

Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*

Marco Biasi

1. Dall'unità alla scomposizione del datore di lavoro	567
2. Attività di impresa in forma aggregata e ripercussioni sul rapporto di lavoro. Frammenti di "codatorialità" nell'esperienza dei gruppi di imprese	571
3. Le nuove forme di lavoro nell'impresa di rete, tra "codatorialità" e "assunzione congiunta".	577
3.1 La "codatorialità" nelle reti di imprese	577
3.1.1 Definizione	578
3.1.2 Inquadramento	580
3.1.3. Il confronto con la somministrazione ed il distacco	584
3.2 La nozione di "assunzione congiunta". Convergenze e divergenze con la "codatorialità" (nelle reti e non).	586
3.3 Segue. La necessaria accettazione delle "regole di ingaggio" nel caso di codatorialità	589
3.4 Le tutele a favore del lavoratore in regime di codatorialità e assunzione congiunta.	591
4. Osservazioni conclusive	593

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 218/2014

1. Dall'unità alla scomposizione del datore di lavoro

Un recente ed intrigante scritto di Jeremy Prassl riflette, già dal titolo, *“Rethinking the notion of the employer”*, un'esigenza sempre più cruciale per la disciplina lavorista, che per lungo tempo e ad ogni latitudine si è occupata quasi esclusivamente della figura del prestatore di lavoro¹⁶³⁰.

Del resto, si sa che il diritto del lavoro per così dire “classico” nacque e si sviluppò con lo scopo di offrire una protezione, individuale e collettiva¹⁶³¹, al lavoratore operante alle dipendenze di un datore di lavoro (o “Master”) da individuarsi, alternativamente ma non troppo diversamente nella sostanza¹⁶³², in una persona fisica¹⁶³³, ovvero in un'impresa accentrata e possibilmente di ampie dimensioni¹⁶³⁴.

Da ciò seguiva che l'oggetto principale dell'indagine (e della tutela) fosse la nuova figura del lavoratore subordinato e la sua differenziazione dal lavoratore autonomo, piuttosto che della figura dell'altro contraente del rapporto di lavoro dipendente.

Non si può allora ricondurre al caso la circostanza che il codice civile del 1942, al pari di altre normative straniere, si sia premurato di offrire una definizione del prestatore di lavoro e non del

¹⁶³⁰ J. PRASSL, *Rethinking the notion of the employer*, paper presentato in occasione della LLRN Conference tenutasi in Barcellona nel luglio 2013, dattiloscritto (tali riflessioni sono state riprese ed ampliate nel successivo ID., *The notion of the employer*, in *The Law Quarterly Review*, 2013, 129, pag. 380 e segg.). In ambito italiano, simili istanze si intravedono già nell'approfondito saggio di L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1992, 2, pag. 293, laddove si dà conto dell'affannosa “ricerca del datore di lavoro perduto” (“a la recherche de l'employeur perdu”), nonché, da ultimo, in L. RATTI, *Il datore di lavoro e le sue trasformazioni: spunti da una comparazione*, in L. Nogler, L. CORAZZA (a cura di), *Risistemare il diritto del lavoro*. Liber Amicorum Marcello Pedrazzoli, Milano, 2012, pag. 304, che, nel contesto attuale, chiama, con una efficace immagine, il “vero” datore di lavoro a farsi avanti (“will the real employer please stand up?”). Né si ignora che proprio il tema de “La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni” è stato oggetto del Congresso Nazionale dell'AIDLASS tenutosi a Catania nel 2009: cfr. AA.VV., *Atti del XVI Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro. Catania, 21-23 maggio 2009*, Milano, 2010, ed ivi, oltre alla relazione di A. BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, pag. 197 e segg., i contributi di V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, pag. 77 e segg. (in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 1, pag. 1 e segg.), ove viene esposta un'approfondita ed oltremodo suggestiva tesi sulla “codatorialità” (v. *infra*), e M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, pag. 35 e segg. (e in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 2, pag. 203 e segg.), la quale propone un'interessante lettura della figura del datore di lavoro attraverso un canone funzionalistico, poi ripreso e declinato, avuto riguardo in particolare alle imprese a struttura complessa, da S. BORELLI, *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *Lav. Dir.*, 2014, 1, pag. 23 e segg. (nonché EAD., *Datore di lavoro (definizione eurunitaria)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico Giuslavoristico*, 3, *Diritto del lavoro dell'Unione europea e del mondo globalizzato*, Bologna, 2011, pag. 83 e segg.). Peraltro, si ricorda che della figura del datore di lavoro si era discusso già in occasione del Congresso Nazionale dell'AIDLASS, organizzato a Trento il 4-5 giugno 1999 e dedicato nello specifico al tema “Diritto del lavoro e nuove prospettive di decentramento produttivo”: cfr. le relazioni di P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, 2-3, pag. 203 segg.; P. LAMBERTUCCI, *Area contrattuale e autonomia collettiva*, *ibidem*, pag. 277 e segg., R. ROMEI, *Cessione di ramo d'azienda e appalto*, *ibidem*, pag. 325 e segg.

¹⁶³¹ Per tutti, S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Milano, 1993, *passim*.

¹⁶³² Cfr. P. DAVIES, M. FREEDLAND, *The Complexities of the Employing Enterprise*, in G. DAVIDOV, B. LANGVILLE (edited by), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Portland, 2006, pag. 257: “employment law...is imbued with the notion of the employer as a single person – in most cases a legal person rather than a human one, but even so che paradigm is strongly analogised to that of the master, the male human employer of the servant in master and servant law”: sulla “concezione tendenzialmente antropomorfa dei soggetti protagonisti del rapporto di lavoro” (anche) nello scenario italiano, L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in AA.VV., *Scritti per la costituzione del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, Campobasso, 2012, pag. 254.

¹⁶³³ J. PRASSL, *op.ult.cit.*, pag. 383.

¹⁶³⁴ Da ultimo, A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, I, pag. 83 e A. PILATI, *Datore di lavoro (grandi Società per Azioni)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico Giuslavoristico*, vol. 2, *Impresa*, Bologna, 2010, pagg. 27-35, cui si rimanda per l'ampia bibliografia.

datore di lavoro¹⁶³⁵; all'opposto, ciò costituirebbe la riprova di come non fosse allora avvertita l'esigenza di individuare i criteri con cui identificare una parte che poteva riconoscersi quasi "fotograficamente" per effetto della titolarità del contratto di lavoro e del contemporaneo esercizio del potere direttivo¹⁶³⁶ sul lavoratore, ovvero dell'inserimento di quest'ultimo all'interno dell'organizzazione¹⁶³⁷ di quella parte che, in conseguenza di ciò (o a fronte di ciò)¹⁶³⁸, si poteva – e si può tutt'ora – considerare il (solo) datore di lavoro¹⁶³⁹.

Né il Legislatore ha per lungo tempo consentito deroghe alla sostanziale biunivocità del rapporto tra tali soggetti, limitando viepiù l'inserimento di terzi soggetti all'interno di una relazione la cui natura "esclusiva"¹⁶⁴⁰, già saggiata in alcune specifiche disposizioni codicistiche (in particolare, l'art. 2127 Cod.Civ.¹⁶⁴¹), è stata poi cristallizzata nel divieto di interposizione introdotto dal fondamentale art. 1 l. 1369/1960, da molti visto come paradigma, non solo della biunivocità¹⁶⁴², ma anche della trasparenza nel rapporto tra impresa e lavoratore¹⁶⁴³, oltre che principio di fatto "immanente" al nostro sistema¹⁶⁴⁴. Ed infatti, anche a seguito dell'abrogazione di quest'ultima disposizione ad opera del D.Lgs. 276/2003¹⁶⁴⁵, larga parte della dottrina ha sostenuto che l'idea per cui l'utilizzazione della prestazione lavorativa porti con sé l'assunzione delle responsabilità proprie della posizione del datore di lavoro sia insita nella struttura dello stesso art. 2094 Cod.Civ., a prescindere, dunque, dal suo formale riconoscimento attraverso una disposizione specifica come il menzionato art. 1 l. 1369/1960¹⁶⁴⁶: in ciò si radicherebbe, come si legge nella notissima pronuncia

¹⁶³⁵ Per tutti, M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985, pag. 374.

¹⁶³⁶ R. DE LUCA TAMAJO, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, I, pag. 467 e segg. ed in particolare pag. 468, ove viene individuata proprio nel potere direttivo "l'architrave dell'edificio del diritto del lavoro"; A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore. Funzioni e limiti*, in *Lav. Dir.*, 2002, 3, pag. 397 (*amplius*, Id., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992, pag. 261 e segg.); già, L. BARASSI, *Il contratto di lavoro*, Milano, 1915, 2a ed., pag. 599 e segg.

¹⁶³⁷ Doveroso il richiamo sul punto a G.F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1967, *passim*; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, *passim* e, più di recente, Id., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 455 e segg.); da ultimo, M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, *passim*.

¹⁶³⁸ D'obbligo il rinvio a M. GRANDI, voce *Modificazioni aziendali nel rapporto di lavoro*, in *EGT*, XX, 1990, pag. 4.

¹⁶³⁹ V. SPEZIALE, *op.ult.cit.*, pag. 1; O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, cit., pag. 270 e segg.

¹⁶⁴⁰ Cfr., almeno, A. CESSARI, *L'interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*, Milano, 1959, qui pagg. 87-89: per un'ampia ed approfondita disamina e ricostruzione delle ragioni storiche alla base del divieto di interposizione nel nostro ordinamento, si rinvia al primo capitolo del classico O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, 1979, pagg. 1-90.

¹⁶⁴¹ Anche se, come rileva condivisibilmente, P. BELLOCCHI, *Interposizione e subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2001, 1, pag. 126, altro è l'interposizione del lavoratore subordinato (di cui si occupa l'art. 2127 Cod.Civ.), altro è l'interposizione del terzo, sulla quale è basato l'impianto della l. 1369/1960.

¹⁶⁴² R. DEL PUNTA, *Problemi attuali e prospettive in tema di interposizione di manodopera*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, 2, pag. 293.

¹⁶⁴³ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano, 1995, pag. 11 e segg.

¹⁶⁴⁴ R. DE LUCA TAMAJO, *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, I, pag. 183.

¹⁶⁴⁵ Vi è peraltro chi ha sostenuto, non senza validi argomenti, come un "varco nel muro del divieto di interposizione" si fosse già "aperto" con il c.d. "Pacchetto Treu" (l. 196/1997): così P. ICHINO, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1997, 3, pag. 503.

¹⁶⁴⁶ Favorevoli alla permanenza del divieto di interposizione nel nostro ordinamento, nonostante l'avvenuta abrogazione della l. 1369/1960: M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Torino, 2013, 3a ed., pag. 16; EAD., *Unicità o duplicazione, unificazione o scissione del datore di lavoro a fronte dei processi di riorganizzazione dell'impresa*, in AA.VV., *La figura del datore di lavoro...*, cit., pag. 308; M. NICOLSI, *Il lavoro esternalizzato*, Torino, 2012, pag. 63; V. SPEZIALE, *op.ult.cit.*, pag. 30; L. CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche*

delle Sezioni Unite n. 22910/2006, la “regola generale giuslavoristica” per cui, salve le eccezioni previste e disciplinate dalla legge, “in relazione a identiche prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro”¹⁶⁴⁷.

Eppure, il diritto del lavoro “delle origini” e, soprattutto, le sue “regole auree”, si sono ad un certo punto trovati a fare i conti con la terza rivoluzione industriale ed in particolare con il fenomeno della c.d. “frammentazione del ciclo produttivo”, ossia con la trasformazione del metodo di produzione, da un modello accentrato (tipico dell’impresa fordista/taylorista), verso nuovi schemi “reticolari”, basati sull’aggregazione e sull’interazioni tra soggetti giuridicamente distinti e tra loro connessi mediante vincoli proprietari o contrattuali¹⁶⁴⁸.

Ed è proprio da qui, ossia dallo sgretolamento delle “regole aristoteliche” del diritto del lavoro delle origini (l’unità di luogo-lavoro, di tempo-lavoro e di azione-lavoro)¹⁶⁴⁹, che nasce l’attuale interrogativo sulla figura del datore di lavoro e sulla sua “flessibilizzazione”¹⁶⁵⁰, frutto dell’impossibilità di identificarlo – anche visivamente – in quella “sorta di tecnostruttura concentrata che assicura[va] l’integralità del processo di produzione in un unico edificio”¹⁶⁵¹.

Così, l’ordinamento si è così trovato ad “inseguire” i cambiamenti produttivi e sociali, realizzatisi secondo una duplicità di fasi, di esternalizzazione dell’attività, prima, e di riacquisto (*buy*) della stessa, poi, ovvero, in alternativa, di collaborazione tra imprese per lo svolgimento di alcune fasi: ne sono seguite nuove regole per l’utilizzazione di lavoro “altrui” (su cui v. *infra*), ovvero la creazione di una disciplina speciale sull’appalto “a misura di diritto del lavoro”¹⁶⁵², l’espreso riconoscimento della liceità del distacco e, soprattutto, l’introduzione della figura del lavoro interinale

di tutela del lavoratore, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.It., 2009, 93, pag. 7 (nonché EAD., “Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore, Padova, 2004, pag. 11); R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in Riv. It. Dir. Lav., 2008, I, pag. 129; F. Scarpelli, *Somministrazione irregolare*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato di lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, 2004, pag. 427; L. ZAPPALÀ, *Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla “tipizzazione” del contratto di somministrazione di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.It., 2004, 12, *passim*; *contra*, R. ROMEI, *L’elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in Riv. It. Dir. Lav., 2005, II, pag. 726; P. CHIECO, *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, 2006, pag. 172.

¹⁶⁴⁷ Cass. S.U. 26.10.2006, n. 22910, in Arg. Dir. Lav., 2007, pag. 1011 ss., con nota di 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 e obbligo ad esso connesse – è regola generale nell’ordinamento giuslavoristico*, laddove si afferma che “la struttura del rapporto di lavoro subordinato, quale risulta dalla normativa sostanziale (art. 2094 c.c.), è [necessariamente] bilaterale...”.

¹⁶⁴⁸ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in Merc. Conc. Reg., 2012, 1, pag. 7-8; U. CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in Dir. Rel. Ind., 2009, 1, pag. 91; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in Riv. It. Dir. Lav., 2007, I, pag. 30, che efficacemente descrive il fenomeno come un passaggio da “castello” a “rete”; L. CORAZZA, “Contractual integration”..., cit., pag. 2 e segg.; P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell’impresa*, cit., pag. 211; per un’efficace sintesi, anche G. ORLANDINI, *Diritto del lavoro e regolazione delle reti*, in F. CAFAGGI (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna, 2004, pag. 281; con la consueta lungimiranza, già F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in Dir. Lav. Rel. Ind., 1985, pag. 203 e segg., spec. pag. 207. Nella letteratura storico-economica, su tutti F. AMATORI, A. COLLI, *Storia di impresa. Complessità e comparazioni*, Milano, 2011, pag. 195 e segg., anche per i necessari riferimenti bibliografici.

¹⁶⁴⁹ B. VENEZIANI, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in Lav. Dir. 1990, 4, pag. 611.

¹⁶⁵⁰ G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in Dir. Lav. Rel. Ind., 1988, 1, pag. 213.

¹⁶⁵¹ R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: analisi e prospettive*, in Riv. It. Dir. Lav., 2007, I, pag. 4.

¹⁶⁵² I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014, pag. 82.

(poi somministrato), che, nell'ammettere quanto in precedenza pareva impensabile (ossia il "guadagno sul [mero] lavoro altrui"¹⁶⁵³), ha previsto uno "sdoppiamento" delle prerogative datoriali, un tempo unitarie, in capo a due distinti soggetti, secondo un modello legale non disponibile alla negoziazione circa i poteri e, soprattutto, le responsabilità delle parti¹⁶⁵⁴.

Sulla scia di tali modifiche, e venendo all'oggetto del presente lavoro, un ulteriore ripensamento sulla figura del datore di lavoro e sui suoi confini, non solo fisici, parrebbe oggi essere indotto o stimolato dalla disciplina dettata per la gestione del personale operante all'interno delle reti di imprese, già regolate, per gli aspetti non lavoristici¹⁶⁵⁵, dal D.L. 5/2009¹⁶⁵⁶, che per primo ha conferito alla rete un'autonoma rilevanza giuridica, ben oltre l'iniziale piano – meramente – descrittivo¹⁶⁵⁷.

A favore di tale forma di aggregazione tra imprese, normalmente di tipo orizzontale¹⁶⁵⁸ e caratterizzata da legami di intensità variabile¹⁶⁵⁹, il Legislatore, oltre a dettare una peculiare regolamentazione del distacco infra-rete¹⁶⁶⁰, ha espressamente previsto, all'art. 7 l. 9 agosto 2013, n. 99¹⁶⁶¹, la possibilità di accedere alle inedite – *de iure condito* (v. *infra*) – ipotesi di "codatorialità" e di "assunzione congiunta" del personale, delle quali ci si occuperà nei successivi paragrafi.

Se, da un lato, pare innegabile che le recenti modifiche nascano dall'idea di favorire la mobilità del personale all'interno del nuovo modello di impresa-rete¹⁶⁶², perseguendo principalmente, secondo un trend proprio della fase più recente della regolamentazione in materia di lavoro, l'obiettivo di ingenerare un miglioramento della competitività, dell'efficienza e della produttività delle imprese¹⁶⁶³, dall'altro lato, è pur vero che per cogliere l'esatta portata dell'intervento in parola ci

¹⁶⁵³ F. CARNELUTTI, *Contratto di lavoro subordinato altrui*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1961, I, pagg. 503-504.

¹⁶⁵⁴ Per tutti, M. PERSIANI, *Il potere direttivo e l'organizzazione del lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, t. I, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 2012, pag. 413: avuto riguardo al lavoro interinale ed alla somministrazione di lavoro, rispettivamente, O. BONARDI, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano, 2001, pag. 179 e segg.; V. SPEZIALE, *La struttura del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 2, pag. 300 e segg.; C. ZOLI, *Il lavoro temporaneo: il contratto di fornitura*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, 22, pag. 142, e L. ZAPPALÀ, *Verso un nuovo assetto dei rapporti interpositori. Prime riflessioni sulla "tipizzazione" del contratto di somministrazione di lavoro*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 2, pag. 267.

¹⁶⁵⁵ Sulle possibili ragioni per la ritardata introduzione di disposizioni relative ai rapporti di lavoro per le reti di imprese, cfr. L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., pag. 253, che aveva sin da subito compreso la "sfida" posta dalla rete al diritto del lavoro tradizionale.

¹⁶⁵⁶ Si rinvia sul punto all'ampia trattazione di 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*, Padova, 2014, in corso di pubblicazione.

¹⁶⁵⁷ I. ALVINO, *op.ult.cit.*, pagg. 1 e 9, in termini di "tipizzazione" del contratto di rete; T. TREU, *op.ult.cit.*, pag. 8; S. BORELLI, *Tecniche di regolazione...*, cit., pag. 23. Ancor più precisamente, ricorda A. PERULLI, *op.ult.cit.*, pag. 429 che il legislatore non ha inteso "disciplinare la rete di imprese (cioè il fenomeno da regolare), bensì il contratto di rete (vale a dire lo strumento regolativo)".

¹⁶⁵⁸ T. TREU, *op.ult.cit.*, pag. 19.

¹⁶⁵⁹ Ed anche per questo idonea alla realizzazione di interessi imprenditoriali assai eterogenei, dallo svolgimento in comune di attività afferenti al core business dei retisti alla condivisione di servizi logistici accessori: cfr. C. SACCON, *I vantaggi economici per le imprese nel "fare rete"*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op.cit.*

¹⁶⁶⁰ Per un esame di tale problematica, si rinvia al contributo di A. BUSSOLARO, *Il distacco nelle reti di imprese*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op.cit.*

¹⁶⁶¹ Art. 7 l. 9.8.2013, n. 99, che ha convertito in legge il d.l. 28.6.2013, n. 76.

¹⁶⁶² M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 2, pag. 380.

¹⁶⁶³ M. BARBERA, *Trasformazione della figura...*, cit., pag. 208.

si dovrà confrontare (o meglio, si dovrà superare) un dato normativo che i primi esegeti non hanno condivisibilmente esitato a definire “*scarno*”¹⁶⁶⁴ sotto plurimi aspetti.

La prima e maggiormente gravosa fatica interpretativa che verrà qui affrontata riguarderà la nozione di “codatorialità”, che, pur essendo oggi assurda indubbiamente ad “*elemento di sistema*”¹⁶⁶⁵, risulta ancora priva di una definizione, oltre che di una completa regolamentazione¹⁶⁶⁶: se, per quanto riguarda il secondo aspetto, è possibile sostenere che il rinvio pressoché integrale al contratto di rete sia frutto di una precisa scelta del legislatore (v. *infra*), al fine di colmare l’incertezza sulla nozione di codatorialità sembra necessario svolgere un passo indietro, a quando con lo stesso termine, non ancora “recepito” dal Legislatore, sono state designate, in accezioni tutt’altro che univoche, specifiche modalità di impiego del personale all’interno di un’altra forma di aggregazione tra imprese, ovvero il gruppo.

2. Attività di impresa in forma aggregata e ripercussioni sul rapporto di lavoro. Frammenti di “codatorialità” nell’esperienza dei gruppi di imprese

La giurisprudenza e la dottrina si confrontano da tempo con alcuni aspetti problematici del lavoro prestatore nell’ambito dei gruppi che possono interessare direttamente la presente trattazione¹⁶⁶⁷, nonostante la sostanziale diversità, come modello di aggregazione tra imprese, tra i gruppi e le reti. Se i primi risultano più vicini all’idea di una “*networked firm*” verticale e gerarchica, le seconde paiono costituire una “*network of firms*” orizzontale, creata attraverso rapporti contrattuali e paritari tra le imprese¹⁶⁶⁸. Non solo. Se della rete si ha come visto una definizione normativa, il dibattito sui gruppi si è sviluppato a partire dalla stessa nozione di “*gruppo di società*” (o di imprese), assente nel nostro ordinamento¹⁶⁶⁹, se non in funzione “*dogmatico-descrittiva*”¹⁶⁷⁰.

¹⁶⁶⁴ A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, IV vol., *Il nuovo diritto del lavoro*, Torino, 2014, pag. 424.

¹⁶⁶⁵ Nell’accezione intesa da M. BARBERA, *op.ult.cit.*, pag. 221.

¹⁶⁶⁶ Contrariamente a quanto ragionevolmente auspicato da V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 72, il quale riteneva che il fenomeno andasse regolamentato con una direttiva a livello europeo.

¹⁶⁶⁷ Per un riepilogo sulla dottrina e sulla giurisprudenza sui gruppi in materia di lavoro, rispettivamente, E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 2, pag. 287 e segg., M.G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro nell’impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, I, pag. 117 e segg.

¹⁶⁶⁸ Similmente, M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità...*, cit., pag. 381, pur essendo altresì vero, da un lato, che non sempre l’unità del gruppo è di tipo gerarchico, o che comunque si concretizza nella costituzione formale di una società madre che controlla pervasivamente l’attività e l’operato delle società “figlie” (già G. VARDARO, *op.cit.*, pag. 210), dall’altro lato, che le reti non costituiscono necessariamente aggregazioni di tipo orizzontale (cfr. S. SCIARRA, L. CORAZZA, *Reti di imprese e sostenibilità sociale della filiera*, in *Nel Merito*, 1 marzo 2013).

¹⁶⁶⁹ Del resto, lo stesso art. 31 D.Lgs. 276/2003 (su cui v. *infra*), rubricato “*Gruppi di impresa*”, rimanda la definizione di quest’ultimo all’art. 2359 c.c., ove però si rinviene unicamente la nozione di «*società controllate*» e «*collegate*», sicché l’idea di gruppo dal punto di vista commercialistico parrebbe afferire maggiormente all’esercizio da parte di una società dell’attività di direzione e coordinamento nei confronti di altre ex art. 2497 c.c.: così, da ultimo, O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, cit., pag. 679, cui si rinvia per gli opportuni riferimenti bibliografici. Eppure, è stato efficacemente osservato da F. LUNARDON, *Il rapporto di lavoro nei gruppi di imprese*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, vol. II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, 2007, pag. 2076, come “*sullo stesso piano terminologico si fronteggiano nozioni diverse, che sottintendono diverse opzioni metodologiche di avvicinamento al fenomeno...vi è infatti chi parla di Gruppi di Imprese e chi di Imprese di Gruppo: l’espressione Gruppo di Imprese denota favore per il mantenimento di una situazione di pluralità e distinzione, mentre l’espressione Impresa di Gruppo propende invece per una concezione unificata delle imprese che risultino tra loro collegate*”.

¹⁶⁷⁰ U. CARABELLI, *La responsabilità...*, cit., pag. 93.

Eppure, nonostante il Legislatore, proprio il gruppo è per certi versi divenuto, ben prima della rete, il “perno e sintomo” di quella “trasformazione epocale delle strutture di organizzazione produttiva e del lavoro”¹⁶⁷¹, cui si è accennato nel paragrafo precedente.

Sin da subito, la giurisprudenza, investita della questione relativa all'utilizzo alternativo o cumulativo del personale da parte di diverse imprese afferenti al medesimo gruppo¹⁶⁷², ha negato che, in tali ipotesi, potesse ravvisarsi in quest'ultimo l'unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, a prescindere dal tipo di collegamento e del grado di integrazione intercorrente fra le diverse società¹⁶⁷³.

Insomma, non poteva (né può) ritenersi in discussione la formale distinzione soggettiva fra le società parti del gruppo, principio consolidato¹⁶⁷⁴, non solo in ambito nazionale¹⁶⁷⁵, e ciò anche quando la giurisprudenza (inizialmente, di merito¹⁶⁷⁶) ha iniziato a mostrare una maggiore attenzione verso gli aspetti potenzialmente patologici del decentramento¹⁶⁷⁷, attribuendo rilievo a

¹⁶⁷¹ F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi di imprese*, Torino, 1996, pag. 3.

¹⁶⁷² Il che avviene, rispettivamente, quando della prestazione lavorativa beneficiano successivamente le diverse imprese del gruppo (ciascuna per un periodo in via esclusiva) e quando più società del gruppo si avvalgono contemporaneamente dello stesso lavoratore: così A. VALLEBONA, voce *Lavoro nelle società collegate*, in *EGT*, 1993, XXXIII, pag. 1.

¹⁶⁷³ Cass. 10 marzo 1981, n. 1363, in *Mass. Giur. Lav.*, 1981, pag. 589, ove si legge che “la disciplina legislativa inerente all'attività di società tra loro collegate non consente di attribuire all'attività del Gruppo, di per sé, un valore giuridicamente unificante, sicché dall'unitarietà economica del Gruppo non può trarsi alcuna conseguenza per quanto attiene ai diritti e agli obblighi attinenti alla risoluzione del rapporto di lavoro”; similmente, Cass. 18 febbraio 1982, n. 7005, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1983, II, pag. 934; Cass. 2 marzo 1983, n. 1567, in *Giur. It.*, 1984, I, pag. 342; Cass. 18 aprile 1986, n. 2756, in *Foro It.*, 1987, I, col. 1847 e, in seguito, Cass. 3 aprile 1990, n. 2831, in *Banca Dati De Jure*, nel senso che “allo stato della vigente legislazione non può parlarsi di personalità giuridica del Gruppo e neppure di soggettività o centro di imputazione”; Cass. 2 febbraio 1988, n. 957, in *Foro It.*, 1988, I, col. 1898, con nota di G. MELIADÒ, *Le inquietudini della giurisprudenza sulla prestazione di lavoro nelle società collegate*; Cass. 28 gennaio 1981, n. 650, in *Foro It.*, 1981, I, col. 1994; ancor più di recente, Cass. 24 settembre 2010, n. 20231, in *Rep. 2010*, voce *Lavoro (rapporto)*, [3890], 1051; Cass. 5 aprile 1990, n. 2831, in *NGL*, 1990, pag. 188; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2261, in *NGL*, 1995, pag. 381; Trib. Milano 7 giugno 2006, in *Orient. Giur. Lav.*, 2006, I, pag. 677; App. Milano 21 giugno 2006, in *Orient. Giur. Lav.*, 2006, 3, pag. 553, con nota di O. RAZZOLINI. La tesi contraria al riconoscimento della personalità giuridica in capo al gruppo ha trovato da tempo adesione anche in dottrina: tra i primi commentatori, A. CESSARI, *L'interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*, cit., pag. 95; G. BRANCA, *La prestazione di lavoro in società collegate*, Milano, 1965, pag. 5; O. MAZZOTTA, *Rapporto di lavoro, società collegate e statuto dei lavoratori*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.* 1973, I, pagg. 756-757; A. VALLEBONA, *Problemi del rapporto di lavoro di lavoro nei gruppi di società*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1982, pag. 675. Da ultimo, tuttavia, si segnala Trib. Roma 24.3.2014, est. Boghetich, in *www.wikilabour.it*, che, in un caso di licenziamento intimato con lettera sottoscritta da tre società formalmente diverse, a favore delle quali il lavoratore era risultato svolgere indistintamente le mansioni di pertinenza, ha individuato nelle tre imprese un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro, specificando che, in tale ipotesi, “ciascun soggetto giuridico perde la propria individualità fondendosi in un unico soggetto giuridico, configurante un autonomo soggetto di diritto ossia centro di imputazione del rapporto diverso dalle singole società o enti collegati, i quali perdono la rispettiva personalità giuridica”; se si legge che, in tale modo, “il lavoratore fa capo al nuovo soggetto giuridico”, la stessa decisione ha tuttavia disposto la reintegra del lavoratore per manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo dedotto ai sensi dell'art. 18, comma 7 l. 20 maggio 1970, n. 300 nei confronti di una soltanto delle società, pur responsabili in solido per tutti i crediti e gli importi dovuti al lavoratore a titolo risarcitorio.

¹⁶⁷⁴ Criticamente, in termini di “sindrome della personalità giuridica”, B. VENEZIANI, *op.cit.*, pag. 617.

¹⁶⁷⁵ Sul c.d. “capital boundary problem” nei sistemi di *common law* (in particolare, quello britannico), per tutti H. COLLINS, *Ascription of Legal Personality to Groups in Complex Patterns of Economic Integration*, in *Modern Law Review*, 1990, 6, pag. 731 e segg., spec. 736-738 e già LORD WEDDERBURN, *The worker and the law*, Harmondsworth, 1986, 3rd ed., pag. 98, ove rimarca l'incapacità della legislazione lavoristica di confrontarsi efficacemente con il fenomeno del gruppo (“the labour law provisions are a neolithic response to the realities of corporate groups”). Per una completa ricognizione in chiave comparata, L. NOGLER, *Gruppo di imprese...*, cit., pag. 294 e segg.

¹⁶⁷⁶ Cfr. M. BROLLO, *Il «lavoro decentrato» nella giurisprudenza e nella dottrina*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1990, 8, pag. 152, in termini di “fuga in avanti della giurisprudenza di merito”.

¹⁶⁷⁷ L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1978, passim, spec. pag. 175 e segg.

fattispecie simulatorie o di fraudolenta scomposizione dell'impresa al solo fine di eludere la normativa protettiva del lavoratore¹⁶⁷⁸ o le relative soglie di applicazione¹⁶⁷⁹.

Tale indirizzo ha in seguito conosciuto un'importante evoluzione, consistente nell'abbandono della – complessa – prova dell'intento fraudolento¹⁶⁸⁰ e nella contestuale apertura verso una “*lettura oggettiva della frode*”¹⁶⁸¹; così, nel riconoscere una rilevanza al gruppo agli effetti di cui si dirà, sono stati individuati una serie di elementi, per molti aspetti eterogenei¹⁶⁸², racchiusi in quella che è stata definita “*una sorta di formula aurea*”¹⁶⁸³, cristallizzatasi in una massima – spesso tralaticciamente – riprodotta nelle pronunce di legittimità e di merito: 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 da parte di un unico soggetto direttivo, che indirizzi le attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l’“*utilizzo contemporanea della prestazione lavorativa, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori*”¹⁶⁸⁴.

In presenza di tali elementi, variamente combinati, la giurisprudenza ha ritenuto corretto: a) condurre su base complessiva l'accertamento dei requisiti dimensionali per l'accesso alla tutela

¹⁶⁷⁸ A titolo esemplificativo, Cass. 14 novembre 2005, n. 22927, in *Orient. Giur. Lav.*, 2005, I, pag. 796, con nota di V. MATTO; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, II, pag. 440; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2261, cit.

¹⁶⁷⁹ Tipicamente, il requisito numerico per l'accesso alla tutela ex art. 18 s.l.: Cass. 14 novembre 2005, n. 22927, cit.; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2261, cit.

¹⁶⁸⁰ M.G. GRECO, *La ricerca del datore...*, cit., pag. 121. Sui limiti di un approccio meramente “*punitivo*”, già A.R. TINTI, *Oltre la trasparenza: a proposito di gruppi e diritto sindacale*, in P. ZANELLI (a cura di), *Gruppi di imprese e nuove regole. In ricordo di Gaetano Vardaro*, Milano, 1991, pag. 215 e M.G. MATTAROLO, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1990, I, pag. 495 e segg., spec. pag. 496; di una “*ricerca spasmodica dei profili di illegittimità dell'organizzazione dell'acquisizione della forza lavoro*” nei gruppi e di un conseguente “*approccio censorio*” in tema da parte della prima giurisprudenza, parla efficacemente G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, in M. BROLLO (a cura di), *Il Mercato del Lavoro*, Vol. VI, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 2012, pag. 1509, la quale, nel ricordare come l'attenzione nei confronti di potenziali utilizzi opportunistici dell'articolazione gruppo sia stata in alcuni casi posta dallo stesso Legislatore, ha menzionato l'art. 69-bis D.Lgs. 276/2003 (introdotto dall'art. 1, comma 26 l. 28 giugno 2012, n. 92), ove vengono computati complessivamente, per uno dei tre requisiti previsti ai fini della configurazione della presunzione relativa circa la natura coordinata e continuativa dell'attività resa dal prestatore “*a partita Iva*”, i compensi “*riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi*”: sul punto, cfr. anche O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, cit., pag. 687.

¹⁶⁸¹ S.P. EMILIANI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa ed alternativa*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 3, pag. 499, anche per i riferimenti dottrinali.

¹⁶⁸² Critico sul punto S. MAGRINI, voce *Lavoro nella società collegate*, ED, Aggiornamento, 1998, II, pag. 484, che rileva come, “*una volta abbandonato il modello della soggettività giuridica, l'imputazione dei singoli rapporti rimane affidata a criteri del tutto empirici, per non dire arbitrari*”; cfr. sul punto anche O. MAZZOTTA, *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *Lav. Dir.*, 1988, 2, pagg. 359-363

¹⁶⁸³ G. MELIADÒ, *Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali*, *Foro It.*, 2010, I, col. 3329.

¹⁶⁸⁴ *Ex multis*, Cass. 15 maggio 2006, n. 11107, cit.; Cass. 1 aprile 1999, n. 3136, in *NGL*, 1999, pag. 467; Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 4, pag. 988; nella giurisprudenza di merito, Trib. Milano 28 giugno 2012, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 6, pag. 1294, con nota di G. SPINELLI, *Gruppo di imprese e garanzie lavoristiche, Cigs, licenziamento collettivo, indennità sostitutiva della reintegra e art. 28 St. Lav. Considerazioni su un'articolata vicenda giudiziaria*; Trib. Genova 19 aprile 2001, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, I, pag. 294; Pret. Milano 27 maggio 1992, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1993, 1, pag. 182.

reale¹⁶⁸⁵ e per l'avvio della procedura di licenziamento collettivo¹⁶⁸⁶; b) verificare il corretto esercizio del ripescaggio in ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, valutando la possibilità di impiego del lavoratore anche in altre società del gruppo¹⁶⁸⁷, in alcuni casi anche aventi sede all'estero¹⁶⁸⁸; c) ravvisare una responsabilità in solido delle imprese del gruppo per le obbligazioni retributive dei lavoratori formalmente dipendenti di una sola di esse¹⁶⁸⁹.

Nell'avallare tale lettura, da un lato, è stata superata una concezione del gruppo come fenomeno in sé patologico, come tale da guardare con sospetto (se non addirittura da reprimere), dall'altro lato, sono stati coerentemente adattati i tradizionali istituti protettivi del diritto del lavoro ai gruppi c.d. "genuini"¹⁶⁹⁰.

Proprio con riferimento a questi ultimi, la celebre pronuncia della Cassazione n. 25270/2011¹⁶⁹¹ ha riconosciuto che può ben darsi che vengano esercitati poteri tipici del datore di lavoro da parte di una pluralità di soggetti, a vario modo collegati, quando "la destinazione della prestazione di lavoro riguarda il complesso delle società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa".

In una simile ipotesi, la Corte è parsa dare contemporaneamente rilievo, da un lato, alla preordinazione dell'attività lavorativa al soddisfacimento di un interesse di gruppo¹⁶⁹² frutto della della

¹⁶⁸⁵ Sulla rilevanza del gruppo ai fini dell'accertamento del requisito dimensionale previsto dall'art. 18 s.l.: Trib. Milano 25 giugno 2005, in *Orient. Giur. Lav.*, 2005, I, pag. 805; Pret. Trento 5 luglio 1996, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1997, 1, pag. 164; Pret. Roma 28 novembre 1995, in *Riv. Giur. Lav.*, 1996, II, pag. 43; Pret. Napoli 13 gennaio 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 3, pag. 690; Pret. Padova 21 ottobre 1988, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, II, pag. 523; Pret. Milano 13 maggio 1987, in *Lav. 80*, 1987, 4, pag. 1092; *contra*, Cass. 10 novembre 1997, n. 11092, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, pag. 303.

¹⁶⁸⁶ Nel senso di computare l'intero complessivo ai fini dell'applicabilità dell'art. 4 l. n. 223 del 1991: Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, pag. 74, con nota di S. PASSERINI, *Gruppo di società e obbligazioni collettive nel rapporto di lavoro*; Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, in *Banca Dati De Jure*.

¹⁶⁸⁷ Trib. Milano 3 ottobre 2006, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2007, 1, pag. 223, con nota di A. BORDONE; Trib. Milano 14 marzo 2003, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2003, 3, pag. 787, con nota di S. MUGGIA.

¹⁶⁸⁸ Trib. Milano 11 marzo 2010, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2010, 2, pag. 586, con nota di G. BULGARINI D'ELCI, *Sul giustificato motivo oggettivo nell'ambito di un'impresa multinazionale e sulla computabilità ai fini dell'art. 18 St. lav. di collaboratori a progetto fittizi* e, da ultimo, App. Milano 24 marzo 2014, in www.wikilabour.it, che ha confermato Trib. Pavia 6 dicembre 2011, R.G. 266/2011, inedita a quanto consta; *contra*, Cass. 1 febbraio 2003, n. 1527, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003, pag. 1281; Cass. 23 ottobre 2001, n. 1302, in *Rep. Foro It.*, 2001, *Lavoro (rapporto)*, n. 1374.

¹⁶⁸⁹ Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 4, pag. 988, ove si legge che "nell'ipotesi di un Gruppo di società così strettamente collegate tra loro da costituire un unico centro di imputazione di rapporti giuridici si configura una responsabilità solidale tra le imprese del Gruppo nei confronti dei crediti retributivi dei dipendenti"; nello stesso senso, Trib. Ravenna 12 giugno 2006, in *Lav. Giur.*, 2006, 10, pag. 993; Pret. Milano 2 agosto 1995, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 1995, 4, pag. 1050.

¹⁶⁹⁰ Cfr. Cass. 21 settembre 2010, n. 19931, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, II, pag. 717, con nota di S. BRUN, *Sulla (ir)rilevanza del collegamento societario nel giudizio in ordine alla legittimità degli atti di gestione del rapporto di lavoro*.

¹⁶⁹¹ Cass. 29.11.2011, n. 25270, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, II, pag. 375, con nota di O. RAZZOLINI, *La Corte di Cassazione aggiorna i criteri elaborati dalla giurisprudenza per distinguere fra gruppo fraudolento e gruppo genuino*; in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, II, 294, con nota di E. RAIMONDI, *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*; in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 2012, 5, pag. 384, con nota di M. FALSONE, *In tema di metodo di interpretazione degli atti negoziali e di titolarità dei rapporti di lavoro nell'ambito di un gruppo societario*; in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 3, pag. 493, con nota di S.P. EMILIANI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese*, cit.; in *Giur. Comm.*, 2012, II, pag. 771, con nota di A. DONINI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*.

¹⁶⁹² Attribuisce valore dirimente all'impiego della prestazione lavorativa in vista di un interesse di gruppo (giuridicamente autonomo rispetto all'interesse delle società che di quest'ultimo fanno parte: in tema, da ultimo, S. GILOTTA, *Interesse sociale, interesse di gruppo e interesse collettivo nella regola sulla responsabilità per abuso di direzione unitaria*, in *Giur. Comm.*, 2014, I, pag. 176 e segg., anche per i riferimenti dottrinali) ai fini della configurabilità di un'ipotesi di codatorialità, O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, I, pag. 38 ss.; EAD., *Contitolarità del rapporto nel gruppo caratterizzato*

“confusione patrimoniale” tra le imprese del gruppo stesso¹⁶⁹³, dall’altro lato, all’utilizzo promiscuo della prestazione lavorativa e all’esercizio del potere direttivo da parte di più soggetti, secondo un approccio più marcatamente “giuslavoristico”¹⁶⁹⁴.

Questo secondo elemento è stato il fulcro dell’altrettanto significativa pronuncia della Cassazione n. 4274/2003¹⁶⁹⁵, ove si è espressamente ammesso che, in caso di esercizio condiviso del potere direttivo o di conformazione da parte di più società appartenenti al medesimo gruppo, non fosse

da «unicità» di impresa, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 2, pag. 263 e segg.; aderisce a tale tesi, da ultimo, T. TREU, *Trasformazioni...*, cit., pag. 15.

¹⁶⁹³ In questi termini, G. MELIADÒ, *Imprese a struttura...*, cit., col. 3330, che, a ragione, distingue il caso della “confusione patrimoniale”, legato unicamente ai rapporti tra le società collegate, dall’ipotesi di “confusione contrattuale”, in cui “indistinti e promiscui risultano i rapporti contrattuali, in primi quelli di lavoro”. Una lettura, per così dire, dall’alto del fenomeno gruppo è propria della legislazione del Regno Unito, ove la nozione giuslavoristica di “Associated Employer” è legata al controllo, diretto o indiretto, di un’altra o di altre società attraverso la maggioranza assoluta del pacchetto azionario (Section 231 ERA 1996 e già Section 30 TULRA 1974). In tale ipotesi, la legge dispone che, in caso di *unfair dismissal*, il giudice possa ordinare il c.d. *re-engagement* del prestatore di lavoro anche presso l’Associated Employer (Section 115 ERA 1996). Inoltre, nel caso di passaggio del lavoratore da una società all’altra, viene mantenuta l’anzianità di servizio, rilevando il complesso unitario anche ai fini del riconoscimento di determinati determinati diritti subordinati al superamento di una certa soglia dimensionale. Per un riepilogo, A. PERULLI, *Gruppi di imprese...*, cit., pag. 107; L. NOGLER, *The Concept of «Subordination» in European and Comparative law*, Trento, 2009, pag. 69. In tema, si segnala anche l’esperienza spagnola, che conosce, sempre con riferimento ai gruppi di società, il fenomeno della “cotitularidad” del rapporto di lavoro, la quale può risultare per via contrattuale (nel caso lo stesso contratto di lavoro preveda una pluralità di parti datoriali), per effetto di un accordo tra le imprese del gruppo, volto a costituire una “organización laboral unitaria dotada de una plantilla única” (O. Razzolini, *Cotitolarità...*, cit., pag. 287). In realtà, anche in Spagna la codatorialità può emergere di fatto (c.d. «cotitularidad fáctica»), qualora, in «assenza di accordi espressi il gruppo opera come un’organizzazione unica» (V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 14), la prestazione dei lavoratori sia destinata a soddisfare l’interesse delle diverse imprese del gruppo, da ciò conseguendo la responsabilità solidale dei codatori per tutti gli adempimenti inerenti al contratto di lavoro: diffusamente, J. BAR RODRIGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Granada, 2002, *passim*.

¹⁶⁹⁴ Cfr. A. PERULLI, *Gruppi di imprese...*, cit., pag. 102, ove lo stesso A. sottolinea come entrambi gli approcci possano convivere, come accade nell’esperienza francese, ove si sono all’uopo distinte le due figure di: a) *co-employeur*, individuato nel soggetto, normalmente la società madre, che esercita il potere di direzione sui dipendenti delle società figlie (Cass.Soc. 23 settembre 1992, in *Droit Social*, 1992, pag. 918); b) *employeur conjoint*, in presenza di un fascio di indici (finanziari, personale comune, attività svolta in comune, ecc.) tali da creare una “tripla confusione di interessi, di attività e di direzione” (Cass.Soc. 18 gennaio 2011, n. 09-69.199): per un riepilogo, E. PESKINE, *L’imputation en droit du travail*, in *Revue du droit du travail*, 2012, pag. 347 e segg., nonché il fascicolo monografico AA.VV., *Groupes de sociétés et droit du travail*, in *Droit Social*, 2010, 7/8, ed in particolare ai contributi di B. TEYSSIÉ, *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, pag. 735 e segg., A. MAZEAUD, *Le déploiement de la relation de travail dans les groupes de sociétés. Aspect de droit du travail*, pag. 738 e segg., F. FAVENNEC-HERY, *L’extinction de la relation de travail dans les groupes*, pag. 762 e segg., R. VATINET, *Le pieuvre et l’Arlésienne*, pag. 801 e segg., nonché, per altri opportuni riferimenti dottrinali, A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pagg. 456-457; ID., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo...*, cit., pagg. 47-48. All’interno di tale sistema, un’altra nozione che merita di essere menzionata è quella di “*unité économique et sociale*” (su cui S. BORELLI, *Tecniche di regolazione...*, cit., pag. 28, che ricorda la nascita della figura, per mano della giurisprudenza negli anni 70’, con lo scopo di garantire l’effettivo esercizio dei diritti collettivi dei lavoratori in azienda), anch’essa utile, al pari della codatorialità e dell’assunzione congiunta, se si guarda all’art. L. 1233-4-1 del *Code du travail*, che disciplina il c.d. obbligo di *repêchage* (più correttamente, *reclassement*). Va ricordato poi il fenomeno, nato per il settore agricolo e poi esteso al settore industriale, dei “*groupements d’employeurs*”, associazioni locali tra imprenditori che possono procedere ad assunzioni come datore di lavoro unico (con responsabilità solidale di tutte le imprese per i trattamenti dovuti ai lavoratori) e con applicazione di un solo contratto collettivo (L. 25.7.1985, n. 772, intervenuta sulla L. 1253-1 a 1253-23): cfr. M. BARBERA, *Il datore...*, cit., pagg. 237 e 241, che opera un confronto con il progetto di “*contratto di attività*” avanzato anni prima dalla Commissione Boissonat e “*caratterizzato dalla presenza di forme di lavoro discontinuo o polivalente con più destinatari, da considerarsi tutti datori di lavoro*”; I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 164, nt. 152, che insiste sull’importanza della contrattazione collettiva per la regolamentazione dei dipendenti ivi unitariamente gestiti; così già T. TREU, *Trasformazioni...*, cit., pag. 25, che, con riferimento ai gruppi di imprese, aveva sostenuto che le relazioni collettive fossero utili per migliorare la qualità dei rapporti di lavoro all’interno del gruppo e possibilmente la sua efficienza (cfr. anche ID., *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, 4, pag. 669); L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., pag. 261; U. CARABELLI, *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Milano, 1999, pag. 94 e segg.

¹⁶⁹⁵ Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, cit.

riscontrabile un solo ed unico datore di lavoro, ma più datori di lavoro, da individuarsi nelle imprese che abbiano effettivamente esercitato tali poteri¹⁶⁹⁶ o, secondo un orientamento in parte dissimile, in tutte le imprese del gruppo nel cui interesse si fosse svolta la prestazione¹⁶⁹⁷.

Attraverso un particolare angolo visuale, per così dire dal basso¹⁶⁹⁸ sul fenomeno gruppo, focalizzato sul concreto esercizio delle prerogative datoriali e non sui rapporti societari, si è così giunti al riconoscimento di un'ipotesi di "codatorialità" in quel "rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone", chiamate perciò a rispondere solidalmente delle obbligazioni proprie della figura del datore di lavoro¹⁶⁹⁹.

Pare tuttavia difficilmente contestabile che, nell'ambito della disciplina dei gruppi, si sia trattato pur sempre di "frammenti" di codatorialità, rintracciabili di tanto in tanto sullo sfondo di importanti decisioni anche della Corte di Giustizia¹⁷⁰⁰, eppure mai in grado di assurgere ad elementi di sistema, tanto a livello nazionale, quanto sovranazionale.

Restando sul piano del diritto interno, infatti, da un lato la Suprema Corte non ha mai preso una posizione netta circa le conseguenze del riconoscimento della contitolarità del rapporto in capo a più soggetti, pronunciandosi quasi sempre "ex post" (ossia a rapporto concluso) e accordando

¹⁶⁹⁶ Nello stesso senso, da ultimo, Appello Milano 24 marzo 2014, cit., che si è basata sul concreto esercizio dei poteri datoriali nei confronti del singolo lavoratore, e non sul collegamento societario in sé ("la società convenuta è datore di lavoro non in quanto capogruppo, ma perché ha co-gestito direttamente in rapporto") per giungere all'accertamento della contitolarità del rapporto in capo a più soggetti giuridici, anche se ai limitati fini della verifica del rispetto dell'obbligo di *repêchage*. In dottrina, sulla necessità di "verificare come e da quali soggetti, fra loro diversamente collegati, l'intero rapporto sia stato gestito, ovvero chi abbia esercitato i poteri tipici del datore di lavoro", G. DE SIMONE, *op. ult. cit.*, pag. 1528.

¹⁶⁹⁷ Trib. Monza 28 aprile 2004, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, pag. 540, con nota di A. FORTUNAT, *Due imprese e una stessa organizzazione aziendale: quando il lavoratore è a servizio di due datori*, relativa ad un caso, non tanto di regolare utilizzo dei lavoratori (piloti, nel caso *de quo*) da parte di più imprese del gruppo, ma di costante messa a disposizione degli stessi per le esigenze e necessità del gruppo, e soprattutto della controllante.

¹⁶⁹⁸ Cfr., per tutti, G. TEUBNER, *Unitas Multiples: Corporate Governance in Groups Enterprises*, in D. SUGARMAN, G. TEUBNER, *Regulating Corporate Governance in Europe*, Baden Baden, 1980, pag. 86; già, Id., *Unitas Multiplex: Problems of Governance in Group Enterprises from a System Theory Viewpoint*, Florence, 1988.

¹⁶⁹⁹ Cass. 24 marzo 2004, n. 4274, cit.; similmente, Cass. 17 maggio 2003, n. 7727, in *Orient. Giur. Lav.*, 2003, I, pag. 385, che, pur non esprimendosi in termini di codatorialità, ha ravvisato un'ipotesi di responsabilità solidale ex art. 1294 c.c. per gli obblighi (in tal caso, pecuniari) propri del datore di lavoro in capo a tutte le società che "codeterminano" la prestazione. Per una prima apertura in dottrina verso la contitolarità della posizione datoriale in capo a più società, attraverso uno specifico accordo (dunque, "ex ante") in cui dalla parte datoriale comparissero più soggetti, A. VALLEBONA, *Problemi del rapporto...*, cit., pag. 682.

¹⁷⁰⁰ C.d.G. 21 ottobre 2010, C-242/2009, "Albron", in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, II, pag. 1286, 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?*, che, pure avendo riguardo alla normativa sul trasferimento d'azienda, è giunta ad ammettere che possa essere considerata "cedente", in quanto "datore di lavoro non contrattuale", anche (d'onde l'idea di codatorialità, anche se qui *sui generis*) l'impresa del gruppo cui i lavoratori erano permanentemente distaccati, anche se formalmente vincolati ad altra impresa ("datore di lavoro contrattuale"). Si veda poi C.d.G. 15 dicembre 2011, C-384/2010, "Navimer", in *NGL*, 2012, pag. 263, che, nel risolvere un quesito circa l'interpretazione dell'art. 6, n. 2, lett. a), della convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Regolamento CE 593/2008, c.d. "Roma I"), ha ritenuto che la "sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore" rimane quella che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e non quella a cui egli è collegato per l'effettivo svolgimento delle sue mansioni, ben potendo anche la sede di un'impresa diversa da quella che risulta formalmente come datore di lavoro essere qualificata come "sede", ove elementi oggettivi consentano di stabilire l'esistenza di una situazione concreta che divergerebbe da quella che emerge dai termini del contratto (tipicamente, qualora il potere di direzione non sia stato formalmente trasferito a quest'altra impresa): sul punto, si consenta il rinvio a M. BIASI, *La concezione realistica del datore di lavoro nei gruppi di imprese ed il principio di prevalenza del datore di lavoro "effettivo" sul datore di lavoro "apparente"*, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2012, 3, pag. 715 e segg.

al lavoratore una tutela basata sul meccanismo della responsabilità solidale¹⁷⁰¹, non incompatibile con la regola della bilateralità del rapporto¹⁷⁰², come ampiamente dimostrato dalla normativa in tema di appalto.

Dall'altro lato, le tesi contrarie alla configurabilità di ipotesi di "codatorialità" (anche) nell'ambito dei gruppi di imprese hanno da sempre avuto un valido argomento nell'assenza di un aggancio normativo a favore di una tale ricostruzione e nella contestuale presenza di qualche – pur non dirimente, ad avviso di chi scrive – elemento di segno contrario¹⁷⁰³.

3. Le nuove forme di lavoro nell'impresa di rete, tra "codatorialità" e "assunzione congiunta".

3.1 La "codatorialità" nelle reti di imprese

Ciò che emerge dal – sommario – esame condotto sull'esperienza dei gruppi è che, in taluni casi, una parte della giurisprudenza e della dottrina ha sostenuto come ad una pluralità di soggetti

¹⁷⁰¹ Del resto, anche in un sistema sotto molti aspetti diverso, come quello degli Stati Uniti, si è sviluppata la "Joint Employment Doctrine" (per un riepilogo, da ultimo, A.L. GOLDMAN, R.L. CORRADA, *Labour Law in the US*, 3rd revised edition, Alphen aan den Rijn, 2011, pagg. 90-91; L. CORAZZA, "Contractual Integration...", cit., pagg. 226-228; *amplius*, M. LINDER, *The Joint Employment Doctrine: Clarifying Joint Legislative-Judicial Confusion*, in *Hamlin Journal of Public Law and Policy*, 1989, 10, pag. 321 e segg., con un focus particolare sull'origine della figura nella volontà di proteggere i lavoratori, spesso migranti, impiegati nel settore dell'agricoltura, ossia quelli "vulnerable to efforts by employers to evade their responsibilities under federal protective statutes by hiding behind judgment-proof middlemen"), secondo la quale sarebbe possibile attribuire la qualifica di datore di lavoro a più soggetti, quando gli stessi "codeterminano le condizioni di svolgimento del rapporto di lavoro", a prescindere dalla qualifica giuridica e dai rapporti contrattuali tra le parti: la conseguenza sarebbe proprio l'attribuzione della qualifica congiunta di datore di lavoro, pur nella separazione delle entità dal punto di vista giuridico, ma con imputazione congiunta tanto rispetto agli obblighi collettivi (relazioni sindacali e necessaria negoziazione sulle condizioni di lavoro dei lavoratori utilizzati congiuntamente), quanto a quelli relativi al rapporto di lavoro individuale (normativa antidiscriminatoria, minimi salariali e rispetto orario di lavoro), spesso con la precipua finalità di garantire il rispetto del minimo salariale "aggredendo" la parte dotata di "deeper pocket" (M. LINDER, *op.ult.cit.*, pag. 321): la stessa volontà di estendere la responsabilità oltre il piano formale e nei confronti dei soggetti maggiormente "capienti" sembra emergere anche dai sempre più frequenti accordi raggiunti tra i produttori e le catene di distribuzione di vestiario, volti a garantire il rispetto della normativa in materia di sicurezza e degli standard retributivi minimi: cfr. M. ANNER, J. BAIR, J. BLASI, *Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks*, in *CLL&PJ*, 2013, 35, 1, pag. 1 e segg.

¹⁷⁰² S.P. EMILIANI, *op.cit.*, pag. 501.

¹⁷⁰³ V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'unione europea e diritto nazionale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 4-5, pag. 903, nonché, da ultimo, ID., *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, I, pag. 73, il quale menziona, tra l'altro, l'art. 31 D.Lgs. 276/2003. In tema si osserva che, se il primo ed il secondo comma di tale disposizione, nel prevedere l'ammissibilità della delega di alcune funzioni gestorie all'interno del Gruppo o dei Consorzi, a favore della società che ne sono al vertice, non hanno apportato alcun significativo cambiamento a quella che era una prassi già in uso all'interno dei Gruppi (Circ. Min. Lav. 18 febbraio 2004; in dottrina, G. MAUTONE, *Lo svolgimento delle attività di amministrazione del personale da parte della Capogruppo o dei consorzi*, in F. CARINCI (diretto da), *Commentario al D.Lgs. 276/2003*, Milano, 2004, pag. 226 e segg.), il terzo comma dell'art. 31 D.Lgs. 276/2003 si preoccupa di precisare, mediante una sorta di "excusatio non petita", che "le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro". Ad avviso della dottrina prevalente, tale inciso avrebbe proprio lo scopo di "confermare il principio di separatezza come cardine del fenomeno dei Gruppi societari" (G. SCOGNAMIGLIO, Art. 31 (Gruppi di Impresa), in R. DE LUCA TAMAJO e G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Il Nuovo Mercato del Lavoro. Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Riforma Biagi)*, Padova, 2007, pag. 482; similmente, A. MARESCA, *Articolo 31 - Gruppi di Impresa*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il Nuovo Mercato del Lavoro. D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, 2004, pag. 356; G. PELLACANI, *I gruppi societari nella riforma Biagi*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2004, 3, pag. 728), anche se vi è stato chi ha più prudentemente osservato che "l'immediata finalità di questa norma è quella di non influire sul dibattito sull'attuale rilevanza del Gruppo nel diritto del lavoro" (N. RONDINONE, *Disposizioni in materia di Gruppi di Impresa e Trasferimento d'azienda*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La Riforma del Mercato del Lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, pag. 457).

esercitanti i poteri del datore di lavoro possa corrispondere una pluralità di rapporti¹⁷⁰⁴, anche a prescindere dall'assenza di indicazioni normative in tal senso.

Oggi, però, avuto riguardo alle reti di imprese, è lo stesso Legislatore ad ammettere espressamente, con il nuovo art. 30, comma 4-ter D.Lgs. 276/2003, la “codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete”.

Se, allora, i dubbi sull'ammissibilità della “codatorialità” nei gruppi possono dirsi ancora irrisolti¹⁷⁰⁵, ed anzi potrebbero risultare ulteriormente acuiti dal confronto con la disciplina relativa alla rete, per quest'ultima, come detto, il dato normativo c'è e non può essere ignorato, anche se la laconicità del testo non consente di percepire immediatamente se si tratti della stessa “codatorialità” della quale si è sinora – variamente – discusso, ovvero se la nuova figura costituisca, come parrebbe preferibile ritenere, una sua versione “qualificata”, dettata appositamente per le reti e caratterizzata da regole sue proprie.

Proprio con riferimento a queste ultime, tuttavia, va sin da subito notato come, nel non fornire una disciplina organica, il Legislatore ha lasciato di fatto aperti quegli stessi quesiti sollevati in tema dall'autorevole dottrina che si era in precedenza chiesta: a) in che modo si frazionano i poteri che fanno capo al datore di lavoro in ipotesi di codatorialità? b) quali sono le conseguenze sui lavoratori come soggetti passivi della codatorialità?; c) quali sono gli istituti civilistici cui ricondurre la specie?¹⁷⁰⁶. Ma, se si è già anticipato come, prima ancora che di una regolamentazione completa, l'inedita forma di “codatorialità” per le reti di imprese risulti carente di una stessa definizione¹⁷⁰⁷, è proprio a partire da quest'ultima che pare corretto iniziare nel tentativo di tracciare le linee ed i contorni del nuovo istituto.

3.1.1 Definizione

Ad avviso di chi scrive, la codatorialità nelle reti potrebbe consistere nell'utilizzo cumulativo e promiscuo¹⁷⁰⁸ di uno o più lavoratori, formalmente dipendente/i del/i singolo/i retista/i e la cui prestazione verrebbe gestita, in funzione di un interesse condiviso (“di rete”)¹⁷⁰⁹, secondo i modi

¹⁷⁰⁴ Così, da ultimo, Cass. 5.11.2013, n. 24770, in *Rep. 2013, Lavoro (rapporto)*, [3890], n. 1117.

¹⁷⁰⁵ Sull'attualità di tali censure, I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 130.

¹⁷⁰⁶ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, I, pag. 23.

¹⁷⁰⁷ Di riferimento “oscuro” parla A. SARTORI, *Il decreto «lavoro» del Governo Letta (ovvero come rilanciare l'occupazione con poche risorse, ma tanti buoni propositi)*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, III, pag. 235; similmente, M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità*, cit., pag. 392.

¹⁷⁰⁸ O “codatorialità in senso forte”, nell'accezione intesa da O. MAZZOTTA, *op.ult.cit.*, pag. 20.

¹⁷⁰⁹ I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 155, il quale a ragione afferma che “tale interesse costituisce...il parametro di riferimento per valutare la riconducibilità dell'esercizio da parte del terzo del potere direttivo nell'ambito delle modalità di attuazione della funzione del contratto di lavoro”. Se, per quanto riguarda i gruppi, si è da sempre ritenuto sussistere quasi automaticamente l'interesse del distaccante nell'ipotesi di distacco infra-gruppo, tanto da configurare quasi una presunzione (G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza...*, cit., pag. 304; sulla rilevanza dell'interesse di gruppo ai fini dell'individuazione dell'interesse al distacco ex art. 30 D.Lgs. 276/2003, S. MAGRINI, voce *Lavoro nelle società collegate*, cit., pag. 487; una lettura in parte divergente insiste però sulla valenza del gruppo unicamente al fine di agevolare l'onere di provare la sussistenza dell'interesse del distaccante, M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità...*, cit., pag. 389; M. NICOLOSI, *op.cit.*, pag. 220; F. LATTANZIO, *L'interesse datoriale nel distacco di manodopera*, in *Lav. Giur.*, 2010, I, pag. 45; già O. BONARDI, *op.cit.*, pag. 119; da ultimo, A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pagg. 441-442, cui si rinvia per gli opportuni riferimenti giurisprudenziali e dottrinali), oggi all'interesse di rete lo stesso legislatore sembra riconoscere un ruolo ancor più pregnante, recependo per le reti l'indirizzo giurisprudenziale elaborato in materia di gruppi: così O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo...*, cit., pag. 693. Non a caso, infatti, la dottrina ha sin da subito osservato come il legislatore abbia dato rilevanza all'interesse di rete nel distacco con una vera e propria presunzione *iuris et de iure* (A. SARTORI, *op.loc.ult.cit.*; E. MASSI, *Il distacco*

e le regole stabiliti, attraverso il contratto di rete, tra il/i datore/i di lavoro e il/i co-utilizzatore/i (gli altri retisti o alcuni di essi).

Si tratterebbe, dunque, di una situazione di fatto analoga all'impiego cumulativo del personale all'interno dei gruppi, già definito da chi scrive qual sorta di "job sharing *dal lato datoriale*"¹⁷¹⁰, per effetto del quale il datore di lavoro formale ed originario non perderebbe la sua qualità, ma vi sarebbero altri soggetti legittimati ad esercitare, insieme a quest'ultimo, il potere direttivo e di conformazione sul personale "condiviso"¹⁷¹¹.

Si esulerebbe qui, dunque, dalle ipotesi di "codatorialità sostanziale"¹⁷¹² o di "codatorialità in senso lato"¹⁷¹³, cui si è fatto riferimento in dottrina per le ipotesi di responsabilità solidale di più imprese (tra cui il datore di lavoro formale) nei confronti dei crediti (normalmente retributivi) e/o degli obblighi di sicurezza¹⁷¹⁴, come si verifica tipicamente nell'appalto¹⁷¹⁵, afferendo, invece, la "codatorialità" in parola all'esercizio concreto dei poteri datoriali da parte di più soggetti¹⁷¹⁶.

Né si verterebbe qui in un'ipotesi di "codatorialità" frutto di un'integrazione contrattuale particolarmente stretta¹⁷¹⁷ o di una "confusione patrimoniale"¹⁷¹⁸ tra le imprese, che potrebbe benissimo mancare ed anzi non pare neppure attagliarsi al modello dell'impresa di rete, ma di un fenomeno da guardare ancora una volta dal basso, come già suggerito da una parte della giurisprudenza nazionale sui gruppi, oltre che da quella francese sulla "co-emploi"¹⁷¹⁹.

temporaneo del personale dopo le novità del contratto di rete e della codatorialità, in *Dir. Prat. Lav.*, 2013, 37, pag. 7, che peraltro ritiene che non solo l'interesse, ma anche il requisito della temporaneità sia integrato ove il distacco avvenga all'interno della rete; v. anche la Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29.8.2013, n. 35, cui adde G. GUZZARDI, *Distacco e codatorialità nelle reti di imprese alla luce del c.d. "Decreto Lavoro"*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2014, 1, pag. 63), a patto, come sottolineato da attenta dottrina, che l'accordo di distacco costituisca uno strumento attuativo del contratto di rete: così M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione...*, cit., pag. 104, nt. 6; M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, cit., pag. 614, ad avviso del quale andrebbe comunque verificato il "necessario collegamento tra le ragioni del distacco e le ragioni economiche condivise dagli aderenti alla rete imprenditoriale".

¹⁷¹⁰ 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, pag. 990 e segg.

¹⁷¹¹ Sulla problematica relativa alla possibile limitazione della responsabilità dei retisti "co-utilizzatori" attraverso il contratto di rete, v. *infra*.

¹⁷¹² R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo...*, cit., pag. 16.

¹⁷¹³ M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro...*, cit., pag. 16.

¹⁷¹⁴ Con riferimento a questi ultimi si è parlato di "multidatorialità": così C. LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, *WP Olympos*, 2012, 7, pag. 9.

¹⁷¹⁵ Individua nella responsabilità solidale (nel debito), tra il formale datore di lavoro ed i soggetti che indirettamente si avvalgono della prestazione, il principale strumento di tutela della posizione del lavoratore coinvolto nelle operazioni di decentramento produttivo, L. IMBERTI, *Responsabilità datoriale congiunta*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico...*, cit., pag. 103, cui si rinvia per gli opportuni riferimenti dottrinali.

¹⁷¹⁶ V. SPEZIALE, *In datore di lavoro...*, cit., pag. 19.

¹⁷¹⁷ V. SPEZIALE, *op.ult.cit.*, *passim*, cui adde F. CAPURRO, *Tecniche di tutela degli interessi dei lavoratori nel contesto di forme di decentramento produttivo particolari*, in *Lav. Giur.*, 2011, 11 – Allegato 1, *Tutela dei lavoratori e decentramento*, pag. 51 e segg.

¹⁷¹⁸ V. *retro*.

¹⁷¹⁹ Simili rilievi si leggono in O. RAZZOLINI, *Lavoro e decentramento produttivo...*, cit., pag. 701.

Sul punto non si può allora non condividere l'opinione di chi distingue la "codatorialità" dalla "contitolarità"¹⁷²⁰: la seconda esprimerebbe infatti l'acquisizione congiunta della qualità di datore di lavoro sulla base del contratto¹⁷²¹, mentre la prima atterrebbe all'esercizio condiviso del potere direttivo e di conformazione da parte di "ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete"¹⁷²², o, secondo una diversa e preferibile lettura, dei soli retisti appositamente individuati nel contratto di rete.

3.1.2 Inquadramento

Alla luce della carenza di riferimenti normativi e dell'ampio rinvio alle regole di ingaggio stabilite nel contratto di rete, risulta oltremodo complesso procedere all'individuazione dello schema civilistico della codatorialità per le reti.

Si potrebbe, infatti, ipotizzare che vi siano, in alternativa:

a) Tanti rapporti di lavoro quanti siano i retisti cui sia attribuito (dal contratto di rete) il potere direttivo sul lavoratore condiviso¹⁷²³, o tanti rapporti obbligatori quanti siano i retisti a favore dei quali egli svolge la sua prestazione¹⁷²⁴. Ciò discenderebbe dalla sussistenza di un collegamento

¹⁷²⁰ F. BASENGHI, *Contratti di rete e rapporti di lavoro: legge n. 99 del 09-08-2013*, relazione al convegno "I contratti di rete: novità legislative, regime tributario e contabile, aspetti giuslavoristici", Modena, 8 novembre 2013, non vidi, citato da M.G. GRECO, *op.ult.cit.*, pag. 397.

¹⁷²¹ Ciò, secondo la lettura proposta, si verificherebbe invece nell'assunzione congiunta ex art. 31, comma 3-bis e segg. D.Lgs. 276/2003, su cui v. *infra*.

¹⁷²² Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 35/2013; nello stesso senso, G. GUZZARDI, *op.cit.*, pag. 68.

¹⁷²³ I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 133.

¹⁷²⁴ Si tratta della soluzione già ipotizzata da L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, cit., pag. 304, proprio nell'ipotesi di utilizzazione cumulativa del lavoratore da parte di diverse imprese del gruppo, in particolare in quello "a forma di rete...non più caratterizzato dal potere direzionale dal centro del gruppo, bensì dal coordinamento di autonomi centri di azione".

negoziale¹⁷²⁵ – volontario¹⁷²⁶, unilaterale¹⁷²⁷ e funzionale¹⁷²⁸ – tra il contratto di lavoro ed il contratto di rete, in particolare, nella parte in cui quest'ultimo regola la prestazione lavorativa "condivisa"¹⁷²⁹: vi sarebbe così un negozio tipico e principale (il contratto di assunzione "originario"), che fungerebbe da logico antecedente, all'interno di un'operazione economica complessiva¹⁷³⁰, dei rapporti obbligatori (accessori o ausiliari) del lavoratore con gli altri retisti, con la conseguenza per cui – *solo* – le vicende del negozio principale si proietterebbero su questi ultimi rapporti, effetto del collegamento negoziale ("*accessorium sequitur principale*");

¹⁷²⁵ Sulla nozione di collegamento negoziale, la bibliografia è sterminata. Senza ambizioni di completezza, R. SACCO, voce *Contratto collegato*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, Aggiornamento, Utet, 2011, pag. 238 e segg., che parla di "contratti reciprocamente subordinati" o "funzionalmente connessi", legati in una "catena in cui ogni contratto ha la sua individualità (se la perdesse, e i due contratti si fondessero, avremmo un contratto unico complesso)"; V. BARBA, *La connessione tra i negozi e il collegamento negoziale. Parte prima*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2008, 3, pag. 791 e segg.; ID., *La connessione tra negozi e il collegamento negoziale. Parte seconda*, *ivi*, 4, pag. 1167 e segg.; C. COLOMBO, voce *Contratti collegati*, in *EGT*, Agg., XVII, 2008, pag. 1 e segg.; S. NARDI, *Frode alla legge e collegamento negoziale*, Milano, 2006, pagg. 48-68; G. LENER, *Profili del collegamento negoziale*, Milano, 1999; A. RAPPAZZO, *I contratti collegati*, Milano, 1998; A. IZZO, *Il collegamento contrattuale: note in materia civile, arbitrale internazionale e di conflitti di legge*, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 1998, II, pag. 69 e segg.; R. MINUTILLO TURTUR, *I negozi collegati*, in *Giust. Civ.*, 1987, II, pag. 251 e segg.; G. SCHIZZEROTTO, *Il collegamento negoziale*, Napoli, 1983; G. FERRANDO, *I contratti collegati*, in *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 1986, II, pag. 256 e segg.; EAD., *Criteri obiettivi (e «mistica della volontà») in tema di collegamento negoziale*, in *Foro Padano*, 1974, I, pag. 339 e segg.; M.R. SPALLAROSSA, *Contratti collegati e giudizio di buona fede*, in *Giur. Merito*, 1972, I, pag. 149 e segg.; G. GANDOLFI, *Sui negozi collegati*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1962, II, pag. 342 e segg.; R. SCOGNAMIGLIO, voce *Collegamento negoziale*, in *Enc. Dir.*, VII, 1960, pag. 375 e segg.; P. SENOFONTE, *In tema di negozi collegati*, in *Dir. Giust.*, 1960, pag. 273 e segg.; M. GIORGIANNI, *Negozi giuridici collegati*, in *Riv. It. Sc. Giur.*, 1937, pag. 275 e segg. (ora in ID., *Scritti minori*, Napoli, 1988, pag. 1 e segg.). Per un'efficace sintesi, C.M. BIANCA, *Diritto civile*, III, *Il contratto*, 2° ed., Milano, 2000, pagg. 481-485.

¹⁷²⁶ Qui da intendersi nel senso che la codatorialità non discende dalla stipulazione del contratto di rete, ma da un'apposita scelta dei retisti, in ciò divergendo dall'ipotesi: a) della somministrazione, nel cui ambito, come scrive V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 25, il "rapporto tra il contratto commerciale e quello di lavoro diventa, in primo luogo, il presupposto per realizzare una connessione che giustifica l'attribuzione ex lege ad un terzo estraneo di alcuni poteri (e di posizioni di debito e credito) che sono invece tipici del potere di lavoro"; già relativamente al lavoro interinale, P. TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, 1, pag. 93; O. BONARDI, *op.cit.*, pagg. 199-202; A. PERULLI, *Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporaneo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, I, pag. 246; b) dell'appalto, in quanto "l'appalto ed il contratto di lavoro ad esso sottostante rappresentano un fenomeno unitario ai fini dell'individuazione della fonte dell'obbligazione, e precisamente quel fenomeno unitario che è costituito dall'operazione economica in grado di combinare l'utilizzazione di lavoro subordinato all'articolazione dell'attività dell'impresa su più contratti commerciali" (L. CORAZZA, "Contractual...", cit., pag. 176), che così individua nell'operazione un fenomeno unitario attraverso il collegamento negoziale necessario tra contratto di lavoro e contratto di appalto; giunge alle stesse conclusioni, anche se attraverso un iter argomentativo in parte difforme, A. MARCIANÒ, *La causa nei contratti di lavoro*, Torino, 2012, pag. 149.

¹⁷²⁷ Sulla fondamentale distinzione tra collegamento negoziale unilaterale e bilaterale, per tutti F. MESSINEO, voce *Contratto collegato*, in *Enc. Dir.*, X, 1962, pag. 48, ove si legge che, mentre nel caso del collegamento bilaterale, "i due contratti devono intercorrere tra i medesimi soggetti", in ipotesi di collegamento unilaterale ciò potrebbe anche non verificarsi, pur essendo necessario che "il secondo contratto abbia, in comune col primo, almeno una delle parti"; per una sintesi, U. NATOLI, *In tema di collegamento funzionale tra contratti*, in *Giur. Compl. Cass.*, 1947, I, pagg. 328-329.

¹⁷²⁸ Ossia rilevante anche oltre la fase genetica, ma nell'intera vita del rapporto sinallagmatico: così C. COLOMBO, voce *Contratti collegati*, cit., pag. 2.

¹⁷²⁹ A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pag. 434.

¹⁷³⁰ Sulla rilevanza dell'operazione economica complessiva ai fini della rilevanza del collegamento tra negozi autonomi, da ultimo C. CAMARDI, *Collegamento negoziale e contratto in frode alla legge. Un classico alla prova di esperienze recenti*, in *I Contratti*, 2011, 11, pag. 1044 e segg.; E. GABRIELLI, *Contratto e operazione economica*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. Civ.*, Aggiornamento, 2011, pag. 243 e segg.; C. COLOMBO, *Operazioni economiche e collegamento negoziale*, Padova, 1999, *passim*; G. LENER, *op.cit.*, pag. 181 e segg.

b) Un unico rapporto di lavoro condiviso tra più soggetti (“*obbligazione soggettivamente complessa*”¹⁷³¹ o “*soggettivamente collettiva*”¹⁷³²), da inquadrarsi, alternativamente, secondo lo schema dell’obbligazione “*solidale ad interesse comune*”¹⁷³³ o collettiva¹⁷³⁴, frutto comunque della comunione di interessi tra contraenti¹⁷³⁵. Le sue caratteristiche sarebbero la – contestuale – pluralità dei debitori/creditori, la *eadem res debita* e la *eadem causa obligandi* o unicità di titolo¹⁷³⁶: da ciò discenderebbe, così come nel collegamento negoziale bilaterale e reciproco (che però postula una pluralità di rapporti), che, nella fase patologica, lo scioglimento del vincolo negoziale segua normalmente la regola “*simul stabunt simul cadent*”, pur potendosi però anche ammettere, in una diversa e più tutelante prospettiva, la conservazione del rapporto tra le rimanenti parti, secondo il principio “*utile per inutile non vitiatur*”¹⁷³⁷.

Mentre, come si vedrà *infra*, l’assunzione congiunta ex art. 31, commi 3-*bis* e segg. D.Lgs. 276/2003 parrebbe afferire al caso dell’obbligazione soggettivamente complessa di cui alla lettera b) che precede, nella codatorialità ex art. 30, comma 4-*ter* D.Lgs. 276/2003 sembra corretto ravvisarsi un’ipotesi di pluralità di negozi tra loro collegati ed in rapporto di principalità-accessorialità, così come nello schema delineato alla lettera a).

Innanzitutto, alla base del modello di codatorialità in parola, infatti, non vi sarebbe una *eadem causa obligandi*, posto che sarebbe il datore di lavoro originario, che, in luogo di distaccare con singolo provvedimento – temporaneo – il lavoratore¹⁷³⁸, lo porrebbe a costante disposizione per l’utilizzo congiunto da parte degli altri retisti, secondo le regole stabilite nel contratto di rete¹⁷³⁹.

¹⁷³¹ Avuto riguardo alla codatorialità per le reti, M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità...*, cit., pag. 397-398, per cui “*la fattispecie realizza un’obbligazione soggettivamente complessa, in base alla quale ad un unico lavoratore e ad un’unica obbligazione (di lavoro) corrisponde una pluralità di creditori (datori di lavoro)*”; così già V. SPEZIALE, *op.ult.cit.*, pag. 63.

¹⁷³² L. BARASSI, *La teoria generale delle obbligazioni*, 1963, I, pag. 183 e segg.

¹⁷³³ F.D. BUSNELLI, *L’obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*, Milano, 1974, pagg. 61 e 63.

¹⁷³⁴ Per tutti, G. BRANCA, *Obbligazioni solidali, correali, collettive*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1957, I, pag. 150 e segg., spec. 151, ove sinteticamente si precisa che “*solidali sono gli obblighi con più soggetti e più vincoli, correali con più oggetti e un vincolo, collettive con un soggetto collettivo ed un vincolo*”.

¹⁷³⁵ F.D. BUSNELLI, *L’obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*, cit., pagg. 330-331 e per gli immediati riflessi di tale teorica sulla giurisprudenza, S. FRASSON, *Le obbligazioni in solido (artt. 1292 - 1313 c. c.)*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1976, II, pagg. 132-138.

¹⁷³⁶ F.D. BUSNELLI, *op.ult.cit.*, pagg. 2-3; Id., voce *Obbligazioni soggettivamente complesse*, *Enc.Dir.*, XXIX, 1979, pag. 329 e segg.; C.M. MAZZONI, *Le obbligazioni solidali e indivisibili*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, IX, Torino, 1984, pagg. 591-595; per un riepilogo, U. BRECCIA, *Le obbligazioni*, in G. IUDICA e P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, 1991, pagg. 173-176. Con riferimento al lavoro prestato all’interno di un gruppo di imprese e nell’interesse di quest’ultimo, O. RAZZOLINI, *Contitolarità...*, cit., pag. 283; con riguardo alla responsabilità solidale nell’appalto e nel trasferimento d’azienda, L. CORAZZA, *Appunti in tema di obbligazioni solidali e rapporti di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1997, I, pag. 90, secondo una lettura che “*valorizza l’autonomia del rapporto tra lavoratore e obbligato in via solidale, il quale cessa di essere un rapporto accessorio ad un debito principale*”.

¹⁷³⁷ Per un’apertura in tal senso, frutto dell’idea di ragionare in termini di inutilità dei negozi collegati a quello direttamente colpito dalla vicenda patologica, C. DI NANNI, *Collegamento negoziale e funzione complessa*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1977, I, pag. 329 e segg. Peraltro, un’attenta indagine sugli effetti del venir meno del vincolo con un contraente sull’intero contratto è stata condotta, pur con riferimento ai contratti plurilaterali con comunione di scopo (come il contratto di rete) e non di scambio (come nel caso sopra prospettato), viene condotta da M. MATTIONI, *op.cit.*

¹⁷³⁸ Ed infatti, sull’insufficienza del distacco rispetto all’esigenze di uno scambio continuo di personale tra le varie imprese della rete, già T. TREU, *Trasformazioni...*, cit., pag. 18.

¹⁷³⁹ Forse anche così si spiegherebbe la collocazione della disposizione sulla codatorialità nelle imprese di rete all’interno dell’art. 30 D.Lgs. 276/2003, interamente dedicato, per il resto ed a partire dalla rubrica, all’istituto del distacco.

Per effetto della stipulazione del contratto di rete ed in particolare della (facoltativa) pattuizione sulla codatorialità, dunque, i codatori¹⁷⁴⁰ si troverebbero così ad esercitare *contestualmente* un potere direttivo che sembrerebbe preferibile designare quale *iure proprio* (come avviene nell'assunzione congiunta, ma qui sarebbe il frutto di un rapporto obbligatorio separato ed accessorio al contratto di assunzione principale ed originario), e non di natura delegata (o in "*contemplatio domini*"). Sul piano pratico, tuttavia, il lavoratore si libererebbe pur sempre del proprio debito eseguendo la prestazione a favore del soggetto dal quale proviene il primo ordine o la prima direttiva¹⁷⁴¹, similmente a quanto avviene per le obbligazioni solidali o, meglio, per le obbligazioni – soggettivamente – alternative¹⁷⁴² a scelta del creditore¹⁷⁴³.

Oltre a quanto si dirà *infra* circa l'esercizio dei poteri ed i relativi limiti, anche la cessazione di uno dei singoli rapporti obbligatori diverso da quello principale, così come lo stesso scioglimento del contratto di rete, non avrebbe effetto sul rapporto principale: simili evenienze sortirebbero unicamente l'effetto di far "retrocedere" il rapporto entro lo "schema binario classico" con il datore di lavoro originario¹⁷⁴⁴, così come avviene al termine del distacco, e ciò al fine di evitare, si consenta la metafora, che il lavoratore possa rimanere "intrappolato" in una rete ormai disciolta. Al contrario, nel caso di vizio nel contratto di assunzione originario o di suo scioglimento (tipicamente, per licenziamento o dimissioni), la conseguenza sarebbe il venir meno per impossibilità sopravvenuta dei rapporti obbligatori accessori del lavoratore con gli altri retisti.

Quanto alla responsabilità di questi ultimi dal lato passivo, secondo una prima prospettazione, nell'ipotesi di codatorialità *ex art. 30*, comma 4-*ter* D.Lgs. 276/2003 mancherebbe quella forma di solidarietà nel debito, necessaria ed ineludibile, in precedenza riconosciuta per la "codatorialità" nei gruppi di imprese, e qui invece soggetta alle specifiche previsioni fissate nelle ormai note "regole di ingaggio"¹⁷⁴⁵.

Secondo altra parte della dottrina, sfavorevole ad una dilatazione a dismisura della capacità dell'autonomia privata nel definire le regole della codatorialità, la duplicità della posizione soggettiva dal lato datoriale non potrebbe non implicare: a) la condivisione della qualità di datore di

¹⁷⁴⁰ Si allude qui ai codatori diversi dal datore di lavoro "originario", rispetto al quale non si pongono ovviamente problemi circa la natura propria o delegata dei poteri sul lavoratore.

¹⁷⁴¹ Va da sé che il lavoratore, in caso di ordini divergenti, non sarà passibile di sanzione disciplinare (A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco...*, cit., pag. 453; I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 182 e già V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 67), a meno che, forse, essi non provengano da un soggetto cui il contratto di rete stesso non attribuisce tale potere: tale circostanza costituisce l'ulteriore riprova della necessaria conoscenza (*rectius*, condivisione) delle regole di ingaggio da parte del lavoratore, sulla quale v. *infra*.

¹⁷⁴² D. RUBINO, *Delle obbligazioni (obbligazioni alternative – obbligazioni in solido – obbligazioni divisibili e indivisibili)*, in A. SCIALOJA e G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile*, IV, ristampa della 2a ed., Bologna-Roma, 1968, pagg. 23-24.

¹⁷⁴³ C.M. MAZZONI, *Obbligazioni alternative*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di Diritto Privato*, t. I, *Obbligazioni e contratti*, 2a ed., Torino, 1999, pag. 723.

¹⁷⁴⁴ Anche V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 74 aveva ipotizzato che gli effetti "restitutivi della posizione originaria (ad esempio per quanto attiene un licenziamento...) sarebbero a carico di chi ha formalmente stipulato il contratto di lavoro o assume, di fatto, la veste di datore".

¹⁷⁴⁵ I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 179, secondo cui dovrebbe essere il contratto di rete a regolare gli obblighi e le responsabilità dei retisti nei confronti del personale promiscuamente utilizzato; similmente, la Circolare n. 35/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ove si legge che "sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto"; nello stesso senso, G. GUZZARDI, *op.cit.*, pag. 69.

lavoro; b) la codeterminazione delle condizioni di lavoro; c) la condivisione delle responsabilità, anche per salute e sicurezza; d) la responsabilità congiunta per crediti pecuniari¹⁷⁴⁶. Va da sé che, aderendo ad una simile lettura, le “regole di ingaggio” dovrebbero riguardare unicamente i profili funzionali della prestazione resa a favore della rete¹⁷⁴⁷ o i modi dell’impiego congiunto dei lavoratori¹⁷⁴⁸, non potendo intaccare l’automatica responsabilità solidale passiva tra i creditori datori di lavoro ex art. 1292 c.c.¹⁷⁴⁹

Secondo un’opinione intermedia, che si ritiene preferibile, si potrebbe, da un lato, dare atto di come, nel silenzio delle parti, la regola sia la solidarietà nel debito, ma, dall’altro lato, nel valorizzare il mancato richiamo da parte del Legislatore all’ineludibilità della responsabilità solidale dei retisti co-datori, a differenza dei “co-assuntori” ex art. 31, commi 3-bis e segg. D.Lgs. 276/2003, si potrebbe consentire eventuali limitazioni pattizie del regime di responsabilità da parte dei retisti¹⁷⁵⁰, fatto salvo quanto si dirà *infra* a proposito della necessaria accettazione delle “regole di ingaggio” da parte del lavoratore¹⁷⁵¹.

3.1.3. Il confronto con la somministrazione ed il distacco

Così ricostruita, a livello tanto definitorio quanto strutturale, la codatorialità per le reti si porrebbe come una nuova ed assai pregnante ipotesi di dissociazione, pur parziale, tra il titolare del contratto di lavoro dal lato datoriale e l’utilizzatore della prestazione¹⁷⁵², che si ritiene perciò utile confrontare con altre due forme di – lecita – utilizzazione indiretta della forza lavoro, la somministrazione ed il distacco.

Ed allora, essa andrebbe tenuta distinta dalla somministrazione, che, come noto, consiste nella fornitura di manodopera in forza di un contratto commerciale tra un’agenzia ed un utilizzatore, cui segue la scomposizione o lo sdoppiamento dei poteri datoriali, normalmente “accentrati”, in capo a questi ultimi due soggetti¹⁷⁵³: da un lato, all’Agenzia spetta il potere disciplinare e di recesso, oltre all’obbligo retributivo (pur soggetto alla regola della solidarietà), dall’altro lato,

¹⁷⁴⁶ A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pagg. 452 e 459-460.

¹⁷⁴⁷ A. PERULLI, *op.ult.cit.*, pag. 462; similmente, M.T. CARINCI, *op.ult.cit.*, pag. 105.

¹⁷⁴⁸ A. SARTORI, *op.cit.*, pag. 236.

¹⁷⁴⁹ D. VENTURI, *La disciplina del distacco e le nuove regole sulla codatorialità nelle reti di imprese*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Lavoro riformato*, Milano, 2013, pag. 209.

¹⁷⁵⁰ E. MASSI, *op.cit.*, pag. 8. Sull’opportunità di consentire alle imprese di “definire consensualmente la ripartizione [non solo] dei poteri [ma anche] (e) degli oneri relativi alla gestione delle risorse umane nei modi ritenuti più adatti alle esigenze delle attività concordate”, già T. TREU, *Il contratto di rete per la crescita e la gestione delle risorse umane*, in AA.VV. (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Milano, 2012, pag. 361.

¹⁷⁵¹ Invero, sembra comunque difficile sostenere, pur nella consapevolezza che un attento esame della problematica richiederebbe ben altro grado di approfondimento, che la derogabilità del regime di responsabilità possa riguardare tutti gli obblighi datoriali, tra i quali, su tutti, quelli in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

¹⁷⁵² V. SPEZIALE, *L’unicità...*, cit., pag. 30.

¹⁷⁵³ M. AIMO, *La somministrazione di lavoro: una fattispecie negoziale complessa*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, cit., pagg. 415-423; M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione...*, cit., pag. 16.

all'utilizzatore è attribuito l'esercizio del potere direttivo e di controllo, nonché il rispetto degli obblighi di sicurezza¹⁷⁵⁴.

Nella codatorialità, invece, il datore di lavoro "originario" non si spoglia del potere direttivo e di conformazione, che, al contrario, viene esercitato cumulativamente insieme agli altri retisti indicati dal contratto di rete, né la condivisione del personale ha causa nella volontà del primo di arricchirsi attraverso la messa a disposizione del proprio personale a favore di altri¹⁷⁵⁵, risultando invece la condivisione dei dipendenti tesa e funzionale al soddisfacimento dell'interesse di rete.

La codatorialità in parola si distinguerebbe altresì dal distacco¹⁷⁵⁶, pure accomunato alla prima, non solo dalla collocazione sistematica delle relative disposizioni, dalla ratio di agevolare la mobilità del lavoratore: come osservato nel contributo dedicato all'istituto in esame nel presente lavoro¹⁷⁵⁷, tuttavia, il distacco integra un'ipotesi di utilizzo alternativo del lavoratore, posto temporaneamente, mediante un provvedimento espressione del potere direttivo¹⁷⁵⁸, a disposizione di un altro soggetto, con l'attribuzione a quest'ultimo dei poteri di conformazione e di controllo¹⁷⁵⁹, dei quali il datore di lavoro, così come nella somministrazione, si spoglia, anche se qui solo per il tempo di esecuzione del provvedimento¹⁷⁶⁰.

In pratica, non solo nel distacco non si verifica alcuna novazione del rapporto di lavoro¹⁷⁶¹, ma anche, e soprattutto, non si configura un'ipotesi di utilizzo cumulativo del personale da parte di più soggetti, così come avviene nel caso della codatorialità, la quale costituisce uno strumento ben più flessibile del primo per la gestione del personale: la situazione di legittimo utilizzo di personale da parte degli altri retisti trova ragione in una precisa e volontaria pattuizione di questi ultimi all'interno del contratto di rete, e non già nell'emissione di un singolo provvedimento – per sua natura di carattere temporaneo¹⁷⁶², anche all'interno della rete¹⁷⁶³ – per ogni invio di un lavoratore presso un diverso soggetto¹⁷⁶⁴.

¹⁷⁵⁴ V. art. 23 D.Lgs. 276/2003. Per un accurato esame della suddivisione dei poteri nella somministrazione di lavoro, da ultimo, G. FONTANA, *La «dissociazione» dei poteri e delle responsabilità datoriali nella somministrazione di manodopera*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2013, 1, pag. 97 e segg., anche per l'ampia bibliografia.

¹⁷⁵⁵ Ciò probabilmente, anche se tale profilo meriterebbe tutt'altro grado di approfondimento, parrebbe far dubitare circa il possibile ingresso di un'agenzia di somministrazione con il ruolo di datore di lavoro "principale" incaricato della gestione e dello "smistamento" delle persone condiviso tra i vari retisti.

¹⁷⁵⁶ D. VENTURI, *op.cit.*, pag. 207, che condivisibilmente sottolinea l'uso della congiunzione copulativa "inoltre" da parte del Legislatore, segno della volontà di separare le previsioni sul distacco nella rete da quella sulla codatorialità.

¹⁷⁵⁷ A. BUSSOLARO, *Il distacco nelle reti di imprese*, cit.

¹⁷⁵⁸ M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, cit., pag. 613.

¹⁷⁵⁹ Cass. 6 giugno 2013, n. 14314, in *Rep. Foro It.*, 2013, *Lavoro (rapporto)*, [3890], 1028.

¹⁷⁶⁰ Diffusamente, A. PESSI, *Il comando e distacco*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, cit., pag. 1568 segg., cui si rinvia per gli ulteriori riferimenti dottrinari e giurisprudenziali.

¹⁷⁶¹ E. MASSI, *op. cit.*, pag. 4.

¹⁷⁶² Cfr. l'efficace sintesi di M. ESPOSITO, *op.ult.cit.*, pag. 617: "mentre l'interesse spiega la finalità del distacco causalmente, è la temporaneità a renderlo compatibile strutturalmente con la continuità propria dell'originario vincolo di subordinazione".

¹⁷⁶³ A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pag. 443; M.G. GRECO, *op.ult.cit.*, pag. 391; M. ESPOSITO, *op.ult.cit.*, pag. 618.

¹⁷⁶⁴ Già T. TREU, *Trasformazione delle imprese...*, cit., pag. 18, nonché ID., *Il contratto di rete per la crescita e la gestione delle risorse umane*, cit., pag. 360.

3.2 La nozione di “*assunzione congiunta*”. Convergenze e divergenze con la “codatorialità” (nelle reti e non).

Nell’ambito del medesimo intervento con cui è stata per la prima volta “ammessa” la codatorialità, il Legislatore ha pure consentito alle imprese di rete, a patto che la maggioranza di queste svolga attività agricola, di “*procedere congiuntamente all’assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende*”¹⁷⁶⁵, secondo le modalità previste da un – allora emanando (v. *infra*) – decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali¹⁷⁶⁶.

Contrariamente a quanto sostenuto da autorevole dottrina¹⁷⁶⁷, l’ipotesi in parola non può essere assimilata alla codatorialità, o, più precisamente, alla codatorialità di cui all’art. 30, comma 4-*ter*, e ciò per ragioni sistematiche, oltre che letterali.

Non sembra che sia infatti casuale l’utilizzo di due termini diversi da parte del Legislatore, che, con significative affinità con l’esperienza francese (ove si distingue il “*co-emploi*” dal “*conjoint-emploi*”), affida la – scarsa – regolamentazione dei due istituti a due distinte previsioni.

La disciplina dell’assunzione congiunta, in particolare, è stata inserita all’interno del già menzionato art. 31 D.Lgs. 276/2003, dedicato ai gruppi di imprese, non costituendo, a differenza della codatorialità prevista dall’art. 30, comma 4-*ter*, una prerogativa delle imprese di rete: anzi, è lo stesso Legislatore a consentire di procedere all’assunzione congiunta, *in primis* (ossia al comma 3-*bis*), alle “*imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo., ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado*”, concedendo tale facoltà “*anche*” alle imprese di rete (in prevalenza agricole) solo al successivo comma 3-*ter*.

Ma ancor più rilevante è il comma 3-*quinqüies*, laddove per l’assunzione congiunta, a differenza che per la codatorialità, viene espressamente prevista la responsabilità solidale automatica ed ineludibile dei datori di lavoro per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità indicate dai commi precedenti.

Ed allora, altro parrebbe l’esercizio condiviso delle prerogative datoriali, tipicamente il potere direttivo e di controllo sul/i medesimo/i lavoratore/i, da parte dei “codatori” e con le modalità di cui alle “*regole di ingaggio*” stabilite dalle parti, altro risulterebbe la condivisione di diritti, poteri e responsabilità, in via diretta e principale¹⁷⁶⁸, da parte di *tutti* i datori di lavoro “congiunti”¹⁷⁶⁹.

Perciò, a differenza di quanto si dirà *infra* sulla codatorialità, non si porrebbero qui problematiche relative al consenso del lavoratore coinvolto, posto che si presuppone che l’assunzione congiunta,

¹⁷⁶⁵ Art. 31, comma 3-*bis* e 3-*ter* D.Lgs. 276/2003, così come modificato dall’art. 9, comma 11 L. 99/2013.

¹⁷⁶⁶ D.Lgs. 276/2003, comma 3-*quater*.

¹⁷⁶⁷ A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pag. 463.

¹⁷⁶⁸ G. CAROSIELLI, D. VENTURI, *op.cit.*, pag. 382, che correttamente distinguono tale forma di responsabilità da quella regolata all’art. 29, comma 2 D.Lgs. 276/2003 vigente in materia di appalto tra appaltatore (obbligato principale) e committente (obbligato in solito in via sussidiaria, secondo uno schema affine all’istituto fideiussorio): sul punto, da ultimo, P. CHIECO, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 4, 997.

¹⁷⁶⁹ In termini di “*titolarità di tutte le posizioni attive e passive proprie del rapporto di lavoro*”, M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione...*, cit., pag. 15.

definita “contestuale” dalla Circolare n. 35/2013, avvenga *ab origine* (del resto, si tratta di una “assunzione” e non di un “ingaggio”)¹⁷⁷⁰: tale elemento sembra costituire un’ulteriore difformità con la codatorialità, che può sopravvenire (e, come visto, anche retrocedere) e che, soprattutto, non vede precluse *ex lege* eventuali limitazioni di responsabilità da parte dei codatori.

Non è del resto un caso che la disciplina riguardi, analogamente all’assunzione congiunta francese, principalmente soggetti legati tra loro da vincoli anche molto forti (su tutti, il caso delle imprese “*riconducibili allo stesso proprietario*”), e che, soprattutto, sia rivolta allo specifico settore dell’agricoltura¹⁷⁷¹, per il quale è da tempo avvertita l’esigenza di evitare le conseguenze elusive attraverso la tecnica della “*moltiplicazione dei soggetti responsabili*”¹⁷⁷².

La disposizione in materia di responsabilità solidale per le obbligazioni scaturenti dal rapporto di lavoro, inscindibilmente connessa all’ipotesi di assunzione congiunta di cui all’art. 31, comma 3-*bis* e segg. D.Lgs. 276/2003, sembra così richiamare, non già la codatorialità *ex art.* 30, comma 4-*ter* D.Lgs. 276/2003 (qui definita “qualificata”), bensì l’idea di codatorialità proposta in dottrina da Valerio Speciale, che, nella sua oltremodo approfondita e suggestiva tesi, era giunto a prefigurare una simile ipotesi quale effetto di un collegamento particolarmente intenso tra più soggetti¹⁷⁷³, per farne discendere quella “*comunione di interessi*” dal lato creditorio della prestazione lavorativa cui si accompagna un’ineludibile responsabilità solidale anche sul fronte debitorio, come previsto, per l’assunzione congiunta, dal già richiamato art. 31, comma 3-*quinqües* D.Lgs. 276/2003.

E così, nel caso dell’assunzione congiunta, si potrebbe sostenere, discostandosi dalle conclusioni cui è giunta – ragionando, allora, *de iure condendo* – l’autorevole voce appena menzionata, che i datori di lavoro “congiunti” risultino titolari di quell’unica obbligazione plurisoggettiva – correa, si sarebbe portati a dire, per l’unicità del rapporto con una pluralità di soggetti¹⁷⁷⁴, pur non escludendosi altre letture¹⁷⁷⁵ – rientrante *sub* lettera b) della classificazione sopra proposta¹⁷⁷⁶.

¹⁷⁷⁰ Con riferimento al “*rapporto instaurato con più datori di lavoro*”, già S. MAGRINI, *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Milano, 1980, pag. 51, laddove l’A. esclude in ipotesi “*qualunque vicenda modificativa del rapporto di lavoro, il cui termine soggettivo, dal lato del datore di lavoro, si suppone dall’origine costituito da una pluralità di soggetti, portatori di un interesse comune e perciò unificati nel ruolo di parte in senso sostanziale anche rispetto al contratto*”.

¹⁷⁷¹ V. DE MICHELE, *op.cit.*, pag. 71, che condivisibilmente menziona le esigenze di impedire il mancato assolvimento degli obblighi contributivi, oltre che retributivi, riportando alcuni rilevanti fatti di cronaca che avrebbero spinto il Legislatore ad intervenire sul punto.

¹⁷⁷² L. CORAZZA, “*Contractual....*”, cit., p. 235.

¹⁷⁷³ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro....*, cit., *passim*.

¹⁷⁷⁴ G. BRANCA, *Obbligazioni solidali....*, cit., pag. 154, che ravvisa, in ipotesi di obbligazione correa, “*un diritto unico, del quale ogni titolare è titolare per intero e dunque ne dispone...come se fosse lui il solo creditore...*”.

¹⁷⁷⁵ Suggestiva potrebbe rivelarsi l’idea del configurarsi, nel caso di specie, non già di un’obbligazione correa, bensì di un’obbligazione collettiva (per una simile prospettazione, rispetto ai gruppi di imprese, già R. SCOGNAMIGLIO, *Intervento*, in AA.VV., *Tavola Rotonda. Gruppi di Società, Imprese Collegate e Rapporti di Lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1979, I, pag. 405, che ravvisa nel gruppo fortemente integrato un “*ente collettivo a carattere associativo*” con posizione unitaria nei rapporti di lavoro con i dipendenti, pur non in grado di superare il velo della personalità giuridica), in presenza di un’organizzazione, come la rete, preordinabile ai fini della disposizione del credito delle prestazioni lavorative per conto della collettività: tuttavia, si potrebbe sin da subito obiettare che, a differenza delle obbligazioni collettive, nel caso dell’assunzione congiunta non è espressamente previsto – né forse ipotizzabile – che agli atti di adempimento o di gestione del rapporto partecipino tutti i soggetti, ed anzi ora il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 gennaio 2014 prevede che le comunicazioni obbligatorie relative ad alcuni atti di gestione del rapporto siano di competenza di un solo soggetto, a seconda della tipologia dei datori di lavoro “congiunti”, quello di vertice o quello appositamente designato.

¹⁷⁷⁶ *Contra*, I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 139 che ritiene che si tratti di un’ipotesi di codatorialità, ravvisando un difetto di coordinamento tra l’art. 30, comma 4-*ter* D.Lgs. 276/2003 e l’art. 31, commi da 3-*bis* a 3-*quinqües* D.Lgs. 276/2003.

In pratica, la situazione di “job sharing *dal lato datoriale*”¹⁷⁷⁷ non si caratterizzerebbe prevalentemente sul piano fattuale, così come per la codatorialità *ex art. 30, comma 4-ter* D.Lgs. 276/2003, ma risulterebbe connaturata alla situazione contrattuale di sostanziale inscindibilità dell’obbligazione datoriale plurisoggettiva, tanto che gli atti di gestione e, soprattutto, di disposizione del rapporto potrebbero essere esercitati anche individualmente e *iure proprio* dai co-creditori, fatto salvo quanto si dirà per le “*modalità di comunicazione*” appositamente previste dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 gennaio 2014.

Dall’ipotesi in parola, così come dalla codatorialità *ex art. 30, comma 4-ter* D.Lgs. 276/2003, andrebbe comunque distinta quella, ritenuta ammissibile dalla dottrina¹⁷⁷⁸, dell’assunzione diretta da parte di una rete dotata di soggettività giuridica, similmente a quanto avviene per i consorzi: è, del resto, lo stesso art. 31, comma 3-*bis* D.Lgs. 276/2003 che, nel riferirsi allo “*svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende*”, pare escludere, in caso di assunzione congiunta, quella “*reductio ad unum*” che si verifica nell’assunzione diretta da parte del soggetto/rete, la quale non sembra deviare significativamente dal tradizionale schema binario nel rapporto tra datore-lavoratore.

Tuttavia, nell’assunzione congiunta paiono frapporsi dubbi, di carattere teorico e forse ancor più pratico, relativi alle “*modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte*”, la cui “definizione” veniva non a caso demandata dall’art. 31, comma 3-*quater* D.Lgs. 276/2003 ad un successivo Decreto di attuazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, poi emanato il 14 gennaio 2014.

Il decreto, tuttavia, composto di due soli articoli, non sembra aver risolto molte delle questioni più spinose¹⁷⁷⁹, limitandosi ad individuare, all’art. 2, il soggetto incaricato di effettuare le “*comunicazioni di assunzione, di trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente*”.

Da un lato, tale soggetto viene individuato, contraddittoriamente, nella “*capogruppo*”, tanto nei gruppi, quanto nelle reti¹⁷⁸⁰, rispetto alle quali tale riferimento pare però ultroneo, pur lasciando trasparire l’idea di affidare alcuni adempimenti all’organo o alla persona fisica di vertice¹⁷⁸¹, il che costituiva già una facoltà (e non un obbligo) per i gruppi di imprese ai sensi del comma 1 del medesimo art. 31 D.Lgs. 276/2003.

Dall’altro lato, l’indicazione del soggetto responsabile di tali comunicazioni, che avvengono per così dire “a valle”, non risolve il problema delle modalità per l’esercizio di tali poteri “a monte”, il che, almeno per l’assunzione congiunta nell’ambito delle reti di imprese, parrebbe far pensare un possibile ruolo – almeno in funzione suppletiva – del contratto di rete anche nel caso di specie,

¹⁷⁷⁷ V. *retro*.

¹⁷⁷⁸ M.G. GRECO, *op.ult.cit.*, pag. 386; A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pag. 433; T. TREU, *Il contratto di rete e la gestione delle risorse umane*, cit., pag. 363.

¹⁷⁷⁹ A titolo meramente esemplificativo, dall’individuazione del soggetto incaricato dell’emissione della busta paga, alle problematiche ben più complesse relative alle modalità di esercizio dei poteri datoriali “congiunti” sul lavoratore.

¹⁷⁸⁰ Così il comma 1 dell’art. 2 (“*Soggetti obbligati e modalità di comunicazione*”) del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 gennaio 2014.

¹⁷⁸¹ Ai sensi dei commi 2 e 3 dell’art. 2 del DM da ultimo citato, le imprese riconducibili “*allo stesso proprietario*” ed “*a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità*” effettuano le comunicazioni obbligatorie ivi indicate, rispettivamente, “*per il tramite dello stesso proprietario*” e “*per il tramite di un soggetto individuato da uno specifico accordo*” tra le parti.

così come è previsto avvenga *de plano* nell'ipotesi di codatorialità ex art. 30, comma 4-ter D.Lgs. 276/2003.

3.3 Segue. La necessaria accettazione delle “regole di ingaggio” nel caso di codatorialità

Si è già chiarito come la codatorialità costituisca una facoltà a favore dei retisti e che un considerevole spazio venga attribuito dal Legislatore alle “regole di ingaggio” contenute nel contratto di rete, ove, secondo la lettura cui si è aderito, potrebbero essere apposte alcune limitazioni alla regola della solidarietà dei retisti dal lato passivo.

Né peraltro è chiaro a cosa si riferisca precisamente l'espressione, di sapore militaresco, “regole di ingaggio”, tanto che ci si potrebbe addirittura chiedere se essa non contenga un'apertura verso forme di gestione condivisa di lavoratori non subordinati, ma legati (o, in termini atecnici, “ingaggiati”) alla rete (*rectius*, ai retisti) attraverso altre tipologie contrattuali.

Se, però, nella ricostruzione qui proposta, la codatorialità implica l'esercizio condiviso del potere direttivo da parte di più soggetti, l'istituto non potrebbe che rivolgersi esclusivamente al lavoro subordinato, a prescindere dall'utilizzo di un termine senz'altro ambiguo da parte del legislatore, ma cui forse non andrebbe dato eccessivo peso.

Ciò che maggiormente rileva, semmai, è che il contratto di rete venga chiamato a determinare le regole di impiego condiviso (in questo senso, di “ingaggio”) di un soggetto, il lavoratore, terzo rispetto a tale negozio.

Se, dunque, il contratto di lavoro individuale rimane formalmente separato, anche se connesso, al contratto di rete, ci si potrebbe chiedere se il primo non debba necessariamente recepire le regole sulla codatorialità stabilite all'interno di quest'ultimo.

Non sembrerebbe infatti possibile “configurare una funzionalizzazione del rapporto di lavoro, e dunque dei diritti e degli obblighi assunti dalle parti con la sua costituzione, al perseguimento degli obiettivi individuati dal programma di rete”¹⁷⁸² senza il necessario consenso del lavoratore¹⁷⁸³, da estrinsecarsi attraverso l'accettazione ed il rinvio, nel contratto individuale, alle regole di ingaggio previste dal contratto di rete¹⁷⁸⁴.

Ed infatti, il collegamento negoziale, come già rilevato da un'autorevole voce, sembra scontare una certa difficoltà nel trasferirsi sul piano del rapporto di lavoro¹⁷⁸⁵; del resto, da un punto di vista marcatamente civilistico, si è osservato come le parti di un contratto, anche collegato, sulle

¹⁷⁸² I. ALVINO, *op.cit.*, pag. 180.

¹⁷⁸³ Così S. MAGRINI, *op.cit.*, pag. 65, rispetto all'ipotesi di distacco che determini “l'insorgenza di un ulteriore rapporto obbligatorio fra il lavoratore ed il terzo”, sulla scorta del rilievo per cui solo una convenzione può modificare “gli effetti naturali del contratto di lavoro”.

¹⁷⁸⁴ Contra, V. DE MICHELE, *Il contratto contestuale in agricoltura*, in *Lav. Giur.*, 2013, *Gli Speciali – “Pacchetto lavoro”: interventi urgenti per la promozione dell'occupazione*, 2013, pag. 71, ad avviso del quale “il contratto di rete diventa uno strumento contrattuale integrativo del contratto di lavoro a prescindere dalla volontà delle parti originarie contraenti e, in particolare, di quella del lavoratore subordinato”; del resto, l'A. citato ricollega tale “forma dichiarata di codatorialità” all'istituto del distacco, anche in ciò distinguendosi dalla tesi, sostenuta in questa sede, per cui la codatorialità non sarebbe l'effetto di un provvedimento espressione del potere datoriale (diversamente, appunto, dal distacco).

¹⁷⁸⁵ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità...*, cit., pag. 24, nonché, rispetto alla prospettiva di codatorialità avanzata da V. SPENZIALE, *Il datore di lavoro...*, cit., *passim*, già C. CESTER, *Intervento*, in AA.VV., *La figura del datore...*, cit., pag. 426, l'A. insiste proprio sulla difficoltà del collegamento tra negozi separati nel “raggiungere” il prestatore di lavoro.

quali si riflettano gli effetti di un diverso negozio debbano aderirvi¹⁷⁸⁶, e ciò, *in primis*, alla luce del principio della relatività degli effetti del contratto ai sensi dell'art. 1372 Cod.Civ.¹⁷⁸⁷

Insomma, come già attenta dottrina aveva sottolineato rispetto alla prestazione di lavoro resa cumulativamente nei gruppi di imprese¹⁷⁸⁸, il contratto individuale di lavoro sembra ora chiamato a “*farsi carico*” di una nuova condizione di lavoratore, per così dire “condiviso”, la quale risulterebbe caratterizzata da una diversa declinazione, nella nuova struttura organizzativa, di molti degli obblighi propri del lavoratore subordinato, a partire dall'obbligo di diligenza e fedeltà ex artt. 2104 e 2105 Cod.Civ.¹⁷⁸⁹.

Se è corretto ritenere che il distacco infra-rete – ma non il c.d. “prestito di manodopera” o “distacco improprio”, che richiede un espresso accordo delle parti del contratto di lavoro¹⁷⁹⁰ – continui ad essere frutto dell'esercizio di un potere direttivo-organizzativo, tanto da non richiedere, salvo il mutamento di mansioni¹⁷⁹¹, il consenso del lavoratore¹⁷⁹², il nuovo regime di codatorialità, implicando un diverso atteggiarsi dei poteri e delle responsabilità nel rapporto di lavoro in grado di incidere sulla stessa causa del contratto¹⁷⁹³, non potrebbe che richiedere una novazione oggettiva (come tale, consensuale) del rapporto¹⁷⁹⁴.

¹⁷⁸⁶ Peraltro, diverse voci hanno sostenuto che vi debba essere anche l'intento di collegare i negozi in capo a tutte le parti degli stessi: R. SACCO, *op.cit.*, pag. 240; B. BARBA, *op.cit.*, pag. 812; N. GASPERONI, *Collegamento e connessione tra negozi*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1955, I, pag. 380. In giurisprudenza, Cass. 16 febbraio 2007, n. 3645, in *Giust. Civ.*, 2008, I, 1278. Del resto, la dottrina da tempo insiste sul necessario consenso del contraente ceduto in altre ipotesi di collegamento negoziale, quali il *leasing* (A. ADDANTE, *Collegamento negoziale e cessione del contratto: riflessioni sul leasing*, in *Contratto e Impresa*, 2004, 5, pag. 1038 e segg., e già G. FERRARINI, *La locazione finanziaria*, Milano, 1977, pag. 70 e segg.; in giurisprudenza, tra le più recenti, Cass. 20 luglio 2007, n. 16158, in *Rep. FI*, 2007, voce *Contratto in genere*, pag. 357) ed il *project finance* (A. TULLIO, *La finanza di progetto: una ricostruzione del fenomeno alla luce della nozione di «contratto collegato» e di «operazione economica»*, in *Studium Iuris*, 2005, pag. 840 e segg.; G.L. RABITTI, *Project Finance e collegamento contrattuale*, in *Contr. Impr.*, 1996, pag. 224 e segg.).

¹⁷⁸⁷ Così sul punto G. FERRANDO, *I contratti collegati*, cit., pag. 264.

¹⁷⁸⁸ E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro...*, cit., pag. 302.

¹⁷⁸⁹ Cfr., almeno, G. DE SIMONE, *Poteri del datore di lavoro e obblighi di lavoratore*, in A. PERULLI (coordinato da), *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, t. II, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, vol. XXIV, in M. BESSONE (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Torino, 2007, pag. 280 e segg.; A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997, pag. 211 e segg., oltre al classico C. LEGA, *La diligenza del lavoratore*, Milano, 1963, *passim*; sulla “*duplicazione*” dell'obbligo di fedeltà nel caso del lavoro interinale, già O. BONARDI, *op.cit.*, pag. 248, laddove l'A. segnala attentamente l'ipotesi di “*conflitto, qualora l'utilizzatore richieda al lavoratore notizie riguardanti l'agenzia o viceversa*”, ovvero situazioni che potrebbero – a maggior ragione – verificarsi in presenza di una prestazione resa cumulativamente da uno stesso lavoratore a favore di retisti tra loro *competitors*; per l'esame di simili problematiche avuto riguardo ai gruppi di imprese, M.G. MATTAROLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile Commentario*, Milano, 2000, pagg. 116-119.

¹⁷⁹⁰ Cass. 5 settembre 2006, n. 19036, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2007, II, pag. 663, con nota di M. ROSANO, *Il «prestito» del lavoratore in seno al gruppo come possibile atto di dissimulazione del distacco*; Cass. 16 luglio 1986, n. 4604, in *Dir. Lav.*, 1987, II, pag. 225; in dottrina, L. NOGLER, *Sulla previsione contrattuale della sospensione del rapporto con prestito del lavoratore ad altra impresa collegata*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, pag. 936 e segg.; C. ZOLI, *Il distacco del lavoratore nel settore privato*, in *Dir. Lav.*, 2003, I, pag. 936.

¹⁷⁹¹ Cfr., però, M. ESPOSITO, *op.ult.cit.*, pag. 620, il quale aveva attentamente osservato come, da un certo punto di vista, il consenso potrebbe ritenersi necessario in ogni ipotesi di distacco, posto che “*su un piano oggettivo e generale, appare davvero assai difficile che le mansioni possano rimanere esattamente le stesse in un contesto organizzativo, non solo nuovo ma funzionalmente diverso da quello sottostante il contratto di lavoro stipulato*”.

¹⁷⁹² A. PERULLI, *Contratto di rete...*, cit., pag. 444.

¹⁷⁹³ Sul punto, M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, cit., pagg. 59 e 228, la quale esprime una valutazione critica rispetto alla mancata previsione del consenso del lavoratore anche ai fini del distacco, visto il diverso atteggiarsi degli obblighi del debitore della prestazione lavorativa anche in tale ipotesi.

¹⁷⁹⁴ In questo senso, aderendo alla tesi qui sostenuta per cui, in ipotesi di codatorialità, l'obbligazione (ed il rapporto) principale (anzi, unico) rimangano con il datore di lavoro “originario”, la figura in esame presenterebbe significative affinità con il contratto a favore di

Peraltro, in assenza di una regolazione collettiva delle condizioni dei lavoratori utilizzati promiscuamente¹⁷⁹⁵, come aveva auspicato autorevole dottrina¹⁷⁹⁶ e come avviene in varie esperienze straniere¹⁷⁹⁷, si ritiene che la soluzione proposta risulti coerente, non solo da un punto di vista lavoristico “tradizionale”¹⁷⁹⁸, ma anche in una prospettiva di *law and economics*, accordando una protezione basata sulla *property rule* del lavoratore nei confronti di un regime di responsabilità di terze parti regolato da un accordo intervenuto tra queste ultime soltanto¹⁷⁹⁹.

3.4 Le tutele a favore del lavoratore in regime di codatorialità e assunzione congiunta.

Arrivati a questo punto, ci si potrebbe chiedere quali possano essere i vantaggi per il lavoratore nell’operare in regime di codatorialità o nel venire assunto “congiuntamente” da più soggetti.

Nel tentare di offrire una risposta, necessariamente frammentaria, a tale interrogativo, che meriterebbe un ben maggiore grado di approfondimento, pare comunque opportuno distinguere tra la fase di svolgimento e quella di conclusione del rapporto.

Avuto riguardo alla prima, tanto in ipotesi di assunzione congiunta, quanto nel caso di codatorialità (in assenza di diversa pattuizione tra i retisti, poi “recepita” dal contratto individuale di lavoro), il meccanismo della responsabilità solidale dal lato passivo sembra offrire al lavoratore un’adeguata tutela nella vigenza del rapporto, a partire dal rispetto dell’obbligazione retributiva.

Nella fase patologica, in cui tradizionalmente vengono al pettine i nodi del collegamento negoziale e delle obbligazioni plurisoggettive, si è già anticipato come, in ipotesi di codatorialità, tanto la risoluzione del contratto di rete, quanto la scelta dei retisti di rinunciare all’utilizzo condiviso

terzi ex art. 1411 Cod.Civ., con impegno del promittente lavoratore all’adempimento dell’obbligazione di *facere* pure nei confronti dei retisti/terzi (soluzione, peraltro, già prospettata da O. MAZZOTTA, *Rapporto di lavoro, società collegate...*, cit., pag. 780, per le ipotesi di utilizzo cumulativo delle prestazioni nell’ambito dei gruppi di imprese nelle quali non fosse mai venuta meno la titolarità del contratto da parte del datore “originario”; in una prospettiva non dissimile, sempre nel caso di utilizzazione cumulativa nei gruppi, A. VALLEBONA, *Problemi del rapporto...*, cit., pag. 691, nonché con riguardo all’inquadramento civilistico del distacco prima dell’art. 30 D.Lgs. 276/2003, M. ESPOSITO, *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Napoli, 2002, pag. 95), con interesse dei terzi all’adempimento insorgente dal contratto di rete, e non già con la cessione del credito o del contratto *tout court* ex art. 1406 Cod.Civ., ultronea al caso di specie, ove non si verifica una vicenda successoria nel contratto di lavoro, eppure accomunata alla prima da una *ratio* di tutela dell’affidamento sulla persona della controparte contrattuale e, dunque, dalla necessità del consenso del debitore o del contraente ceduto (sulla struttura necessariamente trilaterale della cessione del contratto, con un attento *focus* sulle delicate implicazioni lavoristiche, M. NICOLOSI, *op.cit.*, pag. 43 e segg.). Peraltro, come noto, simili riflessioni avevano in passato indotto parte della dottrina a proporre un ripensamento della regola della successione automatica dei rapporti di lavoro in capo al nuovo titolare dell’organizzazione di impresa, in ipotesi di operazione di *outsourcing* (in particolare, relativamente alla cessione di ramo d’azienda): per tutti, F. SCARPELLI, «Esternalizzazioni» e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce, in *Dir. Rel. Ind.*, 1999, 3, pag. 351 e segg., spec. pag. 361-364).

¹⁷⁹⁵ Sul punto si rimanda alle riflessioni di G. ZILIO GRANDI, *La contrattazione collettiva nelle reti di imprese*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op.cit.*

¹⁷⁹⁶ T. TREU, *Trasformazioni...*, cit., pag. 22; A. PERULLI, *Gruppi di imprese...*, cit., pag. 94.

¹⁷⁹⁷ V. *retro*.

¹⁷⁹⁸ Meritano di essere richiamate sul punto le parole di LORD ATKIN in *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries*, 1940, Appeal Cases 1014, riprese da L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, cit., pag. 300: “it appears to me astonishing that...power should be given to a court or anyone else to transfer a man without his knowledge and possibility against his will from the service of one person to the service of another...ingrained in the personal status of a citizen under our laws is the right to choose for himself whom he would serve: and that this right of choice constituted the main difference between a servant and a serf”.

¹⁷⁹⁹ Per tutti, G. CALABRESI, D. MELAMED, *Property Rules, Liability Rules, Inalienability: One view of the Cathedral*, in *Harvard Law Review*, 1972, 85, pag. 1089 e segg.

del/i lavoratore/i¹⁸⁰⁰, avrebbero l'effetto di riportare il/i rapporto/i di lavoro entro i binari della relazione bilaterale ("classica") con il datore di lavoro originario.

La plurilateralità sul piano soggettivo dell'obbligazione datoriale nell'assunzione congiunta potrebbe, invece, implicare che la fine del rapporto di lavoro con uno dei datori "congiunti", anche per cause estranee a quest'ultimo¹⁸⁰¹, comporti la fine del rapporto con tutti ("*simul stabunt simul cadent*"), o, in alternativa, la conservazione degli effetti utili del contratto nei confronti delle altre parti ("*utile per inutile non vitiatur*"): ad avviso di chi scrive, questa seconda soluzione parrebbe preferibile, tanto a tutela del lavoratore quanto degli altri datori (retisti o meno) "congiunti" che possano avere interesse nella prosecuzione del rapporto.

Tuttavia, se si vuole guardare alla rete in prospettiva futura, esaltandone l'idoneità a fungere da sorta di mercato interno di lavoro¹⁸⁰², o, secondo una felice intuizione della dottrina, da "*strumento di flexicurity*"¹⁸⁰³, gli effetti benefici per il lavoratore si potrebbero percepire, da un lato, nello sviluppo, attraverso il confronto con realtà produttive eterogenee e dinamiche, di nuove capacità e competenze¹⁸⁰⁴, dall'altro lato, in una rilettura del giustificato motivo di licenziamento – tanto sul piano dei presupposti, quanto su quello degli effetti – a misura dell'impresa di rete.

Volendosi concentrare, per ragioni di spazio, sul secondo profilo, si è già messo in luce come, da tempo, la giurisprudenza abbia esteso la valutazione sulle ragioni alla base del licenziamento per motivi economici oltre i confini della singola impresa, tenendo conto dell'intero gruppo o comunque delle imprese che si siano avvalse della prestazione lavorativa del lavoratore licenziato¹⁸⁰⁵.

Se un maggior grado di intensità della cooperazione creditoria richiesta poteva già costituire, come rilevato da attenta dottrina, una sorta di "*contropartita del contenuto più elastico che assume la prestazione quando impiegata nell'interesse del gruppo*"¹⁸⁰⁶, ciò non potrebbe che valere *a fortiori* per l'impresa di rete, tanto in ipotesi di codatorialità, quanto di assunzione congiunta.

Il profilo più problematico sembra quello legato al corretto esercizio dell'obbligo di *repêchage*, da tempo al centro, come noto, di un vivace dibattito dottrinale¹⁸⁰⁷: da un lato, è senz'altro vero che un eccessivo allargamento dell'ambito da considerare a tali fini potrebbe dare ragione a chi, non senza argomenti, ha parlato di un licenziamento di fatto "*impossibile*"¹⁸⁰⁸; dall'altro lato, però, non sembra si possano ignorare le esigenze di bilanciamento fra l'interesse datoriale a realizzare

¹⁸⁰⁰ Anche tale scelta, coerentemente con quanto sostenuto *retro* circa la necessaria accettazione delle "*regole di ingaggio*" da parte del lavoratore, dovrebbe essere oggetto di recepimento o di adesione da parte di quest'ultimo.

¹⁸⁰¹ Si pensi al caso del fallimento di uno dei retisti o dei datori di lavoro "congiunti".

¹⁸⁰² Cfr. T. TREU, *Trasformazioni delle imprese...*, cit., pagg. 20-22.

¹⁸⁰³ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo...*, cit., pag. 51.

¹⁸⁰⁴ T. TREU, *op.ult.cit.*, pagg. 25-28.

¹⁸⁰⁵ V. *retro*.

¹⁸⁰⁶ O. RAZZOLINI, *op.loc.ult.cit.*

¹⁸⁰⁷ Come noto, la letteratura in tema è assai ampia: da ultimo, M. FALSONE, *Sul cd. obbligo di repêchage e la "dequalificazione contrattata"*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, II, pag. 73 e segg., anche per gli opportuni riferimenti bibliografici.

¹⁸⁰⁸ C. PISANI, *Il «licenziamento impossibile»: ora anche l'obbligo di modificare il contratto!*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, 162, nonché, rispetto all'opportunità di estendere la verifica della ricollocabilità del lavoratore presso una società collegata (magari all'estero), ID., *Il repêchage nel licenziamento per motivi oggettivi: la «creazione» si espande al pari dell'incertezza*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2013, 4, pag. 191.

un'organizzazione aziendale dinamica, produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro all'interno di un simile, potenziale mercato interno di lavoro, come pare dimostrare anche l'esperienza comparata¹⁸⁰⁹.

Sul piano delle conseguenze del licenziamento intimato in assenza dei presupposti di legge, nel quadro sanzionatorio dell'art. 18 St.Lav. "post Fornero"¹⁸¹⁰, le conseguenze in ipotesi di mancato *repêchage* infra-rete paiono comunque destinate a limitarsi quasi sempre al piano della c.d. "tutela risarcitoria forte": la "*manifesta insussistenza del fatto posto alla base del giustificato motivo oggettivo*" che "*può*" dare accesso alla c.d. "tutela reintegratoria attenuata" ai sensi dell'art. 18, comma 7 St.Lav. parrebbe, infatti, difficilmente ravvisabile nel mancato "ripescaggio".

Infatti, da un lato, non sarebbe affatto immediata la riconduzione del mancato ripescaggio all'ormai celebre "*fatto*" (e non ad una conseguenza di quest'ultimo)¹⁸¹¹, dall'altro lato, la carenza di una specifica previsione in tema di *repêchage* (anche) infra-rete potrebbe inficiare il giudizio sulla "*manifesta insussistenza*" di tale "*fatto*" o, meglio, del giustificato motivo intimato per carenza del presupposto in esame¹⁸¹².

Al di fuori dell'ambito – come visto, residuale – della tutela reintegratoria, le conseguenze economiche del licenziamento, per ragioni oggettive e non solo¹⁸¹³, sembrerebbero gravare su tutti i datori di lavoro "congiunti" secondo le regole della solidarietà passiva; ciò si verificherebbe, probabilmente, anche nella codatorialità ex art. 30, comma 4-ter D.Lgs. 276/2003, ove però il datore "originario" fungerebbe da primo e principale obbligato, così come in ipotesi di condanna alla reintegra.

4. Osservazioni conclusive

Riprendendo in ultimo le fila del discorso, nel presente lavoro si è dato innanzitutto conto del tentativo dell'ordinamento di adeguarsi alle modifiche intervenute sui metodi e sulle forme di organizzazione del lavoro, riflesse nel passaggio dall'impresa accentrata e ben definita nei suoi confini (anche fisici), caratteristica del periodo fordista e "modello" per il codice del 1942, sino all'odierna impresa a struttura reticolare e dai contorni molto più "sfumati".

Al fine di comprendere se i descritti cambiamenti organizzativi e sociali abbiano determinato, d'insieme con le "risposte" del Legislatore, ad una frantumazione, o, comunque, alla necessità di una rilettura della figura del datore di lavoro, in precedenza "unitaria" tanto nella nozione, quanto

¹⁸⁰⁹ V. *retro*, in particolare l'esempio francese.

¹⁸¹⁰ Per un riepilogo, si consenta il rinvio a M. BIASI, *Il nuovo articolo 18 dopo un anno di applicazione giurisprudenziale: un bilancio provvisorio*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, 4-5, pagg. 1235-1282.

¹⁸¹¹ Così, tra le prime pronunce, Trib. Milano ord. 20.11.2012, est. Casella, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, 1, pag. 147, con nota di S. BRUN, *Le prime applicazioni del "nuovo" art. 18 Stat. Lav. al licenziamento economico*. In dottrina, per tutti, M. PERSIANI, *Il fatto rilevante per la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, 1, pag. 18, nt. 48.

¹⁸¹² Quanto osservato parrebbe valere nel duplice caso in cui si ritenga di connotare l'insussistenza del giustificato motivo come "*manifesta*" avendo riguardo all'evidenza sul piano probatorio (F. CARINCI, *Ripensando il "nuovo" art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 2, pag. 333; L. NOGLER, *La nuova disciplina dei licenziamenti ingiustificati alla prova del diritto comparato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 4, pag. 685, nonché, da ultimo, M. BIASI, *The Effect of the global the World Crisis on the labour market: report on Italy*, in *CLL&PJ*, 2014, 35, 3, pagg. 380-381), e a quello, per certi aspetti diverso, della "*rimproverabilità*" del comportamento datoriale (Trib. Reggio Calabria 3 giugno 2013, est. Morabito, in <http://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=8298>).

¹⁸¹³ Nella presente analisi si è voluto dare preminenza alla peculiare declinazione del licenziamento per ragioni economiche nell'impresa di rete, ma non si ignora che anche il licenziamento (o, più in generale, l'esercizio del potere) disciplinare possa prestarsi ad una diversa lettura per il particolare atteggiarsi dell'obbligo di diligenza e di fedeltà del lavoratore "condiviso".

nell'imputazione dei rapporti di lavoro, si è partiti dall'esame delle problematiche relative al lavoro nei gruppi di impresa, legate in particolare all'individuazione del datore di lavoro o, più correttamente, dei datori di lavoro nel caso di utilizzazione promiscua del personale all'interno di tale forma di impresa a struttura complessa.

Nonostante la diversità tra gruppo e rete, tale approfondimento si è rivelato essenziale per formulare una proposta di definizione e di inquadramento delle inedite, sul piano del diritto positivo, figure della codatorialità e dell'assunzione congiunta per le imprese di rete, disciplinate, rispettivamente, agli artt. 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e segg. D.Lgs. 276/2003.

Delle due forme di impiego della forza lavoro nelle reti si sono poi messi in luce i tratti caratteristici e distintivi, che si possono riassumere nell'ampio spazio riconosciuto alla volontà delle parti nella definizione delle regole di utilizzo condiviso del personale, nella codatorialità, e nella prospettiva antielusiva e tutelante, dal punto di vista del lavoratore, data alla pluralità di soggetti responsabili dal lato passivo degli obblighi datoriali, nell'assunzione congiunta.

Da ultimo, si sono messi in risalto i diversi punti interrogativi e le criticità, in massima parte legate ad un dato testuale piuttosto scarno, per non dire lacunoso, rispetto all'individuazione dei diritti e degli obblighi, tanto del lavoratore "di rete", quanto dei retisti co-datori o datori "congiunti": in tal senso, se è pure possibile sostenere che possa essere proprio la volontà delle parti ad ovviare a tali carenze, la diffusione di tali nuove forme di impiego del personale dipenderà molto dalla volontà di sperimentazione delle imprese, pur non potendosi neppure a priori escludere che l'assenza di regolamentazione costituisca un limite difficilmente superabile¹⁸¹⁴.

¹⁸¹⁴ M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità...*, cit., pag. 400.