, distinte attività produttive¹⁶⁶.

Peraltro, resta ferma l'ulteriore ipotesi, segnalata da attenta dottrina, di poter configurare, sulla base di un'assunzione congiunta, una situazione di codatorialità¹⁶⁷. Questo avviene nei casi in cui la prestazione del personale co-assunto venga conformato da una pluralità di imprenditori ed utilizzato per la realizzazione degli interessi condivisi tra le imprese, desumibili dal programma di rete.

In definitiva, com'è stato di recente rilevato, attraverso l'assunzione congiunta viene introdotta una forma di contitolarità «che si ferma al

¹⁶⁶ L'esempio più evidente e noto è quello degli appalti, ai sensi dell'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, la cui portata solidaristica, tuttavia, parrebbe oggi essere stata "generalizzata" dalla sentenza della C. Cost., 7 novembre, 2017, n. 254, su cui si tornerà successivamente, v. Cap. III, § 2.

¹⁶⁷ V. nt. 151.

momento dell'assunzione e della costituzione del rapporto, ma che assicura al lavoratore il vantaggio di un unico contratto di lavoro, senza necessità di ricorrere a una pluralità di contratti, e gli permette di rivolgersi per la soddisfazione dei suoi crediti a ciascuno dei datori co-assuntori»¹⁶⁸. Al contempo, è stata fornita alle imprese agricole la facoltà di attingere alla manodopera di altra impresa agricola collegata da rapporti societari o di parentela, al fine di soddisfare le mutevoli esigenze legate ai diversi cicli produttivi ed evitando di «accollarsi integralmente gli oneri connessi agli adempimenti burocratico-amministrativi e senza rischiare di incorrere nella violazione del divieto di interposizione»¹⁶⁹.

3.3. Il distacco di manodopera infra-rete: l'antagonista della codatorialità

Il distacco di manodopera, come visto nel primo capitolo, è istituito tutt'altro che nuovo nel panorama lavoristico italiano e si inserisce a pieno titolo all'interno del percorso di "inseguimento" dell'ordinamento nei confronti dei cambiamenti produttivi e sociali¹⁷⁰.

Nel presente paragrafo si focalizzerà l'attenzione sulle rilevanti novità introdotte dalla riforma del 2013. Con tale intervento, infatti, il legislatore ha facilitato notevolmente la mobilità dei lavoratori tra imprese retiste, affermando, con riguardo al distacco ex art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003, che «l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete». A tal proposito è tuttavia opportuno muovere un passo indietro, al fine di ribadire che l'interesse proprio del datore di lavoro, previsto al primo comma del medesimo articolo, non viene ulteriormente qualificato. Pertanto, il relativo contenuto va desunto dall'interpretazione

¹⁶⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 194.

¹⁶⁹ C. ALESSI, *Contratto di rete...*, cit., 93.

¹⁷⁰ Da ultimo, in tal senso, v. M. BIASI, *Reti di impresa e diritto del lavoro*, cit., 1468.

(ormai costante) della giurisprudenza, nonché dall'orientamento maggioritario della dottrina¹⁷¹, i quali lo identificano nell'interesse tipico che trova realizzazione con la costituzione del rapporto di lavoro. Quello, dunque, al coordinamento/coordinabilità della prestazione lavorativa¹⁷². L'estrema ampiezza di motivazioni legittimanti il distacco, peraltro, è confermata dalla circ. Min. lav. n. 3/2004, secondo cui tale istituto è legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello all'interposizione di manodopera (*rectius*, alla mera somministrazione di lavoro altrui)¹⁷³.

Orbene, ciò premesso e ribadito, nei contesti delle reti d'impresa contrattualizzate, il legislatore facilita notevolmente il ricorso a tale strumento, introducendo una presunzione circa la sussistenza dell'interesse in capo al distaccante. L'opzione legislativa solleva, tuttavia, numerose problematiche e criticità riguardanti la fattispecie.

Anzitutto, è opportuno chiedersi che tipo di presunzione sia stata introdotta nel sistema legale. Molte voci intervenute sul tema si sono espresse in termini di presunzione assoluta, c.d. *iuris et de iure*, che dunque non ammette la possibilità di fornire prova contraria¹⁷⁴. Detta interpretazione, pur trovando conforto nella circ. Min. lav. n. 35/2013, ove si afferma che «ai fini

¹⁷¹ O. BONARDI, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, cit., 111; in giurisprudenza, *ex multis*, v. Cass. 23 aprile 2009, n. 9694, in *Lav. giur.*, 2010, 42 con nota di F. LATTANZIO, *L'interesse datoriale nel distacco di manodopera*.

¹⁷² Doveroso il richiamo al classico M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, *passim* (più di recente, ID., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 1, 455 ss. Criticamente, F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda. Il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982, 52-53.

¹⁷³ Ciò non esclude che nei fatti sussista al contempo un interesse in capo al distaccatario. Cfr. M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni...*, cit., 613.

¹⁷⁴ M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti...*, cit., 391; F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese, tra interesse della distaccante e interesse del gruppo*, in *Dir. rel. Ind.*, 2017, 1, 203.; I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese...*, cit., 201; O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 1, 110, ove l'Autrice giustifica l'interpretazione anche in ragione della *ratio* di "securizzazione" delle imprese coinvolte nel distacco infra-rete.

della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario», non può essere condivisa.

Se da un lato, infatti, la disposizione in esame fa coincidere o, per meglio dire, confluire l'interesse del distaccante nell'interesse condiviso esplicitato nel programma di rete, è d'altro lato fuor di dubbio che il lavoratore abbia sempre il diritto di fornire prova contraria, a maggior ragione, com'è stato correttamente osservato, laddove, voglia dar prova dell'illiceità dell'interesse perseguito dal distaccante¹⁷⁵. La bontà dell'interpretazione è confermata altresì da un'analisi sistematica che ricomprenda, da un lato gli obiettivi comuni delle imprese retiste e, dall'altro, il requisito della "determinata attività lavorativa". Seguendo tale prospettiva non ci si può infatti esimere dal valutare la corrispondenza tra la "determinata attività" assegnata al lavoratore distaccato ed il programma comune concordato nel contratto di rete¹⁷⁶.

In secondo luogo, vi è da osservare che il previo giudizio di meritevolezza e liceità espresso dal legislatore, a prescindere dall'assolutezza o dalla relatività della presunzione introdotta, riguarda l'interesse a distaccare e non il distacco in sé. Tant'è vero che, sul punto, parte della dottrina si è già premurata di segnalare come la presunzione di legge «attribuisce maggior rilievo agli altri requisiti previsti per un uso legittimo dell'istituto»¹⁷⁷. I requisiti della temporaneità e dello svolgimento di un'attività determinata, al netto della possibilità di fornire prova contraria circa l'interesse realmente perseguito, che costituisce comunque onere probatorio difficilmente

¹⁷⁵ V. in tal senso, M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione...*, cit., 739, che fa sempre salva la possibilità di provare il perseguimento di un interesse vietato dalla legge, quale ad esempio la realizzazione di un interesse puramente economico.

¹⁷⁶ M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco...*, cit., 614. Cfr., altresì, I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di impresa...*, cit. 201. Quest'ultimo, tuttavia, parla di presunzione assoluta ritenendo semplicemente non operante la norma in parola nel caso in cui la prestazione non sia destinata alla realizzazione del programma di rete.

¹⁷⁷ M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti...*, cit., 391.

assolvibile, divengono gli unici criteri distintivi del ricorso legittimo al distacco. Diversamente ragionando si produrrebbe l'effetto perverso di rendere il ricorso al distacco privo della limitazione temporale che l'ha sempre caratterizzato e giustificato in quanto eccezione alla regola che individua il datore di lavoro nell'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa. A conferma di tale ricostruzione, peraltro, si segnala che anche la norma del distacco nelle reti fa salve le previsioni di cui all'art. 2103 c.c. relative alla mobilità del personale. Di tal guisa si ribadisce la previsione già presente al 3°co dell'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, confermando la differenza di detta fattispecie da quella del trasferimento la quale, al contrario, ha natura definitiva e non transeunte¹⁷⁸.

La valorizzazione degli altri requisiti necessita, tuttavia, di un cambio d'approccio da parte della giurisprudenza, che da troppo tempo incentra la valutazione di legittimità intorno all'elemento dell'interesse, rendendo la temporaneità un mero riflesso della natura stessa di quest'ultimo. Sul punto, la giurisprudenza precedente alla positivizzazione dell'istituto riteneva che «il requisito della temporaneità, in quanto collegato all'interesse del distaccante, non è autonomo dall'interesse, nel senso che sussiste il primo finché persiste quest'ultimo»¹⁷⁹. Tuttavia, malgrado il recepimento legislativo del 2003 abbia conferito rilievo autonomo al requisito, l'orientamento giurisprudenziale costante continua a ritenere che sia la persistenza dell'interesse in capo al distaccante a reggere l'elemento della temporaneità¹⁸⁰.

Si ritiene, invece, che il requisito sia dotato di un'importante funzione specifica ed ulteriore rispetto all'interesse: quella di rendere strutturalmente compatibile lo strumento del distacco – che, come visto, si caratterizza in virtù

¹⁷⁸ *Ibidem*.

¹⁷⁹ Cass. 17 marzo 1998, n. 2880, in *Orient. Giur. Lav.*, 1998, 1, 588.

¹⁸⁰ Tra le più recenti v. Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, in *Giust. Civ.*, 2013, 1, 1098; reperibili nella banca dati *De Jure*: Cass. 6 novembre 2013, n. 24942; Cass. 3 marzo 2014, n. 4946.

di una dissociazione dei poteri tipici datoriali e nel quale permane continuativamente l'originario vincolo di subordinazione con il distaccante – con la regola generale di imputazione del rapporto di lavoro all'effettivo beneficiario della prestazione¹⁸¹. L'interesse, viceversa, delimita causalmente la fattispecie¹⁸². Seguendo tale partizione non risulta dunque azzardata l'ipotesi recentemente avanzata in dottrina, che rovescia la prospettiva utilizzata in giurisprudenza, secondo cui la funzione della temporaneità è quella di «selezionare gli interessi produttivi (e pur genuinamente sussistenti) che rendono possibile un distacco»¹⁸³ e che, quindi, non potranno mai essere interessi stabili.

Il distacco di cui all'art. 30, co. 4-ter, pertanto, deve essere analizzato nell'ottica di tali precisazioni. Solo in tal modo si evita di rendere il ricorso ad uno strumento eccezionale la modalità ordinaria per ottenere la circolazione del personale nelle reti. Invero, un'analisi differente dei requisiti di legge potrebbe portare a ritenere sempre lecito il distacco infra-rete, posta la presunzione che sorregge l'interesse, nonché la natura necessariamente temporanea del contratto di rete ai sensi dell'art 3, co. 4-ter, lett.d), l. n. 33/2009. Accordando, invece, alla temporaneità la funzione selettiva degli interessi produttivi che consentono l'utilizzo legittimo dello strumento si arriva a collocare, anche sistematicamente, la nuova disciplina, di guisa che un lavoratore dipendente di un'impresa retista non potrà dunque essere distaccato per tutta la durata della rete medesima.

Si deve a tal proposito rilevare che l'interesse condiviso dai retisti, in cui confluisce *ex lege* quello del distaccante, non ha natura temporanea. La

¹⁸¹ F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese...*, cit., 201.

¹⁸² M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco...*, cit., 617. Sostiene l'indebolimento del requisito della temporaneità anche V. PUTRIGNANO, *Il distacco dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 3, 689.

¹⁸³ F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese...*, cit., 201. Lo stesso autore, già diversi anni prima, aveva inoltre rilevato che tale requisito preveniva il rischio di estraniare il dipendente dalla propria comunità di lavoro e dalle relative relazioni professionali e collettive. Si v. ID., *Sub. art. 30*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro, e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, 441 ss.

durata limitata nel tempo è requisito espresso del contratto di rete e, peraltro, nulla osta, da un punto di vista legislativo, ad un'eventuale procrastinazione *ad libitum* del medesimo. Viceversa, l'interesse condiviso, che emerge dal programma sottoscritto dai retisti, è di carattere stabile (oltre che tipico) e perdura per tutta l'esistenza della rete. Affinché, quindi, si abbia un distacco rispondente ai requisiti di legge all'interno di una rete di impresa è necessario, a parere di chi scrive, che lo stesso avvenga per un periodo di tempo necessariamente inferiore alla durata del contratto che lega i soggetti retisti. Solo così viene soddisfatto, nel senso detto sopra, il requisito – essenziale e legittimante – della temporaneità.

L'analisi appena svolta conduce ad alcune considerazioni di compatibilità tra il distacco infra-rete ed il diverso istituto della codatorialità. Al riguardo, si ritiene che la suddetta interpretazione sia l'unica che consenta di dare una collocazione autonoma e funzionale a quest'ultimo. Attraverso la lettura della presunzione di legge in senso relativo e ad una valutazione più rigorosa dei requisiti di legittimità del distacco, sarà dunque possibile per il lavoratore agire in giudizio al fine di dimostrare la stabile adibizione ad attività concernenti l'interesse condiviso dei retisti. In tal caso potrà dunque richiedersi la corretta imputazione del rapporto di lavoro in capo a tutti gli imprenditori della rete, quali effettivi beneficiari della prestazione lavorativa, accedendo, come si è visto *supra*¹⁸⁴, ad un regime di tutela sensibilmente più forte, connotato dalla corresponsabilizzazione piena dei codatori, che costituisce – in ultima analisi – «la contropartita per il maggior aggravio di un rapporto di subordinazione verso una pluralità di datori»¹⁸⁵.

Diversamente ragionando, infatti, si renderebbero i due istituti, «figure giuridiche antitetiche», del tutto fungibili e rimessi alla libera scelta

¹⁸⁴ V. *supra*, § 3.1.

¹⁸⁵ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 195.

delle imprese retiste¹⁸⁶. Di tal guisa le parti potrebbero liberamente (e legittimamente) decidere di ricorrere al distacco infra-rete, attraverso il quale ripartire le posizioni giuridiche che discendono dal rapporto di lavoro (in parte al distaccante e in parte a uno o più distaccatari), aggirando la regola imperativa che individua il datore di lavoro nell'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e fondando, addirittura, una «nuova regola generale in virtù della quale i soggetti partecipanti possono scegliere a chi imputare le posizioni soggettive proprie del datore di lavoro»¹⁸⁷.

4. Una possibile applicazione analogica dell'art. 30, co. 4-ter? Prime considerazioni a partire da una recente e controversa pronuncia della Suprema Corte

A fronte delle suesposte novità legislative si pone la questione di una possibile applicazione analogica degli istituti all'interno di altre tipologie di organizzazioni complesse, in particolare all'interno dei gruppi di impresa.

Una recente pronuncia della Suprema Corte¹⁸⁸ ha suscitato, al riguardo, un intenso dibattito dottrinario. Nella decisione richiamata la Cassazione ha ritenuto sussistente l'interesse al distacco della dipendente collocata, sin dall'origine del proprio rapporto di lavoro (a tempo determinato, n.d.r.), nell'unico ufficio amministrativo del personale delle società del gruppo. L'interesse del distaccante è stato, dunque, rinvenuto nella

¹⁸⁶ M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione...*, cit., 736 - 738. L'Autrice, pur rilevandone l'antitetività, ritiene che il legislatore del 2013 abbia reso fungibili, per ragioni di politica industriale, i due istituti; Cfr. O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote...*, cit., 110.

¹⁸⁷ M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione...*, cit., 738.

¹⁸⁸ Cass. 21 aprile 2016, n. 8068, in *Ilgiuslavorista.it*, 16.6.2016, con nota di I. ALVINO, *Requisiti di liceità del distacco del lavoratore presso altra impresa del gruppo*; dello stesso Autore, un commento più approfondito, *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse: un nuovo modo di concepire la gestione del personale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 4, 757; v. anche in *Giust. Civ.*, 2016, 10, con nota di S. CASSAR, *Il distacco nell'ambito del gruppo societario integrato applica le regole semplificate del contratto di rete tra imprese*; nonché F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese...*, cit., 193 e ss..

partecipazione, attraverso propri dipendenti, all'ufficio comune del gruppo. Ciò in ragione del fatto che, secondo la Corte, l'interesse del distaccante «non può essere separato da quello del raggruppamento di cui il soggetto stesso è parte economicamente integrata». In altre parole, nella pronuncia in esame si ritiene sussistere l'interesse della distaccante in virtù della mera esistenza di un interesse di gruppo. ritenendolo sussistente in ragione della presenza di un interesse di gruppo. A tal proposito, nella parte finale della decisione, viene richiamata la presunzione di cui all'art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003 sopra esaminata, al fine di un'apparente applicazione analogica per identità di *ratio*.

Tale soluzione, non solo si pone in contrasto con la giurisprudenza maggioritaria sul tema¹⁸⁹, che nega l'individuabilità dell'interesse del distaccante attraverso la prova della partecipazione ad un gruppo di imprese e dell'esistenza di un interesse sovraordinato, ma rappresenta, altresì, un'ulteriore evoluzione di quella giurisprudenza minoritaria che, nei distacchi infra-gruppo, si limita ad un accertamento meno rigoroso dell'interesse del distaccante¹⁹⁰, accontentandosi di rilevare, ad esempio, l'interesse nel sovraintendere all'attività della società controllata o collegata attraverso un proprio dipendente¹⁹¹.

I ragionamenti avanzati nella pronuncia del 2016 offrono pertanto lo spunto per opportuni rilievi critici che conducono, altresì, ad alcune considerazioni di sistema.

Occorre precisare sin dal principio, come puntualmente osservato da un autorevole commentatore, che nella decisione in esame non emerge alcuna presunzione di liceità del distacco in ragione della semplice esistenza di un

¹⁸⁹ *Ex multis*, Cass. 15 maggio 2012, n. 7517; Cass. 16 febbraio 2000, n. 1733; Cass. 26 maggio 1993, n. 5907; Cass. 8 ottobre 1991, n. 10556; Cass. 8 febbraio 1988, n. 1325. Conforme invece alla sentenza in esame, Trib. Pescara 22 giugno 2016.

¹⁹⁰ Cass., 16 febbraio 2000, n. 1733; Cass., 12 agosto 1992, n. 9517.

¹⁹¹ Parla in questi casi di «presunzione (in senso a-tecnico, naturalmente) della sussistenza dell'interesse al distacco» G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole...*, cit., 304.

gruppo di imprese¹⁹². Diversamente, e più semplicemente, la Corte sposta il piano dell'indagine dall'interesse del distaccante all'interesse di gruppo. La legittimità del distacco viene, infatti, argomentata in virtù della prova di una «comune esigenza di razionalità ed economicità del servizio». Non si afferma, dunque, che l'esistenza di relazioni di gruppo facciano sorgere un interesse legittimante la fattispecie del distacco di manodopera. Il che comunque, come accennato sopra, rappresenta una notevole novità in giurisprudenza. Il ragionamento della Corte, peraltro, inverte un'opzione ermeneutica avanzata di recente in dottrina, secondo la quale l'interesse del distaccante resta «assorbito dalla verifica della presenza di una strategia unitaria di gruppo»¹⁹³.

Il richiamo alla *praesumptio* propria del distacco infra-rete è stato quindi effettuato in chiave meramente rafforzativa delle motivazioni addotte e non conduce ad alcuna applicazione analogica dell'istituto nel diverso ambito dei gruppi di imprese.

A tal proposito, la prima considerazione di sistema da svolgere riguarda la non prospettabilità di tale analogia *legis*, a fronte sia del tenore letterale sia del carattere eccezionale dell'art. 30, co. 4-ter – nel rispetto, dunque, degli artt. 12, co. 1, e 14 delle preleggi – il quale impernia entrambi i nuovi istituti attorno alla fattispecie del contratto di rete, dotata di particolari requisiti legali (per lo più) assenti nei raggruppamenti societari¹⁹⁴. Si pensi, ad esempio, al caso dei gruppi di imprese caratterizzati dal perseguimento di un interesse di gruppo; quest'ultimo non viene in alcun modo esplicitato all'interno di un contratto – come invece accade nel contesto delle reti – e potrà quindi essere ricostruito solo *ex post* in giudizio. È evidente, dunque, che anche solo per tale carenza, il previo giudizio di meritevolezza sull'interesse a distaccare espresso dal legislatore nel 2013, non può trovare

¹⁹² F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese...*, cit., 197.

¹⁹³ O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo...*, cit., 693.

¹⁹⁴ Ritengono, viceversa, possibile tale estensione analogica V. CAGNIN, *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti...*, cit., 279; O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo...*, cit., 682.

ingresso nell'ambito dei gruppi. Com'è stato infatti osservato, «nel gruppo la convergenza dello scopo unitario di impresa [...] è meramente soggettiva» mentre nelle reti «si è ancora a elementi oggettivi [...] comprovanti una convergenza di obiettivi dichiarati, traducibili linearmente in direttive sull'utilizzazione della manodopera», dunque un parametro di riferimento più definito su cui valutare «la congruenza delle condotte organizzativo-gestionali del singolo datore di lavoro»¹⁹⁵.

Ancora, più in generale, il contratto di rete rappresenta una forma di ricomposizione dell'attività organizzativa attorno a progetti condivisi, incentivata dal legislatore al fine di superare gli ostacoli dovuti al nanismo delle imprese presenti sul territorio nazionale e, pertanto, l'art. 30, co. 4-ter, risulta essere «norma speciale, volta ad agevolare [...] imprese legate da un contratto di rete e non una nuova regola generale per tutte le organizzazioni complesse»¹⁹⁶.

La seconda considerazione riguarda, invece, i requisiti legittimanti il distacco infra-gruppo ed è conseguenza, almeno parziale, di quanto appena detto.

Diversamente da quanto prospettato dalla Suprema Corte nella sent. n. 8068/2016 e da quanto affermato nell'interpello del Min. Lav. del 20 gennaio 2016, n. 1¹⁹⁷, al fine di distaccare legittimamente manodopera nell'ambito di un'impresa di gruppo non è sufficiente dimostrare l'esistenza di un interesse di gruppo. Tale interesse sovraordinato, può, tutt'al più, svolgere il ruolo di elemento indiziario¹⁹⁸, ma non è in grado, da solo, di

¹⁹⁵ M. ESPOSITO, *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell'impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 4, 754.

¹⁹⁶ M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione...*, cit., 738.

¹⁹⁷ In risposta all'interpello di Confindustria, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha affermato che «l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete».

¹⁹⁸ M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco...*, cit., 622. Di recente in giurisprudenza v. Cass. 2 ottobre 2009, n. 21115, in *Giust. civ. mass.*, 2009, 10, 1400; già in precedenza, nello stesso

«radicare la sussistenza di un interesse specifico della società distaccante»¹⁹⁹. Il datore di lavoro distaccante, pertanto, è sempre tenuto a dar prova della sussistenza di un proprio interesse²⁰⁰, anche laddove quest'ultimo consista nella partecipazione, attraverso propri dipendenti, al perseguimento di un interesse comune al gruppo.

Tale approccio rigoroso si giustifica sulla base del fatto che lo strumento di cui all'art. 30, co. 1, d.lgs n. 276/2003, continua a rappresentare un'eccezione allo schema fondamentale di imputazione del rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore della prestazione e la disposizione di cui al co. 4-ter, come detto sopra, rappresenta un'agevolazione valida solo per quelle forme di cooperazione tra imprese che il legislatore ha deciso di incentivare²⁰¹.

Detta ricostruzione del distacco infra-gruppo conduce poi, nuovamente, a porre l'attenzione sulla linea di confine tra questo strumento e la codatorialità, la quale, invece, conferma la summenzionata regola generale. Invero, a parere di chi scrive, allorquando si dimostri in giudizio la sola sussistenza di un interesse di gruppo dovrà ritenersi integrata una situazione di codatorialità: potenzialmente nei confronti di tutti i partecipanti a tale interesse comune; certamente tra il distaccante e il distaccatario, posto l'utilizzo da parte di quest'ultimo dei poteri di conformazione previsti nei casi di distacco legittimo.

Sulla possibile applicazione analogica della codatorialità vi sono, invece, alcuni distinguo rispetto a quanto anzidetto. Se, in linea generale, l'analogia *legis* rimane non prospettabile, vista la specialità della norma, la nuova fattispecie legale può comunque recitare un ruolo importante. Come si è già avuto modo di osservare, la recente positivizzazione ha certificato, anche legislativamente, il superamento della necessaria relazione giuridica

senso, Cass. 13 gennaio 2000, n. 7450; Cass. 27 aprile 1992, n. 5011, entrambe reperibili nella banca dati *De Jure*.

¹⁹⁹ F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese...*, cit., 198.

²⁰⁰ M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti...*, cit., 389.

²⁰¹ Cfr. T. TREU, *Introduzione*, cit., 8 ss.

binaria del rapporto di lavoro. Pertanto, deve rilevarsi una (potenziale) capacità di rafforzamento della ricostruzione dommatica della codatorialità nei gruppi di imprese, posto il valore confermativo e promozionale della previsione legislativa nei confronti di quest'ultima²⁰². Anche nell'ottica delle più avanzate interpretazioni giurisprudenziali, peraltro, essa può fungere quale argomentazione «*ad adiuvandum* nella teorizzazione della generale compatibilità della codatorialità con le regole (classiche e nuove) del diritto del lavoro»²⁰³.

Svolte dette precisazioni e considerazioni è possibile, in definitiva, affermare che all'interno dell'art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003, il legislatore abbia voluto introdurre, per le imprese in rete, nuovi strumenti capaci di impattare il sistema lavoristico. Resta da verificare, a questo punto, se alla prova dei fatti verrà riconosciuta dai giudici l'assoluta fungibilità dei due istituti trattati, demandandoli alla libera scelta dei contraenti, o se, per contro, si riterranno sussistenti presupposti differenziati nel senso argomentato nei precedenti paragrafi.

Si segnala al riguardo che se dovesse prevalere la prima ipotesi la codatorialità diverrebbe istituto del tutto marginale e recessivo rispetto al più appetibile distacco infra-rete²⁰⁴. Non può infatti dubitarsi che, in tal caso, prevarrà la scelta di distinguere le posizioni e le responsabilità soggettive proprie di quest'ultimo istituto con la (ri)affermazione della più proficua logica della limitazione delle responsabilità, a discapito della consacrazione di una responsabilità solidale piena, propria della codatorialità.

²⁰² Ivi, 14.

²⁰³ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1528, che si esprime in tal senso prima ancora della riforma che ha introdotto l'istituto della codatorialità nelle reti.

²⁰⁴ M. T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione...*, cit., pag. 738; cfr. M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle...*, cit., 400.

Capitolo III

La codatorialità come obbligazione soggettivamente complessa. I riflessi sui rapporti di lavoro

Sommario: **1.** La codatorialità nei gruppi e nelle reti di imprese: un'ipotesi di obbligazione soggettivamente complessa **2.** La tecnica della responsabilità solidale: la progressiva espansione dell'istituto anche alla luce della sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale **3.** Il vincolo solidale nel contratto di rete: limiti di legge ed opportunità pattizie **4.** L'esercizio dei poteri nella codatorialità **4.1.** L'esercizio dei poteri nella codatorialità legale **4.2.** Segue: e nella codatorialità rimediabile **5.** La dilatazione degli obblighi di diligenza e fedeltà nelle ipotesi di codatorialità in esame **6.** I licenziamenti nei gruppi di imprese **7.** I licenziamenti nelle reti di imprese **8.** Riflessioni di sintesi: la codatorialità quale rimedio giuridicamente orientato e quale fattispecie di gestione flessibile ed organizzata della manodopera

1. La codatorialità nei gruppi e nelle reti di imprese: un'ipotesi di obbligazione soggettivamente complessa

La positivizzazione della codatorialità ne ha provocato la definitiva fuoriuscita dal cono d'ombra in cui pareva confinata. Da impervia elucubrazione teorica diviene fattispecie giuridica, seppur meramente enunciata e non tipizzata – ragion per cui resta valido il monito affinché sia «decriptata, perché abbia un minimo di affidabilità euristica»¹ –, di ampiezze e qualità differenti a seconda che venga pattiziamente prevista ai sensi dell'art. 30, co. 4-ter, ovvero, come già accadeva in precedenza, si accerti *ex post* in sede giudiziale in ragione dell'utilizzo promiscuo e congiunto della manodopera. Al netto di tale distinzione, che verrà approfondita nel prosieguo e foriera di sostanziali diversificazioni in termini di gestione dei lavoratori

¹ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese...*, cit., 19.

“condivisi”, la fattispecie pare riconducibile al medesimo schema giuridico, a prescindere dal fatto che la contitolarità del rapporto si verifichi in seno ad un gruppo o all’interno di una rete.

Come visto nel Capitolo I, tanto le reti di imprese, quanto i gruppi (quantomeno quelli rilevanti ai fini giuslavoristici) si caratterizzano per il perseguimento di un interesse comune². Nelle prime questo viene esplicitamente individuato all’interno del programma di rete, nei secondi, invece, corrisponde all’interesse di gruppo così come desumibile dagli artt. 2497 c.c. e ss.³. Le obbligazioni assunte da una pluralità di soggetti imprenditoriali, raggruppati intorno a siffatta «comunione di interessi»⁴, aventi ad oggetto una medesima prestazione, generata da una medesima causa⁵, devono essere ricondotte alla figura dell’obbligazione soggettivamente complessa.

Concepita inizialmente al fine di racchiudere in un’unica categoria le diverse obbligazioni in cui sono presenti più debitori o creditori, è stata successivamente rielaborata in maniera profondamente innovativa⁶, anche

² Nel caso delle reti si è preferito usare nella presente trattazione l’espressione di interesse “condiviso”, anche per distinguerlo qualitativamente – posta la relativa esplicitazione nel programma di rete – da quello “comune” presente nel contesto dei gruppi. Tale differenziazione terminologica consente, peraltro, di tenere distinte le due tipologie di organizzazioni complesse, le quali, pur connotate da elementi simili, comportano una cooperazione tra imprese del tutto differente. Sull’importanza di tale distinzione (anche) terminologica v. J. I. RUIZ PERIS, *La redes empresariales como fenomeno economico y realidad juridica*, relazione al Seminario internazionale di Salamanca *Impacto Laboral de las redes empresariales*, 9-10.11.2017, reperibile al sito wilfredosanguineti.wordpress.com.

³ Per l’individuazione dell’interesse di gruppo v. *retro*, Cap I, § 1.2.

⁴ Già la relazione al codice civile, in riferimento all’art. 1294 c.c., fa riferimento alla comunione di interessi. In dottrina detta comunione viene particolarmente valorizzata da F.D. BUSNELLI, *L’obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*, Milano, Giuffrè, 1974, 38 ss.

⁵ Sui tre elementi costitutivi riportati nel testo conviene la maggior parte della dottrina. Per un’approfondita disamina dei suddetti elementi, con particolare riguardo all’individuazione degli stessi in alcuni rilevanti istituti del diritto del lavoro, v. E. VILLA, *La responsabilidad solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, Bologna, 2017, 18 ss. e, ivi, i richiami alla dottrina civilistica sul tema.

⁶ F.D. BUSNELLI, *L’obbligazione soggettivamente complessa*, cit.

viste le incertezze del primo periodo di costruzione dommatica⁷. Attraverso detta rielaborazione non si desume più la categoria dai diversi tipi di obbligazione previsti dall'ordinamento civile, in cui sussistono genericamente una pluralità di debitori o creditori, bensì, in una prospettiva completamente rovesciata, la si concepisce come antecedente logico giuridico nel quale confluiscono (o meno) le disposizioni codicistiche. Detta interpretazione dell'obbligazione soggettivamente complessa comporta, altresì, una significativa rielaborazione degli elementi costitutivi. Ed invero, come efficacemente sintetizzato di recente, l'elemento della «pluralità di soggetti presuppone una comunione di interessi qualificata tra consorti, che si traduce in una vera e propria contitolarità della posizione debitoria o creditoria. Questa si riflette anche sugli altri requisiti, di modo che l'obbligazione comune non può che avere un'unica prestazione comune (*eadem res debita*) e non può che derivare dal medesimo fatto generatore (*eadem causa obligandi*)»⁸.

L'ulteriore elemento di novità è rappresentato dal ribaltamento del criterio di indagine, attraverso il quale si antepone lo studio dello schema dell'obbligazione soggettivamente complessa «per poi dar conto dell'innesto, su di esso, del meccanismo della solidarietà» e non viceversa⁹. È a partire da tale ricostruzione che si perviene a ritenere la solidarietà quale vincolo in *executivis* – traslato dall'area della fattispecie a quello degli effetti¹⁰ – e, nella

⁷ A. DI MAJO, *Obbligazioni solidali (e indivisibili)*, in *Enc. dir.*, vol. XXIX, Giuffrè, Milano, 1979, 300. L'Autore critica i primi tentativi classificatori, rilevando la mancanza di una concezione a sé stante della figura.

⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 196.

⁹ F.D. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa...*, cit., 61. L'Autore rileva, infatti, che, con riguardo al condebito, «la solidarietà si atteggia solo come (normale) strumento di attuazione», 90.

¹⁰ Cfr. M. ORLANDI, *La responsabilità solidale. Profili delle obbligazioni solidali risarcitorie*, cit., p. 41 che, condividendo l'impostazione di Busnelli, individua la solidarietà come "effetto", disgiunto dalla fattispecie generatrice. V. di recente, sul tema, E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 26 ss.,

cornice delle obbligazioni soggettivamente complesse, quale modalità tipica di attuazione del rapporto obbligatorio¹¹.

Ciò premesso, il punto di caduta più importante della categoria in parola è rappresentato dalla capacità di superare l'apparente contrasto tra l'unicità del diritto e la pluralità dei titolari, attraverso una lettura strutturale del condebito (o concredito), quale «vincolo di comunione» che comporta la contitolarità della posizione debitoria (o creditoria)¹². Tale ricostruzione fa leva sul perseguimento di un interesse comune da parte dei contitolari, permettendo di superare il convincimento formalistico della naturale frazionabilità dell'obbligazione plurisoggettiva. Si tratta del modello di condebito o concredito a «contitolarità qualificata» nel quale i concreditori «si collegano in vista di un determinato scopo, che sovrasta quello contingente del ricevimento della prestazione» e nel quale «domina il principio dell'organizzazione, che permea di sé l'intera vita del concredito»¹³.

Tale interpretazione della contitolarità «consente allo scopo comune di innervare la struttura dell'obbligazione soggettivamente complessa e fa sì che la comunanza di interessi e la coesione da questa esercitata su una pluralità di soggetti non necessitino della creazione di un nuovo soggetto di diritto, né di frammentare l'interesse comune in una pluralità di interessi individuali»¹⁴. Attraverso l'obbligazione soggettivamente complessa, pertanto, non vi è necessità alcuna di individuare una «supersoggettività» che rappresenti l'insieme degli imprenditori partecipanti dell'organizzazione

¹¹ *Ibidem*, 82.

¹² La questione, peraltro, è stata ampiamente discussa in dottrina. Si v. per una ricostruzione delle primissime posizioni sul tema G. DE FERRA, *Sulla contitolarità del rapporto obbligatorio*, Giuffrè, Milano, 1967, 39.

¹³ F.D. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa...*, cit., 196 ss. L'Autore individua due ulteriori modelli. Il primo, definito elementare, «nel quale rientrano tutte le ipotesi ove il concredito è fine a sé stesso e fa capo ad un gruppo di soggetti non altrimenti qualificati come concreditori»; il secondo, denominato a contitolarità accidentale, prevale un'impostazione individualistica, con «ampio margine alle iniziative dei singoli contitolari».

¹⁴ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, 2015, 187; già in precedenza, nello stesso senso, O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro...*, cit., 285.

complessa¹⁵. È sufficiente, infatti, far riferimento alle norme che attribuiscono alla pluralità di creditori (imprese) la contitolarità degli obblighi e delle posizioni attive derivanti dal rapporto (di lavoro).

I summenzionati criteri costitutivi della categoria sono riscontrabili in entrambe le ipotesi di codatorialità in esame. Diverso, tuttavia, è il modo in cui gli stessi vengono integrati a seconda che si ricada all'interno della fattispecie legale introdotta nel 2013 o in quella rimediale. Nella codatorialità ex art. 30, co. 4-ter, d. lgs. n. 276/2003 l'obbligazione soggettivamente complessa può costituirsi *ab origine*, allorquando un lavoratore venga assunto ai sensi del suddetto art. 30, co. 4-ter, dagli imprenditori retisti per essere destinato alle attività individuate nel programma di rete.

Ancora, essa può integrarsi in via di fatto, come rilevato da attenta dottrina, quando un datore di lavoro implicato in un contratto di rete diriga la prestazione di un proprio dipendente per integrarla nelle attività utili al perseguimento del programma di rete¹⁶, senza che ciò venga formalizzato nel contratto di lavoro. In detta ipotesi, troverà applicazione la regola generale di imputazione del rapporto agli effettivi utilizzatori e beneficiari dello stesso e comporterà la contitolarità del rapporto di lavoro in capo a ciascuno dei retisti. Anche nelle reti, pertanto, in modo non dissimile a quanto accade nel caso dei gruppi di imprese, la codatorialità potrà costituirsi *ex post*, sulla base dell'effettivo comportamento delle parti e della concreta utilizzazione della prestazione lavorativa.

¹⁵ F.D. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa...*, cit., 185-186, secondo il quale non serve tradurre in unità formale, attraverso la creazione di un "soggetto complesso", la pluralità degli interessati. È sufficiente, invece, «il semplice dato normativo dell'attribuzione di un unico diritto soggettivo (rispecchiante detto interesse) senz'altro in capo alla pluralità della stessa: la quale allora, per la forza di coesione che esercita la comunanza di interesse, si qualifica come una vera e propria collettività».

¹⁶ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, 36, la quale sottolinea, peraltro, che in tal caso non sia neppure necessario l'esercizio del potere direttivo, in quanto gli altri imprenditori retisti risulteranno in ogni caso effettivi beneficiari della prestazione e, dunque, codatori.

Nei gruppi, infatti, la codatorialità deve essere desunta dal rapporto dissimulato, malgrado il contratto di lavoro riveli una struttura meramente bilaterale. Come nel caso precedente, quindi, la contitolarità viene accertata in un momento successivo e produce la trasformazione *ex tunc*¹⁷ del rapporto da binario a soggettivamente complesso, con le naturali conseguenze in termini di responsabilità solidale tra tutti i codatori¹⁸.

Conseguenze, queste ultime, che, in generale, valgono per tutte le ipotesi di contitolarità qualificata del rapporto di lavoro. In particolare, i codatori sono tenuti, in solido tra loro, a rispettare i medesimi obblighi retributivi, contributivi ed anche di sicurezza, fatte salve le possibili variazioni pattuite nel contratto di rete, valide, tuttavia, come si avrà modo di specificare in seguito¹⁹, solo nei rapporti interni tra i diversi soggetti retisti.

In un rapporto di lavoro condiviso tra più codatori, la *eadem res debita*²⁰ discende dal fatto che unico è il lavoratore ed altrettanto unica è la relativa prestazione di cui gli stessi si avvalgono²¹. Quest'ultima, inoltre, costituisce un'obbligazione di fare indivisibile, non suscettibile, dunque, «di divisione per sua natura» (art. 1316 c.c.)²².

¹⁷ In particolare, dal momento in cui altri soggetti hanno iniziato ad esercitare le prerogative datoriali, così destinando la prestazione a beneficio di una pluralità di datori di lavoro.

¹⁸ In tema di sopravvenienza della solidarietà v. D. RUBINO, *Obbligazioni alternative, obbligazioni in solido, obbligazioni divisibili e indivisibili: artt. 1285-1320*, in *Comm. Cod. Civ. Scialoja-Branca*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1963, 144 ss.

¹⁹ *Infra*, §3.

²⁰ Intesa pacificamente come «prestazione identica», e non prestazione simile o uguale. Cfr. G. AMORTH, *L'obbligazione solidale*, Giuffrè, Milano, 1959, 22. Ne consegue che non vi saranno tante prestazioni uguali quanti sono i debitori (o creditori), ma sarà la prestazione identica a ricorrere «per tutti». In tal senso D. RUBINO, *Obbligazioni alternative...*, cit., 135.

²¹ Ivi, 135. L'Autore precisa, infatti, che nelle obbligazioni soggettivamente complesse è la medesima prestazione che ricorre per tutti e non, invece, una situazione composta da tante prestazioni uguali quanti sono i creditori (o debitori).

²² Cfr. L. MENGONI, *Note sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro*, in AA. VV., *Scritti giuridici in onore di A. Scialoja*, IV, Zanichelli, Bologna, 1953, 259 ss. La divisibilità della prestazione lavorativa, infatti, è ipotizzabile solo con riferimento all'elemento temporale. Tuttavia, l'art. 1316 c.c., fa riferimento alla possibile suddivisione in più parti della prestazione senza che se ne modifichi l'identità dal punto di vista fisico o economico.

Unico è anche il titolo giuridico che lega i soggetti, posto che quest'ultimo si concretizza a partire dal medesimo «fatto generatore delle obbligazioni che accomunano i contitolari del rapporto di lavoro subordinato [...] ossia la costituzione del rapporto di lavoro»²³. Nei gruppi questa si realizza attraverso la regola dell'imputazione del rapporto agli effettivi beneficiari ed utilizzatori della prestazione lavorativa; d'altronde, come rilevato, l'unicità del titolo non si verifica solo nel caso di unità formale dell'atto, potendosi altresì desumere dalla «interpretazione del caso concreto e del modo in cui si è atteggiata la volontà delle parti»²⁴. Diversamente, nelle reti la costituzione dell'unico titolo giuridico può concretizzarsi già all'interno del contratto di lavoro nel quale si prevede (ed eventualmente disciplina) la contitolarità.

La *eadem causa obligandi*, pertanto, può individuarsi sia dalla formalizzazione della stessa in contratto, sia attraverso l'analisi di «elementi oggettivi, sintomatici di una unità sostanziale»²⁵.

Così integrata la fattispecie, è necessario poi rilevare che, mentre il versante passivo della solidarietà – v. ad es. gli obblighi retributivi, contributivi e di sicurezza – discende in via automatica dalle legge, ai sensi dell'art. 1294 c.c., il versante attivo – vale a dire la possibilità per i diversi datori di chiedere l'adempimento dell'intera obbligazione in modo conforme alle direttive impartite – deve essere espressamente previsto dalle parti o dalla legge. Soccorrono in aiuto, ancora una volta, i principi codicistici. Invero, come si è detto poc'anzi, la prestazione di lavoro costituisce un'obbligazione di fare indivisibile²⁶. Per tali tipi di obblighi, la legge e, in particolare, gli artt.

²³ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 196.

²⁴ F. D. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa...*, cit., 146.

²⁵ Ivi, 147. A tal proposito l'Autore specifica, a fronte degli esempi portati, che «solo se gli alinenant vendono congiuntamente la casa indivisa o se i mandanti tendono alla realizzazione di un affare d'interesse comune si potrà avere, rispettivamente, un'unica vendita (detta, appunto, congiuntiva) o un mandato c.d. collettivo», viceversa di tratterà di una pluralità di vendite o di una pluralità di mandati perseguiti interessi distinti e divisi.

²⁶ Cfr. M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 39, la quale rileva, sul punto, che è «materialmente impossibile che il lavoratore adempia la propria

1316 e 1317 c.c., prevedono l'applicazione delle «norme relative alle obbligazioni solidali», ivi compresa, dunque, la previsione di cui all'art. 1294 c.c..

Da ultimo, deve rilevarsi che anche all'interno della dottrina giuslavoristica è presente un contrasto di vedute sulla struttura delle obbligazioni soggettivamente complesse. Da un lato vi è chi ritiene che si concretino tanti rapporti di lavoro quanti sono i soggetti obbligati²⁷ e, dall'altro, chi ritiene l'unicità del vincolo che lega il prestatore ai datori di lavoro²⁸. Detta seconda lettura, peraltro già fatta propria dal legislatore nel caso del lavoro ripartito²⁹ – nel quale la pluralità dei lavoratori non faceva venire meno l'unicità del rapporto –, risulta l'unica convincente, in ragione del fatto che «unico è il prestatore obbligato nelle medesima unità spazio-temporale, anche se a favore di una pluralità di soggetti, per cui non può che essere unico il vincolo che lo lega ai suoi datori»³⁰. Peraltro, come si è già più volte ribadito, altrettanto unico è l'interesse comune (o condiviso) soddisfatto dalla prestazione in condivisione³¹, a prescindere dal tipo di organizzazione complessa in cui la stessa è inserita.

L'accoglimento di quest'ultima impostazione ha importanti ricadute sulla disciplina del rapporto di lavoro – prima fra tutte la compatibilità di una ripartizione integrale, e non parziaria, del potere direttivo – che verranno specificamente trattate nei successivi paragrafi.

obbligazione, eseguendo la medesima prestazione in modo parziale a favore di distinti datori-creditori, nella singola unità di tempo».

²⁷ Si v. in tal senso, di recente, si v. M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 143 ss.

²⁸ E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 221 ss.; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 205; M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 39-40.

²⁹ Benché la fattispecie sia stata abrogata ad opera dell'art. 55 del d. lgs. n. 81/2015.

³⁰ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 202.

³¹ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 40.

2. La tecnica della responsabilità solidale: la progressiva espansione dell'istituto anche alla luce della sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale

Accogliere l'idea che l'ordinamento contempra la possibilità di un rapporto di lavoro subordinato pluridatoriale significa, tra le altre cose, collocare correttamente il superamento della necessaria bilateralità dello stesso all'interno di quegli adeguamenti ordinamentali necessari ad affrontare le profonde modifiche intervenute nel sistema economico e produttivo; significa, in questo senso, situare la codatorialità nel percorso legislativo avviato a metà anni novanta attraverso l'estensione delle responsabilità a soggetti terzi rispetto al vincolo formale-contrattuale.

Invero, nel nostro ordinamento, così come in molti paesi dell'Unione Europea³², in caso di appalto, di somministrazione, e, altresì, nel lavoro reso promiscuamente nei gruppi (benché solo a livello giurisprudenziale), la previsione di una responsabilità solidale tra il datore di lavoro formale e il terzo imprenditore che trae vantaggio, diretto o indiretto, dalla prestazione lavorativa, costituisce ormai il contrappeso classico alla flessibilità sempre più marcata dei modelli organizzativi d'impresa, pur senza che il terzo coinvolto assuma le vesti di datore di lavoro.

Deve premettersi, tuttavia, che il vincolo solidale costituisce una tecnica di tutela tutt'altro che nuova. Già all'interno del codice civile del 1942, ai sensi dell'art. 1676 c.c., era prevista la possibilità per il prestatore di lavoro impiegato in un appalto di agire nei confronti del committente, al fine di ottenere da quest'ultimo il dovuto in ragione del lavoro reso per l'opera o il servizio dedotto nel contratto commerciale. Successivamente, con l'art. 3 della legge del 23 ottobre del 1960, n. 1369, il legislatore affiancava all'azione summenzionata, la regola che sanciva, per gli appalti *intra moenia*, la corresponsabilizzazione tra committente ed appaltatore per i trattamenti

³² R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo...*, cit., 3.

retributivi, contributivi e assicurativi del dipendente. Ivi, peraltro, si riconosceva ai lavoratori dell'appaltatore il diritto di percepire un trattamento economico e normativo non inferiore a quello spettante ai dipendenti del committente impiegati in mansioni equiparabili³³, così da evitare che l'esternalizzazione di fasi produttive avvenisse al solo fine di risparmiare sul costo del lavoro³⁴. Con tali disposizioni si realizzava in sostanza «una purificazione legislativa dell'interesse del terzo alla prestazione di lavoro a quello del datore di lavoro in ragione del particolare rapporto contrattuale intercorrente tra i due mediante il quale viene concretamente realizzata la funzione soddisfacente della prestazione di lavoro per il terzo»³⁵.

Ciò premesso, la tecnica della corresponsabilizzazione a tutela dei lavoratori coinvolti in operazioni di decentramento si afferma, soprattutto, a partire dalla metà anni novanta. Dapprima prevista all'art. 7 del d.lgs. n. 626/1994, in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori impiegati negli appalti (disciplina confermata e ampliata nel T. U. 81/2008), poi nella l. n. 196/1997, relativamente alla fornitura di lavoro temporaneo, diviene successivamente «uno dei pilastri» regolativi del d. lgs. n. 276/2003, sia in materia di somministrazione di lavoro, sia in materia di appalto³⁶. Tale decreto impone, per entrambe le fattispecie, una responsabilità solidale tra i due soggetti imprenditoriali coinvolti per il pagamento dei trattamenti retributivi e contributivi spettanti ai dipendenti e maturati relazione alla prestazione resa nell'esecuzione dell'appalto o della somministrazione.

Così facendo, l'ordinamento giuslavoristico da un lato rimuove ogni ostacolo alla frammentazione del ciclo economico-produttivo – emblematico è, in tal senso, l'abrogazione della l. n. 1369/1960 ad opera del d. lgs. n.

³³ O. BONARDI, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, cit., 75 ss.; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori...*, cit., 463 ss.

³⁴ Cfr. G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro...*, cit., 136. Cfr., da ultimo, D. IZZI, *Lavoro negli appalti e dumping salariale*, 2018.

³⁵ G. BRANCA, *La prestazione di lavoro in società collegate*, cit., 171.

³⁶ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti...*, cit., 212.

276/2003 – dall’altro pone al centro del sistema il vincolo solidale e, più in generale, la condivisione delle responsabilità datoriali, a tutela dei lavoratori coinvolti nelle operazioni di decentramento³⁷. Tale bilanciamento è stato interpretato, in modo pressoché unanime, quale indirizzo politico-legislativo volto alla costruzione di un decentramento virtuoso attraverso scelta di *partners* affidabili³⁸.

Il principio solidaristico, nel frattempo, ha trovato positivo riscontro presso la giurisprudenza dell’Unione europea. All’interno di una pronuncia del 2004 la Corte di Giustizia ha, infatti, ritenuto compatibile il principio della responsabilità solidale negli appalti con il diritto europeo, evidenziandone la funzione di prevenzione al rischio di *dumping* sociale³⁹.

L’ordinamento si è poi arricchito ulteriormente con l’introduzione, nel 2013, di un espresso riconoscimento all’art. 31, co. 3-*quinquies*, d. lgs. n. 276/2003, di una responsabilità solidale tra «i datori di lavoro» per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge in caso di assunzioni congiunte in agricoltura e, l’anno seguente, con la modifica dell’art. 83-*bis*, d. l. n. 113/2008, conv. l. n. 133/2008, ad opera dell’art. 1, co. 247 e 248, l. n.

³⁷ Si deve altresì menzionare il vincolo solidale che esiste ai sensi dell’art. 2112 c.c., il quale, tuttavia, si fonda su motivi differenti, posta l’assenza in questo caso di un vantaggio diretto o indiretto che si realizza attraverso il lavoro reso durante l’invio in missione presso l’utilizzatore o durante la realizzazione dell’opera o del servizio appaltato. Sul tema v. le osservazioni di E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 210 ss, che sottolinea la radicale diversità del fondamento della responsabilità solidale dell’art. 2112, comma 2 c.c. rispetto a quello dell’art. 29, comma 2, d. lgs. n. 276/2003. La disciplina sul trasferimento d’azienda, infatti, assicura ai lavoratori la permanenza delle ragioni dei loro crediti attraverso una garanzia sul complesso dei beni aziendali. Cfr. F. SCARPELLI, *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d’azienda: problemi vecchi e nuovi*, in *Il trasferimento d’azienda*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, Torino, Utet, 2004, 118-119.

³⁸ L’interpretazione è ampiamente condivisa in dottrina. V. per tutti, M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro...*, cit., 118, L. CORAZZA, “Contractual integration” e rapporti di lavoro, cit., *passim*.

³⁹ C. Giust. CE 12 ottobre 2004, C-60/03, Wolff & Muller c. Pereira Félix, in *www.curia.europa.eu*. Peraltro, successivamente, il Parlamento europeo, nella risoluzione del 26 marzo 2009, ha lodato «il fatto che otto Stati membri abbiano dato una risposta ai problemi legati agli obblighi dei subappaltatori in qualità di datori di lavoro attraverso la definizione di meccanismi nazionali di responsabilità e incoraggia gli altri Stati membri a valutare l’introduzione di soluzioni analoghe».

190/2014, con una norma specificamente dedicata ai lavoratori impiegati nel trasporto merci. Quest'ultima ha introdotto una forma di corresponsabilizzazione sostanzialmente coincidente a quella prevista nell'appalto ai sensi dell'art. 29, d. lgs. n. 276/2003. È stato evidenziato, infatti, che «analoghe sono l'estensione del vincolo solidale, la previsione di un termine di decadenza entro cui far valere la responsabilità del committente, la natura della responsabilità solidale - che risponde esclusivamente all'interesse del datore di lavoro - e, infine, l'operazione economica che giustifica la corresponsabilizzazione del soggetto diverso dal datore di lavoro»⁴⁰.

Orbene, la presenza sempre più ricorrente del vincolo solidaristico ha condotto principalmente a due quesiti, incastonati e consequenziali l'uno all'altro. Il primo è rappresentato dalla possibilità di affermare la portata generale della responsabilità solidale *ex art. 29, d. lgs. n. 276/2003*, superandone l'interpretazione di norma di carattere eccezionale e, pertanto, non applicabile oltre i confini della fattispecie dell'appalto ivi menzionata⁴¹. L'altro riguarda la possibilità, stante la natura non eccezionale del primo e vista la possibilità di individuare forme di piena corresponsabilizzazione in presenza di situazioni di contitolarità del rapporto di lavoro, di scorgere nell'ordinamento giuslavoristico vigente un «sistema di responsabilità solidali» composto dalle diverse forme di declinazione del vincolo ed in specifico rapporto l'una con l'altra⁴².

Senza entrare nel merito di tali complesse questioni che esulano dalla presente indagine, ci si limita a segnalare che la recentissima pronuncia della

⁴⁰ E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 206.

⁴¹ Si trattava, e a tutt'oggi si tratta, dell'interpretazione maggioritaria sia in dottrina che in giurisprudenza. Sul tema cfr., per tutti, I. ALVINO, *L'appalto e i suoi confini*, in D. AIMO E D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, cit., 43; M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro...*, cit., 161; In senso contrario, M. MOLLO, *Art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 e contratto di trasporto: una deroga discutibile*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, I, pp. 113 ss

⁴² E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 206.

Consulta del novembre 2017, offre diversi argomenti a sostegno di una lettura (quantomeno) ampia ed elastica del principio di solidarietà sancito dall'art. 29, d. lgs. n. 276/2003⁴³.

Nella sentenza n. 254, infatti, la Corte costituzionale ritiene che «l'eccezionalità della responsabilità del committente è tale rispetto alla disciplina ordinaria della responsabilità civile – che esige di correlarsi alla condotta di un soggetto determinato – ma non lo è più se riferita all'ambito, ove pur distinto, ma comunque omogeneo in termini di lavoro indiretto». Pertanto, la responsabilità solidale del committente deve estendersi anche a fattispecie diverse dall'appalto al fine di «evitare il rischio che i meccanismi di decentramento [...] vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale». In considerazione di ciò la Consulta ritiene infondata la questione di costituzionalità sollevata dalla Corte d'Appello di Venezia, posto che la previsione di cui all'art. 29, comma 2, d. lgs. n. 276/2003, può essere interpretata in modo conforme a Costituzione.

Come puntualmente rilevato in dottrina⁴⁴, l'interpretazione della Corte costituzionale «non comporta solo la necessità che d'ora in poi si debba considerare vigente l'obbligo della responsabilità solidale in capo al committente anche nei confronti dei subfornitori. Piuttosto quella medesima conclusione è suscettibile di essere estesa a quell'ambito di rapporti accomunati, per usare le parole della Corte, dall'impiego di “lavoro indiretto”».

⁴³ C. cost., 7 novembre 2017, n. 254, in *ilgiuslavorista.it*, 31 gennaio 2018, con nota di I. ALVINO, *La Corte costituzionale estende la responsabilità solidale negli appalti alla subfornitura*; in *Giustiziacivile.com*, 26 giugno 2018, con nota di E. VILLA, *La responsabilità solidale: dall'appalto alla subfornitura e oltre*; in *Dir. Rel. Ind.*, 2, 2018, 611 ss., con nota di M. DEL FRATE, *La Corte costituzionale sull'applicabilità della responsabilità solidale alla subfornitura: condivisibile il risultato ma non il metodo*; in *Giur. Cost.*, 6, 2017, 2709 ss., con nota di L. PRINCIPATO, *Responsabilità solidale del committente e debiti di lavoro: dall'appalto alla subfornitura attraverso una sentenza interpretativa di rigetto additiva*.

⁴⁴ I. ALVINO, *La Corte costituzionale estende...*, cit., benché non persuaso dal giudizio della Consulta. Aderisce, invece, all'interpretazione della Corte E. VILLA, *La responsabilità solidale: dall'appalto...*, cit.

Pertanto, da un lato si “generalizza” la disposizione vagliata, dall’altro, tuttavia, si perimetra l’applicabilità dell’art. 29, co. 2, ai casi in cui, attraverso un contratto commerciale (che abbia ad oggetto prestazioni “di fare”⁴⁵), un soggetto diverso dal datore di lavoro realizzi un’utilizzazione indiretta di manodopera, posto che, afferma la Corte, «la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento».

Il vincolo solidaristico che impernia i processi del decentramento produttivo, tuttavia, è limitato al pagamento delle retribuzioni, dei contributi previdenziali ed assicurativi, in ragione del fatto che l’utilità del committente è indiretta e «mediata dal “velo” del contratto d’appalto»⁴⁶ (o di qualsiasi altro contratto commerciale con il quale ottiene un’utilità indiretta dalla prestazione dei dipendenti di un altro imprenditore).

Trova la sua massima espansione, invece, nelle ipotesi di codatorialità, ivi configurandosi una vera e propria situazione di contitolarità qualificata del rapporto di lavoro, nella quale gli imprenditori coinvolti sono direttamente investiti di tutti i poteri ed obblighi propri della posizione datoriale ed altrettanto direttamente traggono beneficio dalle prestazioni lavorative in condivisione, giusta la riconduzione allo schema dell’obbligazione soggettivamente complessa⁴⁷.

⁴⁵ Per tale precisazione e distinzione, non presente nella sentenza della Corte costituzionale, rispetto ai contratti commerciali aventi ad oggetto un dare v. E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 248, secondo cui l’art. 29, comma 2, d. lgs. n. 276/2003 «non può essere esteso a contratti commerciali che hanno ad oggetto prestazioni di dare, come la vendita o la somministrazione. In questi casi, il soggetto diverso dal datore di lavoro trae dalle prestazioni dei lavoratori occupati presso il venditore o il somministratore un’utilità meno diretta di quella che il committente di un contratto commerciale avente ad oggetto un fare ottiene dall’attività lavorativa dei dipendenti della sua controparte contrattuale. Per questo motivo, i contratti commerciali “di dare” non possono essere considerati strumenti di acquisizione indiretta di forza lavoro e, quindi, giustificare la corresponsabilizzazione del soggetto diverso dal datore di lavoro per l’adempimento di alcuni obblighi datoriali».

⁴⁶ E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 9.

⁴⁷ Al contrario invece delle ipotesi di appalto, subfornitura, trasporto merci, somministrazione ecc., riconducibili al diverso schema delle obbligazioni solidali da interesse unisoggettivo, ossia quelle obbligazioni che sono contratte nell’interesse esclusivo di alcuni dei diversi debitori o creditori. Per l’approfondimento di tale distinzione, e del diverso fondamento che

3. Il vincolo solidale nel contratto di rete: limiti di legge ed opportunità pattizie

Con specifico riguardo al principio di responsabilità solidale, si tratta di verificarne caratteristiche, limiti ed opportunità all'interno del contratto di rete, in ragione dell'ampio rinvio effettuato dal legislatore del 2013.

L'effetto solidale, come visto *supra*⁴⁸, si determina in punto di diritto dalla riconduzione della fattispecie della codatorialità nell'alveo delle obbligazioni soggettivamente complesse, da cui discende la contitolarità di tutte le prerogative datoriali, ivi comprese le relative responsabilità⁴⁹. In punto di fatto, poi, costituisce la contropartita alla sottoposizione del dipendente ai poteri di due o più imprenditori⁵⁰. In altre parole, la condivisione delle responsabilità tipiche della posizione datoriale concretizza l'unico meccanismo di bilanciamento alla sostanziale dilatazione degli obblighi gravanti in capo al lavoratore. Non persuade, pertanto, l'interpretazione fornita sul punto da una parte della dottrina, secondo cui la codatorialità di cui all'art. 30, co. 4-ter, permetterebbe agli imprenditori retisti di distinguere, all'interno del contratto di rete, tanto le posizioni attive quanto quelle passive, ricomprendendovi la possibilità di escludere alcuni obblighi di legge inerenti

acquisisce il vincolo solidale in tali ipotesi, v. F.D. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa...*, cit., 60 ss.; M. ORLANDI, *La responsabilità solidale...*, cit., p. 95, nonché, di recente, in ambito giuslavoristico v. E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., *passim*.

⁴⁸ *Supra*, §1.

⁴⁹ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 502, sottolinea che, diversamente, si realizzerebbe l'effetto perverso di rendere il contratto di rete il luogo ove «ipotizzare delle vie di fuga dalla titolarità congiunta delle obbligazioni derivanti dall'impiego reticolare del fattore lavoro». Nello stesso senso v. M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 38 ss.; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 186 ss.; E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 216 ss.

⁵⁰ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit. 40; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 188.

alla prestazione lavorativa⁵¹. Interpretazione, quest'ultima, che risulterebbe confermata da due elementi: l'assenza, nella disciplina della codatorialità, di una disposizione analoga a quella contenuta all'ultimo comma dell'articolo successivo, relativa all'assunzione congiunta, ove la responsabilità solidale dei "co-assuntori" è espressamente prevista⁵²; nonché dal contenuto della circ. Min. lav. n. 35/2013⁵³.

Tuttavia, la possibilità che all'interno di un contratto commerciale, cui il prestatore è completamente estraneo, possano essere previste deroghe allo statuto protettivo giuslavoristico è ipotesi del tutto inaccettabile e priva di fondamento normativo⁵⁴. I codatori, come si è detto, sono legati al lavoratore dal medesimo titolo – il contratto di lavoro subordinato – e non, invece, dal contratto di rete, che ne costituisce unicamente il presupposto⁵⁵. Deve rilevarsi, dunque, la vigenza del principio, «immanente nell'ordinamento», per cui «dall'acquisizione della qualità di datore di lavoro discende automaticamente l'assunzione di precisi obblighi di natura civilistica o amministrativa (si pensi agli obblighi retributivi o contributivi), nonché il dovere di rispetto del regime di tutela che il legislatore accorda al lavoratore con norme inderogabili, quali, ad esempio, le norme di sicurezza e di tutela

⁵¹ V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 1, 795; dello stesso avviso I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di impresa...*, cit., 179.

⁵² M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 148 ss., che ritiene ineludibile la solidarietà nei soli casi di assunzione congiunta. Viceversa, nella codatorialità, la regola della solidarietà opererebbe solo in mancanza di pattuizioni contrarie contenute nel contratto di rete.

⁵³ Con tale circolare, da più parti criticata in dottrina, il Ministero del lavoro afferma che sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano di eventuali illeciti – occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare automaticamente una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto».

⁵⁴ T. TREU, *Introduzione...*, cit., 17.

⁵⁵ E. VILLA, *La responsabilità solidale...*, cit., 189. L'Autrice precisa che «il contratto di rete non è la "fattispecie" dalla quale discende il vincolo solidale e, quindi, non è il "titolo" attraverso il quale le parti possono escludere la solidarietà. La stipulazione di un contratto di rete è solo il presupposto per poter concludere un contratto di lavoro con più datori di lavoro. È quest'ultimo che determina l'insorgere della responsabilità solidale fra i codatori in base alla regola generale dettata dall'art. 1294 c.c.».

della salute e della personalità del lavoratore, che restano cogenti anche in presenza di una costituzione volontaria della codatorialità»⁵⁶.

Non può, pertanto, attribuirsi alcun rilievo discriminante all'assenza di un'espressa previsione in tal senso, né, tantomeno, il rinvio al contratto di rete può intendersi quale rinvio in bianco, posto che nell'interpretazione della codatorialità si dovranno inevitabilmente «filtrare i valori e i principi dell'ordinamento, nonché le soluzioni tecniche individuate dalla dottrina che ha riflettuto sugli istituti impiegabili per fornire all'istituto un quadro normativo coerente»⁵⁷. Da ultimo, peraltro, deve evidenziarsi che anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha accolto tale impostazione, seppur limitatamente agli oneri retributivi e contributivi, ponendosi, dunque, in netto contrasto con la circolare del Ministero del Lavoro del 2013 sopracitata. Invero, nella circ. n. 7 del 29 marzo 2018, l'INL rileva che «eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati», rilevando dunque in via automatica la produzione del vincolo solidale, in ragione della condivisione delle vesti datoriali⁵⁸.

Svolte le necessarie precisazioni, deve ora rilevarsi che il rinvio alle regole stabilite nel contratto di rete può comunque rappresentare una nuova e rilevante opportunità regolativa per le imprese retiste, anche con riferimento

⁵⁶ M. G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti...*, cit., 398.

⁵⁷ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità...*, cit., 500.

⁵⁸ La circolare è reperibile al sito www.ispettorato.gov.it. La stessa si colloca in posizione fortemente distonica rispetto alla circolare del Ministero del Lavoro del 29 agosto 2013, n. 35, nella quale il Ministero aveva sostenuto che in caso di codatorialità, le «responsabilità penali, civili e amministrative» dovessero essere valutate alla luce delle previsioni pattiziate concordate tra i partecipanti all'interno «del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto». Secondo l'INL, al contrario, la solidarietà opera quale vero e proprio automatismo, quantomeno per ciò che concerne gli aspetti retributivi e contributivi della prestazione. Per l'approfondimento di tali aspetti, nonché degli elementi problematici che derivano dal richiamo presente nella circolare alla disciplina del distacco, sia consentito il rinvio a F. MERCURI, *La diffusione del contratto di rete e le persistenti criticità giuslavoristiche*, in *ilgiuslavorista.it*, “focus” del 4 luglio 2018.

al vincolo solidale in esame⁵⁹. Attraverso la codatorialità di fonte legale, e diversamente da quanto accade nella codatorialità rimediale, possono suddividersi le responsabilità datoriali, seppur con efficacia meramente interna alle parti stipulanti il contratto commerciale di rete. In particolare, nulla esclude che i codatori possano decidere come ripartirsi il debito relativo alla prestazione resa dal singolo lavoratore, ovvero da un gruppo di lavoratori, in ragione, ad esempio, dell'effettivo utilizzo o beneficio dagli stessi conseguito. La possibilità di tarare costi e responsabilità sulla base delle convenienze, delle necessità e delle opportunità, che convengono i retisti al momento della stipula, o dell'eventuale modifica, del contratto di rete configura – in sede di regresso, vista la possibilità del lavoratore di soddisfarsi per l'intero credito su ciascuno dei codatori – un sistema di responsabilità solidale a geometrie variabili.

In definitiva, seppur con gli invalicabili limiti ordinamentali summenzionati, la codatorialità di fonte legale si rivela uno strumento di gestione flessibile della manodopera anche in termini di incidenza economica *ex ante* determinata.. Non può mai, viceversa, essere interpretata e utilizzata quale strumento di mero aggravio della subordinazione, tanto da consentire agli imprenditori retisti di limitare, nei confronti dei prestatori, gli oneri di legge che derivano dalla titolarità del rapporto di lavoro.

4. L'esercizio dei poteri nella codatorialità

L'origine, l'esercizio e i confini dei poteri datoriali sono stati storicamente indagati all'interno dello schema binario, nel quale l'unico datore di lavoro è contestualmente capo dell'impresa e parte del contratto di lavoro subordinato. La dottrina ampiamente maggioritaria formatasi sul tema conviene nel ritenere che l'unica fonte di detti poteri è il contratto di lavoro,

⁵⁹ Nei paragrafi successivi verranno, invece, prese in considerazione le possibilità relative alla gestione del rapporto di lavoro in condivisione da parte dei codatori.

attraverso il quale si realizza l'interesse tipico del datore di lavoro ad organizzare utilmente il lavoro altrui⁶⁰.

Le circostanze indagate nel presente lavoro, pur non mettendo in discussione tali approdi teorici, pongono con rinnovata consistenza i punti di frizione tra l'origine contrattuale dei poteri e la rilevanza degli assetti organizzativi dell'impresa entro cui il rapporto di lavoro si inserisce. In altre parole, le organizzazioni complesse mettono sotto pressione quel «nesso strutturale che si determina tra prestazione e organizzazione predisposta dal datore di lavoro»⁶¹. Peraltro, anche al di fuori di tali forme organizzative, ne costituisce esempio evidente l'istituto del distacco, nel quale l'interesse del soggetto distaccante «pur rimanendo interno al contratto di lavoro subordinato, inizia dunque ad essere identificato con un interesse produttivo riconducibile all'organizzazione del datore di lavoro ed ai suoi fini»⁶². Circostanza, quest'ultima, che ha condotto parte della dottrina a ritenere, ancor prima della positivizzazione dell'istituto, che l'interesse alle finalità produttive cui è preordinata l'organizzazione imprenditoriale del datore, viene in rilievo nello schema causale del contratto di lavoro subordinato⁶³.

⁶⁰ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 91; F. MAZZIOTTI, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1974; G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, Cedam, Padova, 1982, 277; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, cit.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002. Con particolare riferimento alla prospettiva contrattualistica v., in particolare, F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, protesa a coniugare l'origine contrattuale delle posizioni giuridiche attive del datore di lavoro con una più circoscritta definizione della causa del contratto di lavoro subordinato. Il riferimento alle concezioni istituzionalistiche del contratto di lavoro subordinato deve invece essere inteso come riferimento all'idea per la quale l'organizzazione del lavoro è intesa come fonte di situazioni giuridiche autonome rispetto al contratto di lavoro, S. HERNANDEZ, *Le posizioni non contrattuali del rapporto di lavoro*, Padova, 1968.

⁶¹ M. BARBERA, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, Padova, 2016, 673.

⁶² M. MARAZZA, *L'interesse tipico del creditore di lavoro subordinato e le due ipotesi di dissociazione tra titolarità del contratto ed esercizio dei poteri di organizzazione del lavoro*, *Arg. dir. lav.*, 1, 2004, 104.

⁶³ Cfr. A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, 113 ss. L'Autore, peraltro, mette in discussione l'origine prettamente contrattuale dei poteri datoriali individuandoli «quale nesso coordinato di fatti e il potere direttivo come interfaccia tecnicamente variabile tra dimensione individuale del contratto e piano dell'impresa», 138.

Pertanto, l'organizzazione nella quale è inserito il lavoratore, benché estranea alla causa del contratto, ha comunque una propria incidenza sul modo in cui vengono esercitati i poteri tipici del datore di lavoro⁶⁴. Ciò è ancor più evidente nei rapporti di lavoro in codatorialità all'interno delle organizzazioni complesse, le quali modelleranno la propria struttura produttiva in ragione dell'obiettivo comune da perseguire. Il tipo di organizzazione di cui saranno dotati i codatori, pertanto, condizionerà, da un lato l'esercizio dei poteri e, in particolare, quello direttivo, dall'altro il corretto adempimento della prestazione lavorativa che dovrà risultare utilmente coordinabile all'interno della stessa.

Con riferimento al primo dei due aspetti, giusta la riconduzione della codatorialità in chiave di obbligazione soggettivamente complessa, deve ribadirsi che i poteri tipici datoriali fanno capo a ciascun soggetto (con)titolare del rapporto di lavoro, il quale, nei limiti dell'indirizzo all'interesse comune che caratterizza l'obbligazione soggettivamente complessa, ne potrà disporre «per intero, come se fosse il solo e unico creditore»⁶⁵. Sussistono, tuttavia, alcune differenze tra la codatorialità legale e quella rimediale. Invero, se in entrambi i casi i codatori sono al medesimo tempo condebitori di tutti gli obblighi annessi e connessi alla prestazione lavorativa condivisa, sul fronte dell'esercizio dei poteri, così come sul versante delle obbligazioni tipiche del prestatore di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., si individueranno estensioni e limiti diversificati, a seconda che si ricada nella previsione pattizia dei retisti, ovvero nel riconoscimento giudiziale *ex post*.

⁶⁴ G. DE SIMONE, *Poteri del datore e obblighi del lavoratore*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Lavoro subordinato, tomo II, Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in M. BESSONE (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007, 253 ss.

⁶⁵ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto...*, cit., 291.

4.1. L'esercizio dei poteri nella codatorialità legale

Secondo la disposizione di cui all'art. 30, co. 4 ter, ultimo periodo, è rimesso ai soggetti retisti il compito di fissare le condizioni dei rapporti di lavoro in codatorialità. Le «regole di ingaggio» rappresentano, almeno nell'intento del legislatore, una fonte normativa unilaterale all'interno della quale disciplinare, anzitutto, il *quo modo* dell'esercizio dei poteri. Tuttavia, come già argomentato, l'autonomia negoziale non può in alcun modo introdurre previsioni contrarie alle norme inderogabili dell'ordinamento lavoristico e, in ogni caso, le pattuizioni espresse dai retisti nel contratto commerciale devono essere portate a conoscenza dei lavoratori coinvolti ed espressamente recepite nel contratto individuale di lavoro, con la precisazione che, ove ciò non avvenga, le stesse non gli saranno opponibili.⁶⁶

Orbene, è propriamente all'interno del contratto di rete che l'esercizio effettivo dei poteri datoriali può essere pattiziamente disciplinato e differenti sono le forme e/o i soggetti cui i retisti possono ricorrere. Se nulla dovesse essere ivi specificato il potere direttivo e di conformazione, così come quello disciplinare spetterebbe a ciascuno dei codatori, con accentuazione del rischio, tuttavia, di incorrere in esercizi disarmonici, disorganici, se non addirittura conflittuali degli stessi, con ricadute tutt'altro che positive ed economicamente virtuose della condivisione della prestazione lavorativa. Pare allora più prevedibile, vista la *ratio* dell'istituto, che, laddove nelle intenzioni degli imprenditori della rete non vi sia l'idea di istituire ulteriori organismi, i suddetti poteri vengano attribuiti ad uno solo dei retisti, ovvero ancora «attribuendo di volta in volta l'esercizio di tali poteri a determinati retisti a seconda di specifiche circostanze, quale, ad esempio, quella della

⁶⁶ Da ultimo, sul tema, v. M. MOCELLA, *Reti d'impresa e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018, 196. In precedenza, nello stesso senso, cfr. C. ALESSI, *Contratto di rete...*, cit., 102; M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 153

titolarità dell'organizzazione nell'ambito della quale è resa in un determinato momento la prestazione»⁶⁷.

Ma le istanze ad una gestione più razionale della forza lavoro condivisa potrebbero condurre gli operatori economici a istituire un organismo *ad hoc*, dotato precipuamente della funzione di gestione di tali risorse, tanto con riferimento al momento conformativo della prestazione quanto a quello disciplinare. Tale organismo potrebbe anche coincidere con l'organo comune della rete⁶⁸, oppure un organo ulteriore eventualmente composto da tante persone quante sono le imprese coinvolte nella condivisione di personale, ovvero ancora attraverso un soggetto unico a ciò deputato come potrebbe essere un *manager* espressamente destinato alla gestione del personale in codatorialità. Per quanto attiene al potere di controllo, invece, pare possibile ipotizzare che un utilizzo funzionale dell'istituto della codatorialità possa condurre ad un esercizio demandato a ciascuno dei retisti, anche in questo caso sulla base della titolarità dell'impresa in cui si svolge la prestazione in un determinato momento. Tuttavia, nulla osta ad una suddivisione potenzialmente identica a quanto accade per il potere direttivo.

Detta ripartizione concordata dei poteri da parte dei titolari formali degli stessi connota la codatorialità di cui all'art. 30, co. 4-*ter*, nel solco di «quelle fattispecie legislative e negoziali nelle quali la prerogativa di direzione è stata attribuita o “delegata” ad un terzo»⁶⁹, con la differenza che tale attribuzione proviene, in questo caso, da una molteplicità di datori di lavoro sulla base di quanto previsto nel contratto di rete. Come di recente rilevato sul punto, «è vero che buona parte della normativa in materia di diritto del lavoro è stata elaborata sul presupposto della sussistenza di una

⁶⁷ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 240.

⁶⁸ Su cui si v. *supra*, Cap. I, § 3.1.

⁶⁹ P. TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1, 2003, 91. Cfr., sul tema della “cessione” del potere direttivo, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., 53 ss.

“relazione diretta con il datore di lavoro”, ma tale relazione deve essere concepita in termini ideali (funzionali). Il dirigente può esercitare concretamente il potere datoriale, ma non per questo assume la qualifica di datore di lavoro. In altre parole, ciò che conta è la titolarità (contrattuale) del potere stesso, indipendentemente dalla persona fisica che è delegata all’esercizio del potere stesso»⁷⁰.

Si deve a questo punto procedere ad un ulteriore suddivisione tra lavoratori assunti specificamente al fine di perseguire gli scopi comuni fissati nel contratto di rete e quelli già presenti all’interno degli organici delle imprese retiste, successivamente destinati a svolgere le proprie prestazioni al beneficio complessivo della rete.

Per i lavoratori assunti *ad hoc* le regole di ingaggio contenute nel contratto di rete rappresenteranno, seppure con i limiti invalicabili poc’anzi richiamati, la principale cartina di tornasole dei rispettivi rapporti di lavoro, di cui saranno titolari tutte le parti del contratto di rete o, in ogni caso, tutti gli imprenditori retisti che decidono di avvalersene. Ivi saranno specificati il contenuto delle mansioni necessarie al perseguimento del programma di rete, nonché tempi e luoghi di svolgimento della prestazione condivisa. Più in generale, le concrete modalità di esecuzione della stessa dipenderanno dalle scelte operate dai retisti relativamente all’esercizio delle prerogative datoriali, anch’esse espresse all’interno del contratto di rete⁷¹, in particolar modo con riferimento all’esercizio del potere direttivo ed eventualmente di quello disciplinare.

Pare, altresì, rimesso al contratto di rete il potere di determinare il contratto collettivo applicabile ai rapporti *ex novo* stipulati in codatorialità nel caso in cui i retisti applichino contratti collettivi differenti e, a maggior ragione, laddove appartengano a categorie produttive diverse.

⁷⁰ L. NOGLER, *Mono e Multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 3, 2018, 645.

⁷¹ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 153.

Parzialmente diversa è la situazione del personale già interno al contesto reticolare. Questi lavoratori, che hanno già in essere un rapporto di lavoro con una delle imprese retiste, verrebbero destinati a tempo indeterminato, o anche per un periodo predeterminato (o predeterminabile, in funzione, ad esempio, di un risultato da raggiungere), a svolgere la propria attività a favore della pluralità dei soggetti della rete (quanto meno a quelli che hanno aderito nel contratto di rete all'utilizzo della codatorialità). Le «regole di ingaggio» dovranno essere recepite nei rispettivi contratti di lavoro, e laddove ciò non dovesse accadere continueranno a trovare applicazione unicamente le previsioni contenute nel contratto di lavoro originario. Resta intonsa, viceversa, la titolarità dei poteri tipici in capo a tutti i codatori, vista, comunque, la pluralizzazione del versante datoriale nel frattempo determinatasi.

Per le ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da bilaterale a plurilaterale sono state avanzate diverse interpretazioni, sia in relazione alle sorti del rapporto di lavoro originario, sia con riferimento a quello in condivisione. Una parte della dottrina ha sostenuto che detta modificazione «implicando un diverso atteggiarsi dei poteri e delle responsabilità nel rapporto di lavoro in grado di incidere sulla stessa causa del contratto, non potrebbe che richiedere una novazione oggettiva (come tale, consensuale) del rapporto»⁷², sebbene il rapporto rimanga soggettivamente collegato al solo datore di lavoro originario⁷³. Altra dottrina, all'opposto, ha ritenuto la continuazione del rapporto di lavoro preesistente con esclusivo mutamento del versante soggettivo, in specie datoriale, con conseguente trasformazione del precedente rapporto obbligatorio binario in obbligazione soggettivamente

⁷² Ivi, p. 156. Cfr. I. ALVINO, *Rete di imprese e subordinazione*, cit., 12, il quale concorda nel ritenere la funzione integratrice del programma e del contratto di rete rispetto alla causa del contratto di lavoro subordinato. Di recente v. M. MOCELLA, *Reti d'impresa...*, cit., 124.

⁷³ Si tratta di un'interpretazione della codatorialità molto vicina a quella di cui all'art. 1411 c.c. e relativa al contratto a favore di terzi, nel quale il promittente verrebbe a coincidere con il lavoratore che si impegna ad adempiere anche nei confronti di terzi, nel caso di specie gli imprenditori retisti.

complessa. Tanto che il lavoratore «conserverà tutti i diritti connessi all'anzianità di servizio, ai livelli retributivi raggiunti e alla qualifica professionale acquisita, anche se la prestazione sarà resa a beneficio anche di altri soggetti e per il perseguimento del programma di rete»⁷⁴.

Tale seconda interpretazione, è senza dubbio da preferirsi, posto il corretto inquadramento della codatorialità in chiave di obbligazione soggettivamente complessa e che, in caso di lavoratori già presenti nelle maglie della rete, diventa tale proprio in concomitanza all'espansione del lato soggettivo. Peraltro, in caso di adibizione solo temporanea allo svolgimento del programma comune, al termine del periodo indicato il rapporto torna in capo al datore di lavoro originario e quindi riprende la precedente forma binaria⁷⁵.

4.2. Segue: e nella codatorialità rimediale

L'esercizio dei poteri datoriali gioca un ruolo vieppiù importante all'interno della cd. codatorialità rimediale. La casistica giurisprudenziale, infatti, non prescinde mai dall'individuazione di un esercizio ripartito dei poteri⁷⁶. E, come visto, anche la dottrina "codatorialista" più avanzata, pur valorizzando elementi ulteriori, quale quello dell'interesse di gruppo soddisfatto⁷⁷, ne sostiene l'indispensabilità⁷⁸. Invero, come si è già detto, l'adibizione della prestazione all'interesse comune al gruppo di imprese assolve la duplice funzione di individuare i lavoratori impiegati esclusivamente per una sola impresa da quelli impiegati a beneficio del

⁷⁴ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 246.

⁷⁵ Detta "retrocessione" allo schema binario è peraltro condivisa anche da quella parte di dottrina che in caso di codatorialità ritiene integrata una novazione oggettiva di cui alla precedente, M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 144, ove fa riferimento alla retrocessione allo «schema binario classico» in vari casi, quali, ad esempio, lo scioglimento della rete, il termine del distacco, nonché vizi originari del contratto.

⁷⁶ V. Cap. II, § 2.1.

⁷⁷ V. Cap. II, § 2.3.

⁷⁸ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro...*, cit., 275 ss.

gruppo, nonché di compensare le lacune derivanti dall'affievolimento dell'eterodirezione nei mutati contesti produttivi, costituendo, in tal senso, un indice di etero-organizzazione della prestazione. Ma è l'esercizio ripartito e plurale dei poteri datoriali – soprattutto del poter di conformazione della prestazione lavorativa⁷⁹ – a rappresentare l'asse di rotazione della codatorialità nei gruppi di imprese.

Diversamente dalla fattispecie legale – in cui il suddetto esercizio ripartito viene espressamente previsto e disciplinato, anche istituendo organismi a ciò dedicati –, nell'ambito dei gruppi di imprese tale condivisione è priva di qualsivoglia formalizzazione e, principalmente, conseguenza di rapporti autoritativi tra società madre e controllate. Si tratta, dunque, di far emergere un utilizzo cd. promiscuo della prestazione lavorativa, finalizzato al soddisfacimento dell'interesse di gruppo, attraverso la verifica in concreto di un esercizio ripartito dei poteri di direzione ed organizzazione da parte di altre imprese, ulteriori rispetto al datore contrattuale. E detto esercizio plurale, come dimostra la giurisprudenza in materia, non deve necessariamente concretizzarsi in modo pervasivo lungo tutta la durata della prestazione lavorativa, né, tantomeno, deve avvenire in modo contemporaneo tra tutte le imprese del gruppo coinvolte⁸⁰. È sufficiente, infatti, che in modo non occasionale la *holding*, o altra società, si ingerisca nella scelta di un'impresa del gruppo, di destinare la prestazione lavorativa, di cui quest'ultima è formalmente titolare, anche a favore di altre imprese del gruppo⁸¹ o, ancora, di trasferirne⁸², sanzionarne⁸³, licenziarne⁸⁴ un lavoratore.

Inoltre, teorie più recenti tendono ad estendere l'indagine sull'esercizio condiviso del potere di conformazione, prospettandone

⁷⁹ Di questo avviso G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese...*, cit., 1528-1529; E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 146.

⁸⁰ Nello stesso senso M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 231.

⁸¹

⁸²

⁸³

⁸⁴

un'individuazione aggiornata alle modificazioni delle organizzazioni produttive e, da ultimo, conforme alla centralità dell'elemento dell'etero-organizzazione come emerge dall'art. 2, d. lgs. n. 81/2015. In altre parole, posto che l'esercizio del potere direttivo pare sempre più declinarsi in direttive generali e programmatiche, risulterebbe possibile «identificare il datore di lavoro in colui che impartisce direttive non soltanto più sul “come” e quando eseguire la prestazione di lavoro, ma anche in chi determina il “cosa” produrre ed in quanto tempo»⁸⁵. Si assiste così ad un allargamento della fattispecie lavoro subordinato, coerente alle mutate modalità di organizzazione del lavoro. E detta interpretazione sembra confermata dal contenuto dell'art. 2, d. lgs. n. 81/2015⁸⁶, con il quale si riconduce nell'alveo della subordinazione le collaborazioni coordinate e continuative, allorquando le «modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»⁸⁷.

Tale lettura funzionale della subordinazione determina un ampliamento delle circostanze nelle quali è desumibile il riconoscimento della contitolarità dei rapporti di lavoro in seno ai gruppi di imprese, in particolare nei confronti delle capogruppo⁸⁸. Sono molteplici, invero, gli atti con i quali la *holding*, pur non impartendo ordini specifici e continuativi sulle prestazioni lavorative svolte presso le società controllate, incide «sugli assetti organizzativi dell'impresa operativa» e contribuisce (quantomeno)

⁸⁵ E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 148.

⁸⁶ In tale senso, v. A. PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 119. Sulle modifiche introdotte dall'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, cfr. il n. 2/2016 di *Variet. temi dir. lav.*, interamente dedicato al tema, nonché i riferimenti dottrinari ivi presenti.

⁸⁷ Sul punto si v. altresì la Circolare del Ministero del Lavoro del 1° febbraio 2016.

⁸⁸ Sulla nozione funzionale di subordinazione si v. L. NOGLER, *The Concept of «Subordination» in European and Comparative Law*, Trento: *Quaderni di Scienze Giuridiche*, University of Trento, 2009, *passim*. Dello stesso Autore, di recente, *Mono e multi-datorialità...*, cit., 645 ss., nel quale rileva che detta nozione funzionale è stata a tutti gli effetti accolta anche dal legislatore all'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, avallando definitivamente la tesi per cui il datore di lavoro è colui che è titolare dei poteri di etero-«organizzazione e direzione». Sottolinea, infine, che tale nozione funzionale è, altresì, accolta in Francia, in Spagna ed in Germania.

indirettamente a determinare le modalità di esecuzione delle prestazioni stesse⁸⁹. Se così fosse, si potrebbe ravvisare, ad esempio, una situazione di codatorialità laddove la capogruppo indichi alle controllate modi, tempi e caratteristiche per la realizzazione dei prodotti e, più in generale, laddove l'esercizio del potere organizzativo della capogruppo incida direttamente sull'esercizio del potere di conformazione della prestazione lavorativa presso la società controllata. Tale lettura estensiva, condivisibile tanto alla luce dei poteri di direzione e coordinamento riconosciuti ex art. 2497 c.c. alla capogruppo, quanto con riferimento alle moderne modalità di organizzazione della produzione, potrebbe, tuttavia, comportare limitati effetti pratici, poste le evidenti difficoltà probatorie in capo ai lavoratori circa gli elementi da cui dimostrare la catena di comando sopra rappresentata. Ma la strada tracciata appare corretta e inoltre coerente all'impostazione dottrinale maggioritaria che richiede di distinguere piuttosto che confondere, individuando «di volta in volta, i poteri attribuiti ed esercitati dalle imprese di gruppo, per imputare loro le rispettive responsabilità»⁹⁰.

Da ultimo, trattandosi di una condivisione dei poteri fattuale e priva di regolazione, è stato posto il problema di un possibile esercizio disarmonico degli stessi da parte dei codatori, in particolare di quello direttivo. Sul punto si sono confrontate impostazioni differenti. Da un lato, parte della dottrina ha argomentato sulla base del criterio della priorità temporale, sostenendo che il lavoratore è tenuto a rispettare l'ordine impartito per primo, così ponendosi al riparo da qualsivoglia conseguenza disciplinare relativa al mancato adempimento degli ordini successivi e discordanti⁹¹. Dall'altro lato, si è di recente obiettato che detta soluzione pare sì in grado di fornire certezze

⁸⁹ E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 148.

⁹⁰ G. DE SIMONE, *I confini dell'impresa...*, cit., 278. Nello stesso senso v. M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 222; E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 141-142; A. NICCOLAI, *Le prospettive della codatorialità*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il jobs act*, Giappichelli, Torino, 169; L. NOGLER, *Mono e multi-datorialità...*, cit., 644 ss.

⁹¹ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., 66.

giuridiche sul fronte della gestione dei rapporti in codatorialità, ma oblitera completamente il dato rilevante in diritto. Quest'ultimo è rappresentato dal fatto che nei rapporti pluridatoriali nei gruppi di imprese il lavoratore è vincolato contrattualmente a un solo datore di lavoro e «non si vede come nel caso di direttive contrastanti il lavoratore possa disattendere quelle che provengono dal datore al quale è legato da vincoli contrattuali ed eseguire quelle che arrivano da un soggetto terzo»⁹². Questa osservazione coglie nel segno delle contraddizioni esistenti tra riconduzione giuridica del rapporto di lavoro all'effettivo contesto organizzativo in cui si svolge la prestazione, ed elementi giuridici preesistenti, comunque ineludibili a fronte di un riconoscimento esclusivamente *ex post* dell'effettiva e corretta (co)imputazione del rapporto di lavoro.

5. La dilatazione degli obblighi di diligenza e fedeltà nelle ipotesi di codatorialità in esame

Se la circostanza di un rapporto in codatorialità comporta una diversa declinazione ed esercizio dei poteri datoriali, altrettanto può dirsi con riferimento agli obblighi tipici del prestatore di lavoro. La contestuale imputazione del rapporto di lavoro in capo a più soggetti implica, in sostanza, un'espansione degli obblighi tipici del lavoratore subordinato di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Individuarne i mutati confini risulta, perciò, d'importanza centrale per poter definire i termini e i modi del corretto adempimento della prestazione.

Occorre al riguardo premettere che gli obblighi di diligenza e fedeltà, seppur da valutarsi in relazione ad un rapporto plurisoggettivo *ex latere datoris*, non mutano sul piano strutturale. Continueranno, dunque, ad essere

⁹² M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 231.

intesi in senso funzionale all'adempimento della prestazione lavorativa⁹³. Ciò che cambia, invece, è il contesto di inserimento di quest'ultima, la quale dovrà risultare organizzabile e coordinabile all'interno dell'organizzazione complessa di riferimento.

Deve segnalarsi che, anche con riguardo alla dilatazione della sfera debitoria del lavoratore, esistono significative differenze tra la fattispecie legale e quella rimediale. E non potrebbe essere diversamente, posta l'assenza, in caso codatorialità riconosciuta in sede giudiziale, di un regolamento contrattuale di riferimento da portare a conoscenza del lavoratore nel contratto di lavoro co-imputato.

Orbene, all'interno delle reti di imprese la cartina di tornasole del corretto adempimento è rappresentata dal contratto di rete, sia nel programma di rete che, per altri aspetti, nelle «regole di ingaggio». Il primo rappresenta il perimetro entro cui deve essere utilmente inserita la prestazione lavorativa in codatorialità; il secondo, come visto poc'anzi relativamente ai poteri datoriali, integra una regolazione unilaterale dei rapporti di lavoro, che può esplicare i propri effetti sui rapporti di lavoro solo se debitamente portato a conoscenza dei lavoratori "condivisi"⁹⁴. Sarà in quest'ultimo che, nel rispetto delle norme inderogabili a tutela del prestatore fissate dall'ordinamento, i datori potranno indicare le condizioni di lavoro (tempo e luogo di svolgimento, mansioni, contratto collettivo applicabile, retribuzione ecc.). Pertanto, con riferimento agli obblighi di cui all'art. 2104 c.c., il prestatore dovrà, oltre che attenersi agli ordini impartiti dai titolari del potere direttivo,

⁹³ Tale lettura funzionale degli obblighi di cui agli art. 2104 e 2105 è largamente condivisa. V., al riguardo, A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, 225 ss.; C. CESTER, *La diligenza del lavoratore*, in C. CESTER – M. G. MATTAROLO *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro, Il Codice Civile. Commentario*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), Milano, Giuffrè, 2007, 5, 167 ss..

⁹⁴ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 238; Seppur da un'impostazione di fondo differente v., altresì, M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit. 154.; A. SITZIA, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Arg. dir. lav.*, 3, 2015, 595, secondo il quale, tuttavia, l'obbligo di iscrizione presso il registro delle imprese del contratto di rete ne rende contenuti opponibili ai terzi, tra cui annovera i lavoratori.

conformarsi alle indicazioni contenute nel contratto di rete che riguardino la propria posizione.

Con riguardo all'obbligo di obbedienza di cui all'art. 2104, co. 2, c.c., direttamente correlato all'elemento tipico dell'esercizio congiunto dei poteri datoriali, è stato segnalato in dottrina il rischio che il lavoratore si trovi a ricevere direttive disarmoniche o, finanche, apertamente confliggenti. In tali ipotesi viene in soccorso, anzitutto, il modello di *governance* dei rapporti di lavoro in codatorialità scelto dai retisti. Qualora, infatti, fosse presente un organo *ad hoc* dotato del potere di dirigere la prestazione, il lavoratore si libererebbe osservando le direttive ricevute dal soggetto a ciò deputato in base alle scelte operate dagli imprenditori nel contratto di rete⁹⁵. Laddove, invece, non vi siano previsioni in tal senso ed i poteri vengano esercitati congiuntamente da tutti i codatori, il lavoratore potrebbe attenersi alle direttive per prime ricevute ovvero, come da alcuni indicato in dottrina, considerare la «neutralizzazione reciproca» che si produce nel contrasto d'esercizio e, quindi, «sospendere le proprie prestazioni e attendere che le disposizioni tornino ad essere coerenti e non contraddittorie»⁹⁶.

La medesima problematica è stata affrontata, altresì, con riferimento alla codatorialità rimediabile⁹⁷. Tuttavia, nei gruppi di imprese, come visto poc'anzi, la condivisione dei poteri – e in specie quello direttivo – è di natura meramente fattuale e priva di regolazione. Pertanto, ribadita anche in detta circostanza la possibilità per il lavoratore di porsi al riparo da conseguenze disciplinari rispettando il principio della priorità temporale, si è di recente obiettato che, in questo modo, verrebbe del tutto obliterato il dato giuridicamente rilevante, rappresentato dal fatto che nei rapporti pluridatoriali intragruppo il lavoratore è vincolato contrattualmente a un solo datore di

⁹⁵ Nello stesso senso v. M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, 241.

⁹⁶ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., 67.

⁹⁷ Ivi, 83.

lavoro e difficilmente potrà disattendere le direttive provenienti dalla controparte contrattuale prediligendo quelle di un terzo “estraneo”⁹⁸.

Vi sono poi alcuni aspetti relativi agli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., che valgono sia per i gruppi che per le reti. Con specifico riguardo all’obbligo di diligenza, ad esempio, assume in entrambi i casi una connotazione particolare il riferimento codicistico all’ «interesse dell’impresa». Tale parametro legale della diligenza, nella generalità dei casi, impone al lavoratore di considerare le particolari esigenze dell’organizzazione produttiva in cui è inserito⁹⁹. Nella specifica ipotesi della codatorialità, invece, sarà il contesto organizzativo complesso ad influire nella valutazione della prestazione, la quale dovrà risultare coordinata e coordinabile con riferimento a tale peculiare assetto.

A tal proposito è bene, tuttavia, specificare che l’estensione appena considerata si determina unicamente a fronte di rapporti imputati (o imputabili) a più datori di lavoro e non vale, viceversa, per qualsivoglia rapporto binario in essere con una qualunque delle imprese della rete o del gruppo, in ragione della partecipazione della stessa ad un’organizzazione complessa. Non può dunque condividersi quanto sostenuto da una parte della dottrina, secondo cui «se l’attività produttiva, per le particolari modalità con le quali deve essere svolta, richiede un coordinamento fra organizzazioni diverse che deve essere attuato tramite la condivisione dell’attività di alcuni lavoratori, la conseguenza non è l’imputazione del contratto di lavoro anche al terzo imprenditore che condivide il potere datoriale, né si configura un’ipotesi di somministrazione irregolare o di distacco illecito, laddove l’esercizio parziale del potere direttivo da parte del terzo imprenditore trovi la propria giustificazione nell’esigenza di coordinamento fra le diverse

⁹⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 231.

⁹⁹ A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, cit., 211.

strutture produttive»¹⁰⁰. La pretesa di estendere, *sic et simpliciter*, l'elemento del *coordinamento* (poi, *coordinabilità*), dalla tecnostuttura integrata propria del fordismo alle organizzazioni complesse pare del tutto priva di fondamento giuridico e portatrice di un gravoso ampliamento della sfera debitoria del lavoratore (peraltro potenzialmente *ad libitum*), con ingiustificato squilibrio del sinallagma contrattuale, privo del necessario contrappeso, rappresentato, nella codatorialità, dalla piena corresponsabilizzazione di tutti i datori di lavoro. Men che meno appare accettabile che la forma organizzativa produca la possibilità in capo ad un terzo di esercitare il potere direttivo (seppur solo «parziale») senza che quest'ultimo assuma le vesti di (co)datore, posta la regola generale più volte richiamata – e fondativa della fattispecie della codatorialità esaminata nel presente studio – dell'imputazione del rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore della stessa¹⁰¹.

La considerazione complessiva dell'organizzazione, reticolare o gruppe, viene in rilievo anche perciò che concerne l'obbligo di fedeltà. Quest'ultimo, come noto, integrato dalle clausole generali di correttezza e buona fede, deve intendersi quale obbligo di cura degli interessi datoriali, sia attraverso condotte attive sia attraverso l'astensione da comportamenti pregiudizievoli, in contrasto con l'organizzazione dell'impresa¹⁰². Pertanto, in caso di codatorialità, il lavoratore dovrà adempiere a detti doveri nei confronti di tutte le imprese dell'organizzazione complessa ed il lavoratore non potrà svolgere attività in concorrenza rispetto a quelle da queste esercitate, né potrà divulgare informazioni relative all'organizzazione

¹⁰⁰ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese...*, cit., il quale, peraltro, aggiunge che «L'esercizio da parte del terzo del potere direttivo non altera dunque l'imputazione del rapporto di lavoro, del quale continua ad essere titolare il datore di lavoro con il quale il lavoratore si è obbligato, poiché esso trova la sua giustificazione nella funzione del contratto di lavoro di cui quest'ultimo è parte». In senso non dissimile v. M. MOCELLA, *Reti d'impresa...*, 211 ss.

¹⁰¹ v. da ultimo L. NOGLER, *Mono e multi-datorialità...*, cit., *passim*.

¹⁰² In dottrina, *ex multis*, v. M. GRANDI, voce «Rapporto di lavoro», in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Giuffrè, Milano, 1987, 350; In giurisprudenza, di recente, Cass. 17 settembre 2009, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2010, 348, con nota di V. Nuzzo.

produttiva dei codatori. Ne consegue che l'eventuale patto di non concorrenza, di cui all'art. 2125 c.c., potrà essere legittimamente stipulato nei confronti di tutte le imprese e, in tal caso, dovrà necessariamente essere riparametrato il compenso spettante al prestatore di lavoro, posta la maggiore compressione alla possibilità di reimpiego¹⁰³.

Tracciati i più ampi confini degli obblighi tipici del prestatore condiviso, rimane da affrontare il tema delle conseguenze in caso di inadempimento agli stessi. Dalle considerazioni appena svolte (oltre che, più in generale, dall'inquadramento della codatorialità quale obbligazione soggettivamente complessa) consegue, infatti, che la responsabilità disciplinare del prestatore dovrà essere valutata con riferimento a tutti gli imprenditori contitolari dell'unico rapporto di lavoro. E, tuttavia, anche in questo caso sussistono differenze di non poco momento tra la fattispecie legale e quella rimediale. Quanto alla prima infatti, non vi sono dubbi a tal proposito. Si tratterà tutt'al più di verificare le scelte operate all'interno del contratto di rete relativamente all'esercizio del potere disciplinare e, quindi, all'eventuale organo competente ad esercitare l'azione. In questo senso, si riveleranno prive di qualsivoglia efficacia le sanzioni comminate da un soggetto non autorizzato o, ancora, diverso quello indicato nel contratto di rete.

Con riguardo invece alla codatorialità nei gruppi di imprese, la suddetta estensione della responsabilità disciplinare anche agli imprenditori che partecipano con il datore contrattuale di un interesse produttivo condiviso parrebbe più teorica che pratica. In tal caso, come più volte ribadito, la moltiplicazione dei soggetti datoriali si determina *ex post* per via giudiziale,

¹⁰³ Tale aumento del "corrispettivo" potrebbe essere previsto anche in relazione al rapporto di lavoro, posto l'aggravio di subordinazione che si realizza nella codatorialità. Detto aspetto di riequilibrio del sinallagma contrattuale potrebbe (dovrebbe?) costituire un elemento importante su cui concentrare l'azione delle parti sociali. Ad ogni buon conto, si è detto, che (almeno in parte) il riequilibrio della corrispettività si realizza attraverso il riconoscimento della piena responsabilità solidale di tutti codatori.

in contrasto con l'apparente struttura bilaterale del rapporto. Pertanto, affinché un soggetto diverso dal formale titolare del rapporto, ovvero, affinché motivazioni non concernenti l'interesse organizzativo di quest'ultimo, possano incidere legittimamente sulle condotte del lavoratore sarà necessaria una preventiva azione giudiziale di accertamento dell'esistenza di una situazione di codatorialità (o, quantomeno, di un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro). In sostanza, il diverso datore di lavoro – o lo stesso datore contrattuale qualora voglia addurre motivazioni concernenti l'organizzazione produttiva complessa del raggruppamento – dovrebbe agire in giudizio per vedere riconosciuto quanto illegittimamente celato all'interno dell'effettivo rapporto di lavoro.

Come ritenuto in una sentenza di merito¹⁰⁴, in mancanza di tale preventivo accertamento, si ritiene che non sia possibile elevare una sanzione disciplinare nei confronti di un lavoratore di fatto impiegato promiscuamente a beneficio del raggruppamento e, quest'ultimo, per parte sua, potrà sempre liberarsi dell'eventuale contestazione e sanzione dimostrando di aver correttamente adempiuto la propria prestazione di lavoro nei confronti della controparte contrattuale¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Trib. Milano, 30 ottobre 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2009, 2, 515, con nota di G. BULGARINI D'ELCI, *Un'ipotesi di «collegamento societario» in danno del dipendente*. Il caso aveva ad oggetto l'impugnativa di un licenziamento disciplinare, motivato alla luce di un comportamento tenuto dal prestatore in un precedente rapporto con altra società del gruppo. Il giudice, nella propria argomentazione con cui nega la rilevanza disciplinare di tale condotta, sottolinea che sarebbe stata a tal fine necessaria un'azione di accertamento della sussistenza di un unico centro di imputazione, ovvero un regime di contitolarità del rapporto.

¹⁰⁵ Detta interpretazione si ricollega a quanto detto sopra in merito ad eventuali direttive contrastanti in seno ai gruppi, circostanza nella quale, lo si ripete, difficilmente il lavoratore potrebbe discostarsi dal rispetto del vincolo contrattuale con il datore formale, adempiendo alla direttiva ricevuta per prima da altro datore di lavoro. A questa lettura, tuttavia, parrebbero opporsi le considerazioni effettuate da E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 161, secondo cui l'esistenza dell'obbligo di trasparenza e pubblicità contenuto all'art. 2497-bis c.c., «è idoneo a mettere il lavoratore nella condizione di sapere, prima della conclusione del contratto di lavoro, che le proprie prestazioni lavorative sono inserite in un contesto imprenditoriale dove la capogruppo è legittimata ad ingerirsi nelle scelte organizzative dell'impresa che ha sottoscritto il contratto».

6. I licenziamenti nei gruppi di imprese

Le considerazioni da ultimo svolte, relative ai confini della responsabilità contrattuale del prestatore e del legittimo esercizio del potere disciplinare nei confronti dello stesso, risultano essenziali al fine di affrontare il tema della sanzione espulsiva nei rapporti in contitolarità. Per fare ciò si ricorrerà nuovamente ad una trattazione separata, poste le rilevanti differenze che sussistono a seconda che la codatorialità venga riconosciuta *ex post* dai giudici, o *ex ante* dai retisti.

Il recesso datoriale nei gruppi di imprese rappresenta una parte tutt'altro che secondaria del contenzioso giudiziario giuslavoristico. La stessa evoluzione teorica sulla codatorialità – e più in generale della rilevanza dei raggruppamenti societari nel diritto del lavoro – è in buona parte legata agli arresti giurisprudenziali, e ai correlati commenti dottrinali, sul tema. In particolare, il ruolo chiave è stato ricoperto dai licenziamenti per ragioni economiche, sia individuali che collettivi, all'interno dei quali si è spostato il piano dell'indagine dal datore di lavoro contrattuale all'organizzazione complessiva del gruppo. Ciò si è verificato, e tutt'ora si verifica, sia laddove si riscontri un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro¹⁰⁶, sia nei casi di vera e propria contitolarità dei medesimi¹⁰⁷. Tuttavia, se la prima si è rivelata un'utile tecnica disapplicativa dello schermo della distinta personalità giuridica, opportunamente volta a bilanciare l'interesse imprenditoriale ad un'organizzazione più fluida e competitiva con quello del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, la seconda si è posta il più ambizioso obiettivo di far coincidere realtà giuridica ed economica, sulla base dell'effettivo utilizzo condiviso o promiscuo del lavoratore all'interno del gruppo.

¹⁰⁶ *Ex multis*, tra le più recenti, Cass., 26 maggio 2017, n. 13379, in *De Jure*; Cass., 5 gennaio 2017, n. 160, in *De Jure*; Cass., 26 agosto 2016, n. 17368, in *De Jure*; Cass., 11 novembre 2014, n. 23995 in *De Jure*; Cass., 29 settembre 2014, n. 20463, in *De Jure*.

¹⁰⁷ T. Cagliari 6 giugno 2013, n. 23, cit.; T. Cagliari, 31 maggio 2014, n. 444, cit.

Come già detto, la ricostruzione codatorialista, e la riconduzione della fattispecie nel quadro dell'obbligazione soggettivamente complessa, permette di spostare il piano dell'indagine dal piano formale a quello sostanziale, costituito dall' «insieme del personale e delle strutture organizzative che fanno capo alla pluralità dei soggetti di cui è riscontrata la qualità di codatori e, quindi, di contitolari del rapporto e coobbligati solidali»¹⁰⁸. Ciò significa che, con riguardo ai licenziamenti, in specie quelli economici, il parametro di valutazione è rappresentato dal complesso organizzativo dei codatori e sulla base di tale aggregato andranno valutati i presupposti giustificativi. In altre parole, si dirige l'analisi di legittimità sulla complessiva realtà giuridico-economica in cui il lavoratore è effettivamente inserito.

Nello specifico, ciò significa che, relativamente ai licenziamenti individuali per g.m.o., le ragioni economiche, tecniche, produttive e organizzative che determinano quelle modifiche dell'impresa che incideranno sul rapporto di lavoro (estinguendolo) dovranno causalmente giustificarsi alla luce della struttura organizzativa integrata dei codatori, nonché delle complessive finalità produttive perseguite.

Tuttavia, si deve segnalare che, se da un lato il suddetto ampliamento determina in modo evidente un rafforzamento della tutela posizione del lavoratore, dall'altro lato permette di riferire le motivazioni obiettive a circostanze cui la considerazione atomistica della singola impresa non potrebbe pervenire. Al riguardo, l'esempio proposto di recente in dottrina risulta particolarmente efficace e riguarda la soppressione di una posizione lavorativa dovuta alla scelta di accorpare determinate funzioni all'interno di una sola impresa del gruppo¹⁰⁹.

¹⁰⁸ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 249.

¹⁰⁹ Ivi, 255. L'esempio proposto dall'Autrice riguarda, in particolare, la soppressione della figura di contabile all'interno di una società del gruppo dovuta alla scelta di accorpare tutta la contabilità all'interno di una sola delle società del raggruppamento.

La maggiore incidenza protettiva per il lavoratore, invece, si determina con riferimento alla obbligo di ripescaggio. Come noto, il licenziamento per motivi oggettivi è legittimo solo quale atto ultimo, non altrimenti evitabile¹¹⁰. La garanzia di detta inevitabilità è rappresentata dall'onere probatorio gravante sul datore di lavoro di non poter reimpiegare il lavoratore in mansioni analoghe a quelle svolte prima della riorganizzazione aziendale.

In tema di *repêchage* deve poi essere posto in evidenza l'impatto prodotto dalla riforma dell'art. 2103 c.c.. Il d. lgs. 81/2015, come noto, ha sostituito il criterio dell'equivalenza professionale con il riferimento al medesimo livello e alla stessa categoria legale di inquadramento, ovvero anche a mansioni di livello inferiore con mantenimento della retribuzione precedente, nonché a mansioni inferiori e correlato trattamento retributivo inferiore, purché ciò avvenga con il consenso del lavoratore, assistito da rappresentanze sindacali, in sedi cd. protette. Non è certo questa la sede per affrontare analiticamente i cambiamenti occorsi, ci si limita, dunque, a segnalare che la novella del 2015 parrebbe aver provocato, quale effetto incidentale e probabilmente involontario, un restringimento del potere datoriale di recedere per giustificato motivo oggettivo in ragione della maggior facilità di (ri)collocare in modo alternativo il prestatore di lavoro. Persuade a tal riguardo l'orientamento maggioritario emerso in dottrina che, rilevando il suddetto restringimento, ne sostiene il carattere di contrappeso al sostanziale ampliamento dello *ius variandi* orizzontale e verticale-discendente¹¹¹, nonché il carattere confermativo dell'interpretazione giurisprudenziale del licenziamento economico quale *extrema ratio*.

¹¹⁰ Non mancano, tuttavia, soprattutto di recente, interpretazioni giurisprudenziali di segno diverso che rinvergono il g.m.o. anche a fronte di mere scelte organizzative volte al risparmio dei costi e, finanche, all'incremento di profitto. *Ex multis*, Cass. 23 maggio 2017, n. 3015; Cass. 28 settembre 2016, n. 19185; Cass. 23 settembre 2015, n. 18780, tutte reperibili in *De Jure*.

¹¹¹ E. GRAGNOLI, *Il licenziamento, la giusta causa e il giustificato motivo*, in E. GRAGNOLI (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da),

L'ampliamento della possibilità di ripescaggio determinata dalla recente riforma, già di notevole impatto sul tradizionale rapporto binario all'interno di un'unica impresa, risulta ancor più incisivo nell'ambito di un rapporto di lavoro pluridatoriale, in conseguenza del quale la valutazione di ricollocamento dovrà essere svolta sull'organizzazione complessiva dei codatori.

Pur nella consapevolezza dell'inesistente impatto pratico dei ragionamenti appena svolti con riguardo ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, l'obbligo di *repêchage*, inteso nel senso sopradescritto, si dilata quindi notevolmente in presenza di una prestazione resa in modo promiscuo in seno ad un gruppo di imprese, rafforzandone la stabilità. A tal proposito l'orientamento ampiamente maggioritario in giurisprudenza, ritiene insufficiente, a fronte di un gruppo qualificabile quale unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, una valutazione legata alla sola impresa formalmente datrice, indicando la necessità che l'onere venga assolto nei confronti di tutte le imprese del gruppo¹¹². Fermo restando la dichiarazione d'illegittimità del licenziamento che ne consegue, attraverso il riconoscimento della contitolarità del rapporto, invece, l'orizzonte dovrebbe più correttamente essere ampliato alle sole imprese cui il rapporto medesimo risulti imputabile e non, *sic et simpliciter*, a tutte le imprese del gruppo.

Trattato di diritto del lavoro, Cedam, Wolters Kluwer, Milanofiori Assago, 2017, 350 ss.; F. AMENDOLA, *La disciplina delle mansioni nel d. lgs. 81 del 2015*, in WP. CSDLE "Massimo D'Antona", n. 291, 2016, 23; C. CESTER, *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 180; F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporti di lavoro*, in WP. CSDLE "Massimo D'Antona", n. 257, 2015, 9; M. BROLLO, *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *Adapt Labour Studies*, n. 48, 2015, 42 ss. *Contra*, C. PISANI, *L'ambito del repêchage alla luce del nuovo art. 2103 cod. civ.*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 537 ss. In giurisprudenza v. T. Milano 16 dicembre 2016, in www.bollettinoadapt.it.

¹¹² *Ex multis*, Cass. 16 gennaio 2014, n. 798; Cass. 8 marzo 2012, n. 3629; Cass. 8 agosto 2011, n. 17086, nonché, per *obiter dicta*, Cass. 16 maggio 2003, n. 7717, cit.; Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, cit.; Cass. 10 maggio 2007, n. 10672, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 1001. Nella giurisprudenza di merito v. Trib. Milano, 11 marzo 2010, cit.; Trib. Milano, 14 marzo 2003, in *Riv. Crit. dir. lav.*, 2003, 780.

Analogamente a quanto detto in materia di licenziamenti per g.m.o., i presupposti giustificativi dei licenziamenti collettivi nei gruppi devono concernere la struttura imprenditoriale complessiva dei codatori. È sulla base di tale contesto organizzativo e produttivo che dovrà essere valutata la sussistenza dei requisiti dimensionali fissati nella legge n. 223 del 1991, nonché il requisito numerico di cui all'art. 24, co. 1, della stessa. Pertanto, i «cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni» che impongono l'applicazione delle prescrizioni normative di cui alla suddetta legge si riferiranno a tutte le «unità produttive» dei codatori. Quest'ultime dovranno, infine, essere prese in considerazione per «l'individuazione dei lavoratori da licenziare». Il raffronto preventivo tra professionalità equivalenti dovrà essere, dunque, effettuato su tutti gli addetti delle imprese contitolari del rapporto di lavoro¹¹³. Peraltro, si rileva che la possibilità di limitare la scelta dei lavoratori entro un determinato ramo o reparto dell'azienda, connotato da specifiche professionalità¹¹⁴, potrà riguardare e coinvolgere lavoratori in codatorialità, in ragione della qualità essenziale degli stessi di risultare inseriti (ed inseribili) in molteplici delle organizzazioni imprenditoriali che costituiscono il raggruppamento.

L'ampliamento a tutti i codatori ed alle rispettive organizzazioni produttive, cui si assiste in caso di licenziamenti economici, individuali o collettivi, difficilmente si determinerà in caso di licenziamenti disciplinari. Invero, come già detto in merito alla responsabilità contrattuale, non risulta possibile che i motivi di rimprovero addebitati al lavoratore in codatorialità abbiano riguardo a ragioni inerenti il raggruppamento complessivamente inteso o che, addirittura, possano essere mossi da datori di lavoro diversi da quello contrattuale. Malgrado tutti i contitolari siano interamente investiti dei

¹¹³ G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, cit., 1530; O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo...*, cit., 48; in giurisprudenza v. Cass. 16 maggio 2003, n. 7717, cit.; Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, cit.

¹¹⁴ *Ex multis*, Cass. 17 marzo 2014, n. 6112; Cass. 31 ottobre 2013, n. 24575.

poteri tipici datoriali, non potrà essere validamente contestata alcuna condotta che non riguardi direttamente il datore formale, a meno che non venga in precedenza esperita un'azione giudiziale volta ad accertare la sussistenza di un centro unitario di interessi tra tutte le imprese del gruppo, caratterizzato altresì da rapporti di lavoro in codatorialità, o quantomeno da un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro¹¹⁵. In assenza di tale previo riconoscimento le condotte contestate al lavoratore esorbitanti la sfera del rapporto di lavoro contrattuale, a maggior ragione qualora integrino gli estremi del licenziamento, non potranno essere validamente imputate al lavoratore.

7. I licenziamenti nelle reti di imprese

Nell'ambito dei licenziamenti, molte delle conseguenze giuridiche della codatorialità viste in seno ai gruppi si producono, altresì, all'interno delle reti contrattualizzate. Tuttavia, se nei primi queste vengono a determinarsi solo attraverso il riconoscimento giudiziale, all'interno delle reti ciò avviene in ragione della volontà espressa dagli imprenditori, *ab origine*, all'interno del contratto di rete¹¹⁶.

Le pattuizioni dei retisti, visto l'ampio rinvio contenuto all'art. 30, co. 4-*ter*, arricchiscono e specificano le condizioni di svolgimento di un rapporto pluridatoriale. Come detto in precedenza, la gestione complessiva di tali rapporti (quindi anche la ripartizione dei poteri) – che in linea generale spetterebbe a ciascuno dei codatori – può essere demandata ad un soggetto costituito *ad hoc* e partecipato dai retisti, ovvero a uno solo dei datori coinvolti, ovvero ancora a un soggetto esterno. Ne consegue che l'esercizio del potere di recesso può essere esercitato in modo legittimo unicamente dal

¹¹⁵ Come espressamente riconosciuto dal Trib. Milano, 30 ottobre 2008, cit.

¹¹⁶ Nulla esclude, tuttavia, che anche all'interno delle reti la codatorialità e le conseguenze che ne derivano possano essere desunte dal concreto svolgimento del rapporto di lavoro. In tal senso v. M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 36 ss.

soggetto indicato nel contratto di rete. Pertanto, sarà illegittimo e, nello specifico, inefficace il licenziamento eventualmente irrogato da un imprenditore/soggetto diverso, non investito formalmente di tale potere.

Laddove, invece, il potere di recesso venga esercitato dal soggetto individuato dai retisti e ne ricorrano i presupposti giustificativi di legge si determinerà la cessazione del rapporto in codatorialità. Si tratta, in questo caso, di comprendere quali siano le conseguenze del legittimo licenziamento di un lavoratore in codatorialità. Sul punto si sono registrati approcci differenti in dottrina¹¹⁷. Orbene, in linea generale deve rilevarsi che, in coerenza con l'interpretazione della codatorialità quale obbligazione soggettivamente complessa, qualora il licenziamento venga disposto dal soggetto dotato di tale potere, ovvero, nel caso di esercizio congiunto del potere disciplinare, da uno qualsiasi dei codatori, il rapporto si estingue nei confronti di tutti¹¹⁸. Si deve ribadire, tuttavia, la distinzione tra lavoratori assunti *ex novo* per rendere le proprie prestazioni nell'ambito del programma comune e lavoratori in precedenza alle dipendenze di uno degli imprenditori retisti e successivamente destinati a lavorare nell'interesse di più imprese in rete in regime di codatorialità. Per questi ultimi cesserebbe la configurazione soggettivamente complessa della parte creditrice della prestazione, ma il rapporto si conserverebbe retrocedendo allo schema binario con l'originario datore. Per i primi, diversamente, il recesso provocherebbe la cessazione definitiva del rapporto lavorativo.

Possono tornare utili ancora alcune considerazioni sul punto. Come già detto, difficilmente un'organizzazione razionale ed efficiente della codatorialità nelle reti potrebbe prescindere dall'individuazione di un soggetto (individuale o collettivo) deputato all'esercizio (quantomeno) del

¹¹⁷ Non si hanno al momento pronunce giurisprudenziali su cui riflettere, pertanto il dibattito è tutto rimesso all'elaborazione prettamente teorica.

¹¹⁸ In tal senso, v. M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro...*, cit., 40 ss.; cfr., altresì, A. TURSI, *Il contratto di rete...*, cit., 130; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 261 ss.

potere disciplinare. Laddove, tuttavia, questo accada vi è da rilevare che le conseguenze summenzionate, coerenti alla costruzione teorica dell'obbligazione soggettivamente complessa, potrebbero essere mitigate da un approccio pragmatico volto alla conservazione degli effetti del contratto di lavoro. Si tratterebbe, infatti, di valutare da parte dei restanti codatori se il rapporto continui ad assolvere un effetto utile all'organizzazione produttiva complessiva e, in questo senso, al raggiungimento degli obiettivi comuni. In caso di valutazione positiva il rapporto potrebbe proseguire con i restanti contraenti¹¹⁹. Affinché ciò si verifichi senza mettere in discussione la riconduzione allo schema della obbligazione soggettivamente complessa sarà necessario che tale meccanismo venga esplicitamente pattuito all'interno del contratto di rete. Pattuizione, viceversa, non necessaria se si dovesse inquadrare la codatorialità nel solco della teoria civilistica dell'obbligazione solidale quale insieme collegato di plurimi rapporti obbligatori¹²⁰. Vero è che in ogni caso si ricadrebbe nel paradosso di un lavoratore licenziato da uno dei codatori che continuerebbe a lavorare per la realizzazione del programma di rete, a beneficio, quindi, anche dell'imprenditore che ha effettuato il licenziamento.

Con riferimento, invece, alla sussistenza dei presupposti causali del licenziamento "economico", valgono sostanzialmente le medesime considerazioni svolte in materia di gruppi. La valutazione in merito alle ragioni tecniche, organizzative, produttive ed economiche dovrà, infatti, essere effettuata avuto riguardo dell'intero complesso organizzativo della rete. O meglio, avuto riguardo di tutte le imprese della rete coinvolte nella gestione condivisa della forza lavoro. Allo stesso modo dovrà essere valutato

¹¹⁹ Avanza tale proposta interpretativa, seppur a partire da una lettura della codatorialità in chiave di plurimi rapporti obbligatori, M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 139-140. Più di recente anche M. MOCELLA, *Reti d'impresa...*, cit., 189.

¹²⁰ C. M. BIANCA, *L'obbligazione...*, cit., 699 ss.

l'assolvimento dell'obbligo di repêchage da parte dei codatori¹²¹. Pertanto, se i codatori ritengono non più utile una determinata prestazione condivisa «assumono la decisione di licenziare e devono dimostrare di aver tentato invano il ripescaggio del prestatore in un altro segmento della complessiva struttura produttiva e organizzativa da loro predisposta per il raggiungimento del programma comune»¹²².

Nei casi di licenziamento disciplinare, non si pongono invece i problemi segnalati in materia di gruppi, vista l'origine contrattuale e non rimediabile del codatorialità, cui consegue che gli obblighi di diligenza e fedeltà dovranno senz'altro essere rapportati al contesto complessivo così come individuato e specificato all'interno del contratto di rete e recepito in quello individuale di lavoro.

Da ultimo, vi è da segnalare un'ulteriore possibile forma di cessazione della codatorialità. Come noto, il contratto di rete è dotato di un termine determinato o determinabile (in caso, ad esempio, del raggiungimento dello scopo prefissato nel contratto di rete stesso). In caso di risoluzione del contratto commerciale di rete, i lavoratori assunti *ad hoc*, per il perseguimento degli obiettivi comuni in regime di codatorialità, perderanno il proprio impiego, in modo sostanzialmente analogo a quanto occorre nei rapporti di lavoro tradizionali in caso di cessazione dell'attività di impresa. Diversa, tuttavia, sarà la situazione di chi era precedentemente alle dipendenze di uno dei retisti e che, come poc'anzi detto, vedrà il proprio rapporto tornare a configurarsi entro lo schema bilaterale.

¹²¹ Seppure minoritarie, esistono letture differenti, le quali, viceversa, non ritengono che tale obbligo debba essere esteso a tutti i codatori, in ragione del fatto che questi sarebbero privi del potere di distaccare o trasferire i lavoratori presso altra impresa della rete. V. A. TURSI, *Il contratto di rete...*, cit., 130; Cfr. V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro...*, cit., 786 ss. Non a caso tali interpretazioni muovono dal presupposto che i rapporti di lavoro in condivisione siano imputabili a ciascun co-datore solamente *pro quota*. La critica di fondo a tale interpretazione risiede, dunque, nella mancata considerazione dei codatori quali soggetti pienamente investiti della titolarità dei rapporti lavorativi e, quindi, dei relativi poteri ed oneri.

¹²² M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro...*, cit., 265.

8. Riflessioni di sintesi. La codatorialità quale fattispecie ricompositiva, non sanzionatoria, della figura datoriale

Il tema della prestazione di lavoro resa promiscuamente all'interno delle organizzazioni complesse risulta a tutt'oggi avvinto da incertezze interpretative e dimostra, anche da tale prospettiva, che i processi di frammentazione della produzione e, più in generale, i mutati confini dell'impresa, pongono a dura prova la tensione propria del diritto del lavoro a regolare le relazioni lavorative¹²³. Quest'ultimo, affondando le proprie radici in un contesto socio-economico assai differente da quello attuale, fatica a trovare una propria collocazione deliberativa¹²⁴, specie nell'epoca della colonizzazione delle ragioni dell'economia su quelle del diritto¹²⁵. Le riforme dell'ultimo lustro ne hanno, peraltro, sancito l'ulteriore marginalizzazione¹²⁶, al di là ed a prescindere dalle questioni connesse alle forme liquide dell'organizzazione produttiva.

Orbene, se scomposizione e ricomposizione dell'impresa e della figura datoriale sono la cifra del post-fordismo (ammesso e non concesso che il prefisso “*post*”¹²⁷ sia effettivamente indicativo del superamento dell'impresa verticalmente integrata e non invece di un nuovo fordismo di mutata perimetrazione¹²⁸), risulta di particolare urgenza che la materia giuslavoristica trovi gli strumenti atti ad affrontare il mutato scenario

¹²³ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 10.

¹²⁴ R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1, 2013, 37 e ss.

¹²⁵ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., 97.

¹²⁶ Sul tema v. le recenti riflessioni di F. MARTELLONI, *Lavoro, diritto e democrazia. La norma giuslavoristica in cerca di legittimazione: rilievi critici*, Cedam, Milanofiori Assago, 2018, 10 ss.

¹²⁷ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., il quale richiama le osservazioni sull'utilizzo di tale prefisso di E. HOBSBAWM, *Il secolo breve*, Rizzoli, Milano, 1997, 339 ss.

¹²⁸ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro...*, cit., 12-13. Sul tema v., altresì, all'interno della sconfinata letteratura sociologica, K. KUMAR, *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*, Einaudi, Torino, 2000.

organizzativo e produttivo. A questo proposito si è invocato un diritto del lavoro della complessità¹²⁹, ovvero ancora un diritto del lavoro post-fordista¹³⁰, da ultimo si è apertamente parlato della necessità di argomentare un diritto del lavoro secolare¹³¹.

Il tema della simultanea riconduzione del rapporto di lavoro a più datori di lavoro appartenenti alla medesima rete o al medesimo gruppo di imprese è stato qui indagato (anche) nella convinzione che la giuridica possibilità di tale opzione ermeneutica costituisca un momento di centratura del diritto del lavoro. La capacità ricompositiva della figura datoriale, propria della codatorialità, rappresenta, infatti, un'istanza di radicamento del diritto del lavoro all'interno delle organizzazioni complesse, resa possibile dal ricorso ad alcuni principi fondamentali, primo fra tutti quello di effettività. Ammettere che non vi sia alcun impedimento normativo che osti all'imputazione plurale del rapporto di lavoro subordinato, rappresenta, allora, un momento di rottura rispetto alla dinamica di costante rincorsa ai mutevoli assetti dell'organizzazione e permette, altresì, di relegare ad una fase secondaria, o a situazioni effettivamente patologiche, le soluzioni sanzionatorie di cui è dotato il nostro sistema giuridico¹³². Viceversa, irrigidire la nozione di subordinazione ancorando il rapporto ad un vincolo necessariamente bilaterale (salvo, ovviamente, le eccezioni positivizzate), oltre che privo di giuridico riscontro, impone al diritto del lavoro una funzione prevalentemente punitiva – attraverso l'armamentario della frode alla legge e della somministrazione irregolare –, difficilmente capace di riportare al centro dei processi economici e legislativi le relative istanze regolative.

¹²⁹ R. DEL PUNTA, *Il "nuovo" giuslavorista*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 497.

¹³⁰ E. RAIMONDI, *Rapporto di lavoro...*, cit., 40 ss.

¹³¹ L. NOGLER, *Mono e Multi-datorialità...*, cit., 660, secondo il quale il giuslavorista «deve sviluppare le qualità dell'equilibrista perché deve saper coniugare la ricerca della massima produttività possibile con l'effettivo riconoscimento della natura umana di ciascuna lavoratore che collabora con il datore di lavoro».

¹³² *Ivi*, 659.

Le recenti novità normative in tema di contitolarità, malgrado la scarsa incisività e precisione letterale della disposizione, rafforzano (*id est*, sanciscono) la tesi della possibile imputazione plurale del rapporto di lavoro. In tal senso, nelle pagine che precedono si è argomentato che il legislatore del 2013 avesse ben presente il dibattito dottrinario sul tema, tanto che, a ritroso, ha tipizzato la «codatorialità», seppur nel diverso ambito delle imprese sottoscrittrici di un contratto di rete. Tuttavia, come si è detto, il carattere di specialità della disposizione di cui all'art. 30, co. 4-*ter*, ultimo periodo, non impedisce certo alla contitolarità di operare *ex post*, in sede giudiziale, nel diverso ambito dei gruppi – così come in qualsivoglia contesto organizzativo nel quale la prestazione risulti conformata da una pluralità di datori di lavoro¹³³ -, quale rimedio giuridicamente improntato al principio di effettività.

Le analisi svolte nel presente studio conducono a ritenere sussistente, all'interno dell'ordinamento, la fattispecie della codatorialità, dotata di ampiezze e qualità differenti a seconda che la stessa sia *ex ante* prevista all'interno del contratto di rete, ovvero giudizialmente accertata. Si tratta di una fattispecie foriera, in modo ancor più accentuato laddove predeterminata e regolata dai retisti (nei limiti, ovviamente, di cui si è detto¹³⁴), di vantaggi sia per le componenti datoriali coinvolte sia per i lavoratori in condivisione. Da un lato, infatti, il fattore lavoro può essere utilizzato dai codatori in modo estremamente flessibile e quale ulteriore veicolo di trasmissione di informazioni, conoscenze e professionalità all'interno dell'organizzazione reticolare o gruppale¹³⁵, integrando, così, la forma più ampia di mobilità

¹³³ Cfr. le recenti osservazioni di A. DE GIUDICI, *Codatorialità e licenziamento: riflessioni a margine di alcune recenti sentenze*, *Arg. dir. lav.*, 2016, II, 1212 ss., secondo cui, in conclusione, «la mera gestione in comune di un rapporto di lavoro consente, ad avviso di chi scrive, quale elemento sufficiente ed indefettibile della fattispecie, una coimputazione del rapporto».

¹³⁴ V. *supra*, cap. III, § 3.

¹³⁵ Qualità essenziali del capitalismo post-moderno che, come da più parti rilevato, s'incardina sulla valorizzazione (anche) del lavoro immateriale, altresì definito capitale

presente nell'ordinamento; dall'altro lato, invece, l'imputazione del rapporto «nel segno della codatorialità»¹³⁶ comporta, anzitutto, un rafforzamento di tutela del lavoratore. Invero, giusta la riconduzione della fattispecie nell'alveo delle obbligazioni soggettivamente complesse, si determina una situazione di piena contitolarità del rapporto di lavoro, che, da quest'angolo visuale, significa automatica (e categorica) co-imputazione ai datori coinvolti di tutte le responsabilità tipiche allo stesso collegate. L'ampliamento del fronte datoriale, ridistribuendo su una pluralità di soggetti l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto, permette al lavoratore di rivendicare per intero i propri diritti nei confronti di ciascun (e qualunque) imprenditore coinvolto. In tal senso, la codatorialità riequilibra un rapporto di lavoro che, altrimenti, produrrebbe la sola dilatazione della sfera debitoria del prestatore, quest'ultimo ritrovandosi, paradossalmente, “servo di due padroni”¹³⁷. Pertanto, alla funzione di condivisione delle competenze e delle professionalità del personale alle dipendenze delle singole imprese, tipica dell'istituto, fa da necessario (e giuridico) contraltare la condivisione delle responsabilità datoriali, ribadendosi, a tal proposito, l'ineluttabilità di tale determinazione. Residua semmai, come evidenziato¹³⁸, uno spazio deliberativo differente, rimesso all'autonomia negoziale, all'interno contratto di rete ove, eventualmente, possono definirsi ripartizioni in quote non eguali del vincolo solidale, con la precisazione, a rischio di suonar ripetitivi, che tale pattuizione può espletare i propri effetti nei confronti dei soli contraenti commerciali e non anche dei lavoratori.

umano. In tal senso si è parlato di «economia della conoscenza» o «società dell'intelligenza», A. GORZ, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.

¹³⁶ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo...*, cit., 50

¹³⁷ Ivi, 51. L'A. parla espressamente di «contropartita del contenuto più elastico e flessibile che assume la prestazione».

¹³⁸ A tal proposito, nel presente studio si è parlato di una possibile configurazione a *geometrie variabili* dell'effetto solidaristico che si produce nella codatorialità. Circostanza che, viceversa, non trova concretizzazione nella codatorialità di tipo rimediale la quale, operando *ex post*, non può che determinare una suddivisione in quote uguali del condebito verso il lavoratore.

Bibliografia

- AA. VV., *Il diritto delle società*, in U. MORERA, G. OLIVIERI, M. PERASSI, G. PRESTI e F. VELLA (a cura di), 3° edizione, Il Mulino, Bologna, 2009, 99.
- ALESSI C., *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M. T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 85 ss.
- ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014.
- ALVINO I., *L'appalto e i suoi confini*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di) *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 43 ss.
- ALVINO I., *La Corte costituzionale estende la responsabilità solidale negli appalti alla subfornitura*, in *ilgiuslavorista.it*, 31 gennaio 2018.
- ALVINO I., *Requisiti di liceità del distacco del lavoratore presso altra impresa del gruppo*, in *ilgiuslavorista.it*, 16 giugno 2016.
- ALVINO I., *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse: un nuovo modo di concepire la gestione del personale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 4, 757.
- ALVINO I., *Rete di imprese e subordinazione*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 215 ss.
- AMENDOLA F., *La disciplina delle mansioni nel d. lgs. 81 del 2015*, in *WP. CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 291, 2016, 23.
- AMORTH G., *L'obbligazione solidale*, Giuffrè, Milano, 1959.
- ANTONMATTEI P. H., DERUE A., JOURDAN D., MORAND M., *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Lamy, 2011.
- BARBERA M., *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, Cedam, Padova, 2016, 673.
- BARBERA M., *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009*, Giuffrè, Milano, 2010.
- BIANCA C. M., *L'obbligazione*, in *Diritto civile*, IV, Giuffrè, Milano, 1993.
- BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 137 ss.
- BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *WP. CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 218, 2014, 6-7.
- BIASI M., *I dubbi sull'attuale rilevanza dei gruppi di imprese nel diritto del lavoro. Le oscillazioni della giurisprudenza e la necessità di un intervento organico del legislatore in materia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 4-5, 991.
- BIASI M., *Reti di impresa e diritto del lavoro – codatorialità e assunzione congiunta nelle reti di imprese*, in *Giur. It.*, 1469.

- BOLEGO G., *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2011.
- BONARDI O., *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- BORGIOLO A., "Direzione unitaria" e responsabilità nell'amministrazione straordinaria, in *Riv. soc.*, 1982, 13 ss..
- BRANCA G., *La continuità del rapporto di lavoro in società collegate*, in *Mass. giur. lav.*, 351, e ivi, 1978, I, 166.
- BREDARIOL E., *Evoluzione legislativa e attuale assetto della disciplina del contratto di rete*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di impresa*, 2015, Ipsoa, Milano, 78.
- BRIGANTI E., *La nuova legge sui "contratti di rete" tra le imprese: osservazioni e spunti*, in *Notariato*, 2010, 191 ss.
- BROLLO M., *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *Adapt Labour Studies*, n. 48, 2015, 42 ss.
- BULGARINI D'ELCI G., *Un'ipotesi di «collegamento societario» in danno del dipendente*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2009, 2, 515.
- BUSNELLI F.D., *L'obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*, Milano, Giuffrè, 1974.
- CAFAGGI F., *Contractual Networks and the Small Business Act: Towards European Principles?*, *European Review of Contract Law*, 2008, 4, 490 ss.;
- CAFAGGI F., *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, in F. MACARIO, C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratti di impresa: spunti per un dibattito*, in *I contratti*, 2009, 915-916.
- CAFAGGI F., *Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-impresitoriale*, in ID. (a cura di) *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Il Mulino, Bologna, 2004, 102 ss.
- CAGNIN V., *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 279.
- CALCATERRA L., *Il divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro: problemi applicativi e prospettive di riforma*, in R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, ESI, 2002, 127.
- CARINCI M. T., *Art. 2127: la fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, in F. D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2000.
- CARINCI M. T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in EAD. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 4.
- CARINCI M. T., *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere,*

- obbligo ad esso connesse – è regola generale nell’ordinamento giuslavoristico*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, II, 1019.
- CARINCI M. T., *La somministrazione di lavoro altrui*, in EAD., C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d’azienda*, in *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, Milano, 2004, 5 ss.
- CARINCI M. T., *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell’organizzazione: verso un datore di lavoro “à la carte”?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 736 ss.
- CARINCI M. T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d’azienda e di ramo*, 3° edizione, Giappichelli, Torino, 2013, 40.
- CARPIO E., *La Cassazione e le imprese di gruppo: un passo avanti e due indietro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1992, 3, II, 643.
- CASSAR S., *Il distacco nell’ambito del gruppo societario integrato applica le regole semplificate del contratto di rete tra imprese* in *Giust. Civ.*, 2016, 10.
- CAVALLINI G., «*Chi comanda sono sempre io*»: *un unico centro di imputazione e la sua percezione agli occhi del personale dipendente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, II, 274.
- CAVALLINI G., *Il rapporto di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, tesi di laurea – relatrice Prof.ssa M. T. CARINCI – insignita nel 2015 del “Premio Ghezzi” dell’Università degli Studi di Bologna quale miglior tesi dell’anno in diritto del lavoro.
- CERRAI A., *I gruppi di società nel diritto comunitario*, in A. PAVONE LA ROSA (a cura di), *I gruppi di società. Ricerche per uno studio critico*, Il Mulino, Bologna, 1982, 451 ss.
- CESTER C., *La diligenza del lavoratore*, in ID, M. G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*, *Il Codice Civile. Commentario*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), Milano, Giuffrè, 2007, 5, 167 ss.
- CESTER C., *La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 180.
- CHIECO P., *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in AA. VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, 208.
- CHIECO P., *La nozione comunitaria di “gruppo di imprese” ed i suoi riflessi nell’ordinamento italiano: prima considerazioni*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2, 85.
- CORAZZA L., “*Contractual integration*” e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004.
- COTTINO G., *Le società. Diritto commerciale*, Vol. I, Cedam, Padova, 1999, 651.
- CREA C., *Reti contrattuali e organizzazione dell’attività di impresa*, ESI, Napoli, 2008.
- CUFFARO V., *I contratti di impresa e contratti tra imprese*, in *Il corr. del merc.*, 2010, 7.
- DE FERRA G., *Sulla contitolarità del rapporto obbligatorio*, Giuffrè, Milano, 1967.

- DE GIUDICI A., *Codatorialità e licenziamento: riflessioni a margine di alcune recenti sentenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, II, 1212 ss.
- DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, 3 ss.
- DE SIMONE G., *Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in AA.VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, 273 ss.
- DE SIMONE G., *Decentramento produttivo e unitarietà sostanziale del datore di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, II, 5235.
- DE SIMONE G., *I gruppi di imprese*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, 1509 ss.
- DE SIMONE G., *I licenziamenti nei gruppi tra libertà d'impresa e abuso del diritto*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1991, II, 183.
- DE SIMONE G., *Nuove regole per nuove imprese?*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 199 ss.
- DE SIMONE G., *Poteri del datore e obblighi del lavoratore*, in F. CARINCI (a cura di), *Il Lavoro subordinato, tomo II, Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in M. BESSONE (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007, 253 ss.
- DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, Milano, 1995.
- DEL FRATE M., *La Corte costituzionale sull'applicabilità della responsabilità solidale alla subfornitura: condivisibile il risultato ma non il metodo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2, 2018, 611 ss.
- DEL PUNTA R., *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1, 2013, 37 e ss
- DEL PUNTA R., *Il "nuovo" giuslavorista*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2016, 497
- DEL PUNTA R., *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, I, Cedam, Padova, 2005, 628. .
- DEL VECCHIO L., *Niente responsabilità solidale fra i datori di lavoro in caso di somministrazione irregolare di lavoro*, in *Giur. it.*, 2007, 1648.
- DELLE MONACHE S., *Il contratto di rete tra imprese*, in *Judicium*, www.judicium.it, 2014, 9 ss.
- DI MAJO A., *Obbligazioni solidali (e indivisibili)*, in *Enc. dir.*, vol. XXIX, Giuffrè, Milano, 1979, 300.
- DONDI G., *Pret. Roma 29 novembre 1983*, in *Giust. Civ.*, 1984, I, 2315, *Società collegate, frode alla legge e tutela del lavoratore licenziato*.
- DONINI A., *Oltre la direzione e il coordinamento: quando la capogruppo è datore di lavoro*, *Giur. Comm.*, 4, 2012, 778.
- EMILIANI S.P., *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 493 ss.

- ESPOSITO M., *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell'impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 4, 754.
- ESPOSITO M., *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 613.
- ESPOSITO M., *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Jovene, Napoli, 2002, *passim*.
- FERRARESI M., *Assunzione di lavoratori in mobilità, benefici previdenziali e pratiche fraudolente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, 1, 173.
- FERRARO G., *Metamorfosi dell'impresa e tutela del lavoro (a proposito del trasferimento d'azienda nella riforma Biagi)*, in *Arg. Dir. lav.*, 3, 780;
- GALGANO F., *Direzione e coordinamento di società. Art. 2497-2497-septies*, in ID. (a cura di), *Commentario del codice civile Sicaloja-Branca*, Zanichelli – Soc. Ed. del Foro Italiano, Bologna – Roma, 2005.
- GALGANO F., *I gruppi di società*, in ID. (diretto da), *Le società. Trattato*, Utet, Torino, 2001.
- GALGANO F., *I gruppi nella riforma delle società di capitali*, in *Contr. Impr.*, 2002, 1015.
- GALGANO F., *Il marchio nei sistemi produttivi integrati: sub forniture, gruppi di società, licenze, "merchandising"*, in *Contr. Impr.*, 1987, 173 ss.
- GALGANO F., *L'abuso della personalità giuridica nella giurisprudenza di merito (e negli «obiter dicta» della Cassazione)*, in *Contr. Imp.*, 1987, 2, 365.
- GALGANO F., *L'impresa di gruppo*, in *Dir. Merc. Lav.*, n. 3, 2004, 669.
- GALGANO F., *La giurisprudenza nella società post-industriale*, in *Contr. Impr.*, 1989, 362.
- GALGANO F., *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna, 2005, 195;
- GALGANO F., *Le "fasi dell'impresa" nei consorzi fra imprenditori*, in *Contr. Impr.*, 1986, 1.
- GALGANO F., *Qual è l'oggetto della società holding?*, in *Contr. Impr.*, 1985, 327.
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione alle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Cassino 18-19 maggio 2017, dattiloscritto reperibile al sito aidlass.it.
- GAROFALO M. G., *Intervento*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 182.
- GHINOY P., *Un nuovo approccio nella valutazione del collegamento societario*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1996, 511.
- GIUGNI G., *Una lezione sul diritto del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1994, p. 210.
- GORZ A., *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.
- GRAGNOLI E., *Il licenziamento, la giusta causa e il giustificato motivo*, in E. GRAGNOLI (a cura di), *L'estinzione del rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Wolters Kluwer, Milano, 2017, 350 ss.

- GRANDI M., voce «*Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*», in *Enc. Giur. Treccani*, vol. XX, 1990, *passim*.
- GRANDI M., voce «*Rapporto di lavoro*», in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Giuffrè, Milano, 1987, 350.
- GRANIERI M., *Il contratto di rete: una soluzione in cerca del problema?*, in F. MACARIO, C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratti di impresa: spunti per un dibattito*, in *I contratti*, 2009, 934 ss.;
- GRECO M. G., *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 380 ss.
- GRECO M. G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, Torino, 2017.
- GRECO M. G., *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 117 ss.
- GUARISO A., *Solidali nell'appalto lecito, separati nell'appalto illecito: lo strano destino degli obblighi retributivi dopo le Sezioni unite e le innovazioni della finanziaria*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1183.
- GUARRIELLO F., «*La prima volta*» della direttiva sui CAE (n. 94/45/CE) davanti alla Corte di Giustizia: Bofrost o della latitudine dei diritti di informazione riconsociuti alle rappresentanze dei lavoratori alla fine della costituzione del Comitato aziendale Europeo, in *Lav. Dir.*, 2001, II, 123.
- GUZZARDI G., *Cooperazione imprenditoriale e contratto di rete*, Cedam, Milano, 2014.
- GUZZARDI G., *Note preliminari allo studio del contratto di rete*, in *Contr. Impr.*, 2013, 501 ss.
- HERNANDEZ S., *Le posizioni non contrattuali del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1968.
- HOBBSAWM E., *Il secolo breve*, Rizzoli, Milano, 1997.
- JAEGER P.G., *Direzione unitaria di gruppo e responsabilità degli amministratori*, in *Riv. Soc.*, 1985, 817 ss.
- JAEGER P.G., *La responsabilità solidale degli amministratori della capogruppo nella legge sull'amministrazione straordinaria*, in *Gur. Comm.*, 1981, 415.
- KUMAR K., *Le nuove teorie del mondo contemporaneo. Dalla società post-industriale alla società post-moderna*, Einaudi, Torino, 2000.
- LAMANDINI M., *Il "controllo". Nozioni e "tipo" nella legislazione economica*, Giuffrè, Milano, 1995.
- LANTARÒN BARQUIN D., *Pluralización empresarial y superación del carácter bilateral de la relación laboral*, in *Actualidad Laboral*, 12, 2014, 1436;
- LASSANDARIA., *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè, 2001.
- LATTANZIO F., *L'interesse datoriale nel distacco di manodopera*, in *Lav. giur.*, 2010, 42.
- LISO F., *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporti di lavoro*, in *WP. CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 257, 2015, 9.

- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda. Il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982.
- LO FARO A., *Processi di outsourcing e rapporti di lavoro*, ed. provv., Milano, 2003.
- LOPEZ SANCHEZ M. C., *El empleador en las organizaciones empresarial complejas*, Madrid, CES, 2007.
- LUNARDON F., *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, Giappichelli, Torino, 1996.
- LUNARDON F., *I gruppi di impresa tra prassi e sistema*, in M. MAGNANI, P. A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, 357.
- MAGNANI M., *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, 23.
- MAIO V., *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 1, 795.
- MARAZZA M., *L'interesse tipico del creditore di lavoro subordinato e le due ipotesi di dissociazione tra titolarità del contratto ed esercizio dei poteri di organizzazione del lavoro*, *Arg. dir. lav.*, 1, 2004, 104.
- MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.
- MARESCA A., *Commento all'art. 31*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro. D. lgs. 10 settembre 2003 n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, 352.
- MARTELLONI F., *Lavoro, diritto e democrazia. La norma giuslavoristica in cerca di legittimazione: rilievi critici*, Cedam, Milanofiori Assago, 2018, 10 ss.
- MASSI E., *Assunzioni congiunte in agricoltura: modalità e vantaggi*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, 36, 1888-1889.
- MATTAROLO M.G., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, I, 505.
- MATTIONI M., *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 47 ss.
- MAZZIOTTI F., *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1974.
- MAZZOTTA O., *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *Dir. Lav.*, 1988, 2, 360.
- MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese e diritto del lavoro fra organizzazione e contratto*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 129.
- MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Riv. Giur. lav.*, 2013, I, 19 ss.
- MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.
- MAZZOTTA O., *Rapporto di lavoro, società collegate e Statuto dei Lavoratori*, nota a App. Firenze 6 novembre 1971, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 756.

- MAZZOTTA O., *Somministrazione di lavoro e subordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione?*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2006, p. 159.
- MELIADÒ G., *I persistenti dilemmi del lavoro nelle società collegate*, in *For. It.*, 1987, I, 1847.
- MELIADÒ G., *Il lavoro nei gruppi e la Cassazione: sforzi metodici e insoluti dilemmi* in *For. It.*, 1993, I, 2245.
- MELIADÒ G., *Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali*, in *For. It.*, 2010, 3330.
- MELIADÒ G., *La cassazione e le società collegate*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1981, II, 912;
- MELIADÒ G., *Le inquietudini della giurisprudenza sulla nozione di società collegate*, in *For. It.*, 1988, I, c.1998.
- MELIADÒ G., *Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali*, in *For. It.*, 2012, 3325 ss.
- MENCONI L., *Note sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro*, in AA. VV., *Scritti giuridici in onore di A. Scialoja*, IV, Zanichelli, Bologna, 1953.
- MERCURI F., *La diffusione del contratto di rete e le persistenti criticità giuslavoristiche*, in *ilgiuslavorista.it*, "focus" del 22 luglio 2018.
- MIGNOLI A., *Interesse di gruppo e società a sovranità limitata*, in *Contr. Impr.*, 1986, 729 ss.
- MOCELLA M., *Reti d'impresa e rapporti di lavoro*, ESI, Napoli, 2018.
- MOLLO M., *Art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 e contratto di trasporto: una deroga discutibile*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, I, pp. 113 ss.
- MONTALENTI P., *Conflitto di interessi nei gruppi di società e teoria dei vantaggi compensativi*, in *Giur. comm.*, 1995, I, 710 ss.
- MONTALENTI P., *Direzione e coordinamento nei gruppi societari*, in *Riv. soc.*, 2007, 321 ss.
- MUGGIA R., *Società collegate e rapporto di lavoro: un fenomeno carsico*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 688.
- NATOLI U., *Intervento*, in AA. VV., *Gruppi di società, imprese collegate e rapporti di lavoro. Tavolo rotonda*, in *Riv. giur. lav.*, 1979, I, 414.
- NICCOLAI A., *Le prospettive della codatorialità*, in O. MAZZOTTA (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il jobs act*, Giappichelli, Torino, 169.
- NICCOLINI G., *Spunti sui profili commercialistici della riforma Biagi*, in *Dir. Lav.*, 2003, I, 296.
- NOGLER L., *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1992, 291 ss.; .
- NOGLER L., *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 3, 2018, 639 ss..
- NOGLER L., *The Concept of «Subordination» in European and Comparative Law*, Trento: *Quaderni di Scienze Giuridiche*, University of Trento, 2009.
- ORLANDI M., *La responsabilità solidale. Profili delle obbligazioni solidali risarcitorie*, Giuffrè, Milano, 1993.

- PAVONE LA ROSA A., *Controllo e gruppo nella fenomenologia dei collegamenti societari*, in *Dir. Fall.*, 1985, I, 10.
- PAVONE LA ROSA A., *I gruppi di società. Ricerche per uno studio critico*, Il Mulino, Bologna, 1982, 29.
- PAVONE LA ROSA A., *La responsabilità da “controllo” nei gruppi di società*, in *Riv. soc.*, 1984, 407 ss.
- PAVONE LA ROSA A., *Le società controllate – I gruppi*, in G.E. COLOMBO, G.B. PORTALE, A. PAVONE LA ROSA (diretto da) *Trattato delle società per azioni*, vol. 2, Utet, Torino, 1991, 600 ss.
- PERINI C., *La successione di leggi penali in materia di somministrazione di lavoro: l'orientamento della Suprema Corte*, in *Lav. giur.*, 2005, 954.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966.
- PERSIANI M., *Considerazioni sulla natura e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 406 ss.
- PERULLI A., *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro, vol. IV. Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014.
- PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. giur. dir. lav.*, 2013, I, 83 ss.
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992.
- PERULLI A., *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 119.
- PERUZZI M., *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M.T. CARINCI (a cura di) *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 268.
- PICCIOTTO L., *I gruppi aziendali come fattispecie di aggregazione*, in C. SORCI, G. FALDETTA (a cura di), *I gruppi come strumenti di governo delle aziende*, Giuffrè, Milano, 2008, 47 ss.
- PINTO V., *Gruppi di società*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, Vol. II, *Impresa*, Bononia University Press, Bologna, 2010, 76.
- PINTO V., *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'unione europea e diritto nazionale*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 895 ss.
- PINTO V., *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*, Cacucci, Bari, 2005.
- PINTO V., *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione Europea e diritto nazionale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 890.
- PINTO V., *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 1, 55 ss.
- PISANI C., *L'ambito del repêchage alla luce del nuovo art. 2103 cod. civ.*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 537 ss.
- PRASSL J., *The concept of the Employer*, Oxford University Press, Oxford, 2015.
- PRINCIPATO L., *Responsabilità solidale del committente e debiti di lavoro: dall'appalto alla subfornitura attraverso una sentenza interpretativa di rigetto additiva*, in *Giur. Cost.*, 6, 2017, 2709 ss.

- PUTRIGNANO V., *Il distacco dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, 3, 689.
- RAIMONDI E., *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, II, 294 ss.
- RAIMONDI E., *Rapporto di lavoro e gruppi imprenditoriali. La figura del datore di lavoro e le tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2016.
- RATTI L., *Interposizione illecita e irresponsabilità solidale del datore di lavoro interposto*, in *Lav. Giur.*, 2007, 3, 275.
- RATTI L., *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in M. T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 166.
- RATTI L., *Il datore di lavoro e le sue trasformazioni: spunti da una comparazione*, in AA.VV., *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, Franco Angeli, Milano, 2012, 311 ss.
- RATTI L., *Intorno al-i concetto-i di datore di lavoro. A proposito di The concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 381 ss.
- RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa»*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 263 ss.
- RAZZOLINI O., *Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi di imprese al vaglio della Corte di giustizia. Verso un'idea di codatorialità?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, II, 1286 ss.
- RAZZOLINI O., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 29 ss.
- RAZZOLINI O., *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, II, 379.
- RAZZOLINI O., *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di) *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 161 ss.
- RAZZOLINI O., *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 1, 110.
- RAZZOLINI O., *Riflessioni su franchising e ambito di applicazione della tutela reale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2006, II, 101.
- RIGANÒ G., *Società collegate e rapporto di lavoro*, in *Giur. it.*, 1994, I, 1801.
- ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, 6° edizione, Cedam, Padova, 2012, 432.
- ROMEI R., *L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, II, 725.
- RONDINONE N., *Commento all'art. 31*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *Il nuovo mercato...*, cit., 454.
- RONDINONE N., *I gruppi di imprese fra diritto comune e diritto speciale*, Giuffrè, Milano, 1999.
- ROSSI G., *Il fenomeno dei gruppi ed il diritto societario: un nodo da risolvere*, in P. BALZARINI, G. CARCANO, G. MUCCIARELLI (a cura di), *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi*, organizzato dalla Rivista delle

- Società*, Venezia 16-17-18 novembre 1995, Giuffrè, Milano, 1996, vol. I, 17 ss.
- RUBINO D., *Obbligazioni alternative, obbligazioni in solido, obbligazioni divisibili e indivisibili: artt. 1285-1320*, in *Comm. Cod. Civ. Scialoja-Branca*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1963, 144 ss.
- RUDAN BRICOLA M., *La giurisprudenza lavoristica sui gruppi di imprese*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 123.
- RUIZ PERIS J. I., *La redes empresariales como fenomeno economico y realidad juridica*, relazione al Seminario internazionale di Salamanca “*Impacto Laboral de las redes empresariales*”, 9-10.11.2017, reperibile al sito wilfredosanguineti.wordpress.com.
- RULLANI E., *Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale*, in M. Regini (a cura di), *La sfida della flessibilità*, Milano, 1988, 98.
- RULLANI E., *Dal fordismo realizzato al postfordismo possibile: la difficile transizione, Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Giuffrè, Milano, 1999.
- RULLANI E., *Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell’anomalia*, in ZANELLI P. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991, 131 ss.
- SALAFIA V., *La responsabilità della holding nei confronti dei soci di minoranza delle controllate*, in *Le società*, 2003, 391;
- SANGUINETI RAYMOND W., *Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo*, in ID. (a cura di), *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas*, Lima, Grijley, 2013.
- SANGUINETI RAYMOND W., *Redes empresariales y derecho del trabajo*, Granada, Editorial Comares, 2016.
- SBISÀ G., *Funzione di una nozione unitaria di gruppo e molteplicità delle nozioni di controllo*, in AA. VV., *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*, Giuffrè, Milano, 1997, 283 ss.
- SCARPELLI F., *Commento all’art. 27*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al d. lgs. n. 10 settembre 2003*, n. 276, Cedam, Padova, 2004, 411.
- SCARPELLI F., *Il distacco nei gruppi di imprese, tra interesse della distaccante e interesse del gruppo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, 1, 203.
- SCARPELLI F., *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d’azienda: problemi vecchi e nuovi*, in *Il trasferimento d’azienda*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, Torino, Utet, 2004, 118-119.
- SCIARRA S., *Franchising e contratto di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1994, 497 e ss.
- SCOGNAMIGLIO C., *Il contratto di rete: il problema della causa*, in F. MACARIO, C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratti di impresa: spunti per un dibattito*, in *I contratti*, 2009, 964.

- SCOGNAMIGLIO G., *Commento all'art. 31*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276*, Cedam, Padova, 2007, 475.
- SCOGNAMIGLIO G., *Danno sociale e azione individuale nella disciplina della responsabilità da direzione e coordinamento*, in P. ABBADESSA, G. B. PORTALE, *Il nuovo diritto societario*, Liber amicorum G. F. CAMPOBASSO, Vol. III, Utet, Torino, 2007, 958.
- SCOGNAMIGLIO G., *La direzione del gruppo e l'autonomia delle società controllate*, in ID. (a cura di), *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*, Giappichelli, Torino, 1996, 219 ss.
- SITZIA A., *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 3, 587.
- SPADA P., *Gruppi di società*, in *Riv. dir. civ.*, 1992, II, 221 ss.
- SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., 37;
- SPEZIALE V., *Commento sub art. 20*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al d. lgs. n. 10 settembre 2003*, n. 276, Cedam, Padova, 2004, 278
- SPEZIALE V., *Gruppi di imprese e codatorialità. Introduzione ad un dibattito*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 3 ss.
- SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 7.
- SUPPIEJ G., *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, Cedam, Padova, 1982, 277.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, Milano, 1985.
- TAGLIAGAMBE G., *Giurisprudenza di legittimità e giurisprudenza di merito in materia di società collegate*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1999, 588.
- TOMBARI U., *Diritto dei gruppi di imprese*, Giuffrè, Milano, 2010.
- TOMBARI U., *Riforma del diritto societario e gruppi di imprese*, in *Giur. comm.*, I, 2004, 61 ss.
- TREU T., *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 641 ss.
- TREU T., *Introduzione*, in ID. (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti d'impresa*, Ipsoa, Milano, 2015, 1 ss.
- TREU T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Merc. conc. reg.*, 2012, 12.
- TULLINI P., *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1, 2003, 91.
- TURSI A., *Il contratto di rete. Profili giuslavoristici*, in T. TREU (a cura di) *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, Milano, 2015, 119.
- TUSSINO G., *Pluralità di società, unicità d'impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari*, in *Dir. mer. lav.*, 2004, 761 ss.
- VALZER A., *Il potere di direzione e coordinamento di società tra fatto e contratto*, in *Il nuovo diritto delle società*, Liber Amicorum Gian Franco Campobasso, P. ABBADESSA e G. B. PORTALE (diretto da), Vol. 3, Utet, Torino, 2007, 839.

- VARDARO G., *Il potere disciplinare giuridificato*, in L. GAETA, A.R. MARCHITIELLO, P. PASCUCCI (a cura di), *Itinerari*, Milano, Franco Angeli, 1989.
- VARDARO G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 203 ss.
- VENEZIANI B., *Gruppi di impresa e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1990, 609 ss.
- VILLA E., *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, Bologna, 2017.
- VILLA E., *La responsabilità solidale: dall'appalto alla subfornitura e oltre*, in *Giustiziacivile.com*, 26 giugno 2018;
- VISCOMI A., *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997.
- ZANELLI P., *Gruppi di imprese tra vecchie e nuove regole*, in ID. (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Giuffrè, Milano, 1991.
- ZANELLI P., *Reti di impresa [dir. civ.]*, in *Diritto on line* (2013), paragrafo 1, reperibile all'indirizzo www.treccani.it.
- ZANELLI P., *Reti e contratto di rete*, Cedam, Padova, 2012.
- ZILIO GRANDI G., SFERRAZZA M., *Solidarietà e tutele nell'intermediazione di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, 133.
- ZOLI C., *Il lavoro temporaneo: il contratto di fornitura*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, 22, 142.
- ZOLI C., *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.