

## Prefazione

Il contratto di rete, e più ancora la codatorialità, intesa come possibilità di simultanea riconduzione di un rapporto di lavoro a più datori di lavoro, resta, per molti versi, un enigma tutto italiano.

Noncurante delle conclusioni cui era giunta la giurisprudenza più autorevole che aveva affermato la necessaria unicità *ex latere creditoris* del rapporto di lavoro, il legislatore ha agevolato le imprese che sottoscrivono un contratto di rete garantendo loro una più vantaggiosa disciplina del distacco e la possibilità di costituire rapporti di lavoro caratterizzati dalla codatorialità dei dipendenti *“ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”*.

Senonché, come rileva Maria Giovanna Greco, i problemi sorgono tutti dal fatto che la codatorialità fa sì ingresso nell'ordinamento italiano, *“ma la legge nomina l'istituto senza tipizzarlo e senza descriverne caratteristiche e contorni, lasciando la regolamentazione al contratto di rete, con tutti i problemi che ne derivano in tema di ripartizione dei poteri e di individuazione e tutela dei diritti”*.

Fatto è che, nello spazio di pochi anni e a ragione dell'incompletezza della disciplina legislativa, si è aperto un articolato e approfondito dibattito che ha finito per assumere una posizione “centrale” nella prospettiva culturale della materia giuslavoristica. Ed è questa la ragione per cui il tentativo di Maria Giovanna Greco di trarre le conclusioni di quel dibattito aiuta anche a comprendere dove sta andando il diritto del lavoro.

Come puntualmente è stato ricostruito da Maria Giovanna Greco, le voci che hanno alimentato quel dibattito hanno avuto toni ed intensità diversi. Tuttavia, dovendo semplificare, l'impressione è che, per quanto multiformi, sfaccettate o sfumate, le diverse posizioni della dottrina possono, ancora una volta, essere coagulate attorno ai due partiti storici che, regolarmente e scontata una qualche circolazione dei protagonisti, si fronteggiano ogni volta che si tratti di valutare novità normative, specialmente quelle più destrutturalizzanti.

Da un lato, coloro che ritengono di assecondare fino in fondo la tendenza innovativa che ha caratterizzato l'intenzione del legislatore non evitando, a

volte, di proporre soluzioni eversive. Dall'altro, le interpretazioni riduzioniste o normalizzatrici.

Solo che, nel caso della codatorialità *ex lege*, è impossibile negare cittadinanza all'una o all'altra delle posizioni tendenzialmente assunte dalla dottrina, considerato che ambedue sono sorrette da argomenti persuasivi che, anzi e paradossalmente, sovrabbondano.

E questo non può essere imputato a lassismo o al decadimento degli interpreti e delle interpretazioni, come alle volte sarebbe potuto accadere per i giuslavoristi della mia generazione. Ciascuno deve fare il suo mestiere: il legislatore regoli, l'interprete interpreti.

Senonché, sia pure in un ambito ristretto come quello del contratto di rete, una disposizione come quella del comma 4 *ter* dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 è potenzialmente ancor più deregolatrice di quanto poteva esserlo l'art. 8 della legge n. 148/2011. Pertanto, sarebbe stato necessario qualcosa di più che una frase sintetica e situata, oltretutto, al termine di un comma aggiunto. Quel di più avrebbe evitato la babele delle interpretazioni e le incertezze di un dibattito dottrinale che potrebbe essere considerato infruttuoso.

All'interno di questo dibattito deve ora essere considerata anche la nitida voce di Maria Giovanna Greco.

La sua collocazione, meditata nel tempo e da ultimo ulteriormente motivata, è nel senso di ritenere la codatorialità uno strumento di flessibilità gestionale rilevante sul piano dell'esercizio dei poteri datoriali. Sarà il contratto di rete a indicare quale tra i vari imprenditori coinvolti eserciterà, di volta in volta, il potere direttivo e quello disciplinare, potrà esigere le mansioni, controllare le modalità di esecuzione della prestazione.

Secondo Maria Giovanna Greco, però, neppure la codatorialità, sotto forma di previa definizione e condivisione delle regole di ingaggio, consente di derogare alla regola generale della responsabilità solidale dei diversi datori di lavoro.

Vi osta, a suo dire, proprio la funzione tipica dell'istituto, da ricondurre alla condivisione delle competenze e delle professionalità del personale alle dipendenze delle singole imprese ed a cui fa da necessario contraltare la condivisione delle responsabilità derivanti dall'impiego comune dei dipendenti retisti.

Saremmo, perciò, al cospetto di una rivoluzione a metà. E ciò perché la responsabilità solidale rimane, non è dato sapere se per imperizia o carenza di volontà del legislatore, la cittadella imprendibile che non può essere, o non si vuole, espugnare.

Per le ragioni già dette, anche quella che qui viene proposta è una solu-

zione inevitabilmente opinabile e, forse, non potrebbe essere diversamente. Nondimeno, trattasi di soluzione pienamente plausibile anche e soprattutto perché sostenuta con quella tensione e quel rigore necessari a garantirne la più completa scientificità.

Pertanto, chi volesse ulteriormente approfondire uno degli snodi teoricamente più interessanti del diritto del lavoro degli ultimi anni non potrà esimersi dal misurarsi con le proposte contenute nelle pagine che seguono.

Roma, 9 novembre 2017

MATTIA PERSIANI



## Capitolo I

# *I contesti economico-organizzativi e giuridici dei collegamenti fra imprese*

SOMMARIO: 1. La figura del datore di lavoro nei processi di trasformazione organizzativa: l'ipotesi della codatorialità. – 2. Tipologie dei fenomeni di frammentazione e aggregazione delle imprese. – 3. Gli strumenti giuridici del collegamento fra le imprese: a) appalto e tipologie affini. – 4. b) Le reti di impresa: un fenomeno economico all'attenzione del legislatore. – 5. *Segue*: programma comune e contratto di rete: funzione, causa e struttura. – 6. c) I vincoli proprietari e di controllo: i gruppi nel moderno contesto economico e giuridico. – 7. *Segue*: gli elementi caratterizzanti l'impresa di gruppo. – 8. *Segue*: interesse di gruppo, attività d'impresa e riflessi sui rapporti di lavoro.

### *1. La figura del datore di lavoro nei processi di trasformazione organizzativa: l'ipotesi della codatorialità*

Il persistente interesse per i moderni processi di trasformazione e frammentazione organizzativa delle imprese<sup>1</sup> dimostra che il diritto del lavoro, chiamato a reagire all'incessante evoluzione dei suoi referenti esterni – economici, culturali e politici – che investe categorie fondanti della disciplina, non ha ancora trovato risposte normative adeguate, elaborazioni teoriche condivise e, tanto meno, approdi giurisprudenziali univoci.

---

<sup>1</sup>È significativo che, a distanza di otto anni dal convegno *A.I.D.La.S.S.* di Catania del 2009, nel quale era stato posto al centro della riflessione il tema della trasformazione della figura del datore di lavoro (v., in particolare, le relazioni di M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009*, Giuffrè, Milano, 2010 e di V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, 1 ss.), il convegno *A.I.D.La.S.S.* di Cassino del 2017 sia stato costretto a interrogarsi sullo stesso argomento e una delle relazioni introduttive (D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*) abbia esordito mettendo in risalto "Il perdurante interesse per il tema della frammentazione organizzativa".

Inizialmente, l'impatto sul rapporto di lavoro della scomposizione e ricomposizione dell'organizzazione d'impresa e la diffusione di casi in cui l'attività produttiva è frutto dell'esercizio congiunto di più imprenditori e la prestazione è resa a vantaggio di due o più soggetti che assumono, nei fatti, ruoli e funzioni tipici del datore di lavoro, sono stati affrontati, in ossequio alla regola dell'unicità del datore di lavoro, nell'ottica del divieto di interposizione e, considerandosi tali fenomeni per lo più patologici o fraudolenti a fini elusivi di norme inderogabili, si è andati alla ricerca del vero datore di lavoro sulla base del criterio di effettività, che induceva a individuare come datore il titolare dell'organizzazione produttiva che traeva diretto giovamento dall'impiego del lavoratore.

Ben presto è apparso chiaro che i fenomeni di segmentazione dell'attività produttiva, attraverso forme di decentramento o esternalizzazione, e la ricomposizione dell'impresa in capo a diversi soggetti legati tra di loro da relazioni di tipo societario e proprietario ovvero contrattuali, non costituivano necessariamente meccanismi fraudolenti finalizzati a eludere vincoli giuridici, ma erano anche espressione di una strategia organizzativa utile, se non necessaria, ad affrontare le sfide delle innovazioni tecnologiche e del mercato globale: la dissociazione tra titolarità formale del rapporto e utilizzo della prestazione cominciava a diventare un elemento di sistema<sup>2</sup>.

La dottrina giuslavorista più attenta si era soffermata, già in anni risalenti, sul problema del rapporto di lavoro in società collegate, auspicando «l'attribuzione di valore giuridico alla situazione effettiva come mezzo adeguato alla sistemazione della materia»<sup>3</sup>, e aveva intuito con lungimiranza gli effetti dirompendi che le innovazioni tecnologiche avrebbero avuto sul diritto del lavoro<sup>4</sup>. Col tempo numerosi studi hanno analizzato con ottica innovativa le

---

<sup>2</sup> Sul punto v. le considerazioni di M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S., Catania 21-23.5.2009*, Giuffrè, Milano, 2010, 29-30.

<sup>3</sup> G. BRANCI, *La prestazione di lavoro in società collegate*, Giuffrè, Milano, 1965, 175, il quale considerava insufficiente il richiamo alla «titolarità del rapporto di lavoro come centro di riferimento, in ogni caso necessario e sufficiente, della disciplina applicabile».

<sup>4</sup> F. CARINCI, nella relazione introduttiva al congresso A.I.D.La.S.S. di Napoli del 12-14 aprile 1985 (*Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro – Atti dell'VIII Congresso nazionale di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1986, 3-48), ha sostenuto che la terza rivoluzione industriale, caratterizzata dalle innovazioni tecnologiche, favoriva l'incremento di forme di "decentramento fisiologiche", con «una grande impresa correlata ad una diffusa realtà produttiva minore, peraltro fornita di una sua autonomia, largamente riconducibile all'elevata specializzazione dell'attività svolta» (39) e che questa tendenza avrebbe dovuto essere affrontata con un nuovo diritto del lavoro e «una legislazione capace di coprire una realtà estremamente articolata e frammentata» (46).

varie forme di attività produttive realizzate da una pluralità di soggetti economici separati sotto il profilo giuridico, ma integrati sul piano sostanziale. Il problema della rilevanza giuridica, oltre che economica, del collegamento tra imprese è stato affrontato soprattutto con riferimento ai gruppi<sup>5</sup>, prendendo atto che il fenomeno dei raggruppamenti societari costituiva una forma di “flessibilizzazione del concetto stesso di impresa”<sup>6</sup>, che implicava ricadute non trascurabili su diversi istituti lavoristici. In particolare, “l'utilizzazione cumulativa della prestazione di lavoro”<sup>7</sup> ha suggerito nuovi criteri di qualificazione del rapporto nei casi in cui la prestazione sia resa a beneficio di più imprese, fino al punto di dedurre dalla “confusione dei rapporti di lavoro” una “obbligazione collettiva”, conseguente alla utilizzazione congiunta delle prestazioni «da parte di imprese indistinte utilizzatrici e dunque tutte effettivi datori di lavoro rispetto ai dipendenti»<sup>8</sup>.

Anche con riguardo alla mobilità del lavoratore fra imprese di gruppo, parte della dottrina ha assunto un approccio innovativo, partendo dal presupposto che «l'impresa collegata è soggetto terzo, in senso ampio, nella vicenda del distacco, ma è anche qualcosa in più ... l'impresa collegata beneficiaria non sarà semplicemente la titolare del solo “diritto contro il promittente” (art. 1411, comma 2, c.c.), ma sarà investita di una titolarità ben più ampia, in parte sovrapponibile a quella che fa capo all'impresa distaccante»<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 203 ss.; O. MAZZOTTA, *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di impresa*, in *Lav. dir.*, 1988, 359 ss.; T. TREU, *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, 641 ss.; B. VENEZIANI, *Gruppi di impresa e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1990, 609 ss.; M.G. MATTAROLO, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, 497; G. MELIADÒ, *Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo*, Giuffrè, Milano, 1991; E. CALABRÒ, *Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela*, Giuffrè, Milano, 1991; G. DE SIMONE, *La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa*, in *Dir. rel. ind.*, 1991, 81 ss.; L. NOGLER, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, 291 ss.; T. TREU, *I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano*, in AA.VV., *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*, Giuffrè, Milano, 1997, 210 ss.

<sup>6</sup> G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica...*, cit., 212.

<sup>7</sup> La locuzione è adoperata da A. VALLEBONA, *Problemi del rapporto di lavoro nei gruppi di società*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1982, 691.

<sup>8</sup> G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, Milano, 1995, 277-278. Ad analoghe conclusioni è giunto A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, 319-320, il quale ha sostenuto che «la contitolarità di più soggetti da parte datoriale comporta la titolarità di una posizione di solidarietà attiva e passiva, in quanto il lavoratore si trova, nei fatti, ad essere debitore di una obbligazione collettiva».

<sup>9</sup> M. ESPOSITO, *La mobilità del lavoro a favore del terzo*, Jovene, Napoli, 2002, 105-106, afferma che la società beneficiaria «potrebbe essere chiamata a reintegrare il lavoratore

I problemi posti dalla relazione tra modello di organizzazione dell'impresa e contratto di lavoro dimostravano che si stavano sgretolando «le regole aristoteliche del diritto del lavoro, tipiche delle società pretecnologiche, l'unità di luogo-lavoro, di tempo-lavoro e di azione-lavoro»<sup>10</sup>; quindi, occorre porre attenzione alle nuove forme organizzative adottate dall'imprenditore, in quanto «modalità essenziali del concreto svolgersi dell'assetto di interessi che si realizza nel rapporto di lavoro» e strumenti idonei a «identificare l'unicità dell'impresa – e quindi del datore di lavoro – con l'unicità del ciclo produttivo»<sup>11</sup>.

Altra dottrina ha tratto dalle trasformazioni degli assetti organizzativi e produttivi delle imprese, non solo la convinzione della necessità del superamento delle rigidità derivanti dal “muro” del divieto di interposizione, *ex lege* n. 1369/1960, ostacolo alle esigenze di decentramento e di *outsourcing* imposti dai moderni sistemi produttivi<sup>12</sup>, ma anche della necessità di pensare una rinnovata figura generale di rapporto di lavoro, legata al «concetto di “dipendenza economica”, inteso come punto di incontro e saldatura fra il diritto del lavoro e il diritto commerciale»<sup>13</sup>.

Il legislatore ha preso atto delle modificazioni strutturali dell'impresa e «dell'alterazione dei referenti materiali del diritto del lavoro ... forgiato sul modello di una impresa monolitica in cui da una parte entravano le materie prime e dall'altra uscivano i prodotti finiti, all'interno di un processo governato da un unico soggetto societario»<sup>14</sup>, realizzando con il d.lgs. n. 276 del 2003 «il più vistoso *turning point* nella progressiva opera di riscrittura legislativa dei limiti di liceità del decentramento produttivo»<sup>15</sup>.

---

dell'impresa comandante nell'ipotesi di un suo licenziamento, così come si potrebbe considerare solidalmente obbligata per il pagamento delle spettanze retributive dei lavoratori promiscuamente utilizzati», richiamando una sentenza del Tribunale di Genova, 3 aprile 1985, in cui le società collegate sono definite “codatrici di lavoro”.

<sup>10</sup>B. VENEZIANI, *Gruppi di impresa...*, cit., 611.

<sup>11</sup>B. VENEZIANI, *ivi*, 625 e 629.

<sup>12</sup>P. ICHINO, *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel “muro” del divieto di interposizione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1997, 503 ss.

<sup>13</sup>P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, 267.

<sup>14</sup>R. DE LUCA TAMAJO, *L'accelerato riformismo della legislazione del lavoro: cause e resistenze*, in M.P. IADICICCO, V. NUZZO (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro. Politiche e tecniche normative*, in *Dir. lav. mer.*, *Quaderno n. 2*, ESI, Napoli, 2016, 21 e 23.

<sup>15</sup>M. AIMO e D. IZZI, *Decentramento produttivo ed esternalizzazioni nell'era dell'impresa a rete: note introduttive*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, XVII. Offre un'ampia panoramica della “mutazione” del diritto del lavoro in corrispondenza delle trasformazioni dei mercati e dei sistemi produttivi V. SPEZIA-

Come è noto, la legge n. 1369 del 1960, consacrando il “principio di coincidenza” tra titolarità formale del rapporto di lavoro ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa, non solo mirava a impedire ogni forma di decentramento fittizio, ma costituiva anche un ostacolo obiettivo al decentramento genuino, ponendo una serie di oneri a carico dell'imprenditore. In particolare, il principio paritario previsto per gli appalti endoaziendali costituiva un «deterrente indiretto alla loro utilizzazione attraverso un appesantimento del costo del lavoro»<sup>16</sup> e induceva il committente «a provvedere direttamente [all'attività appaltata] strutturando conseguentemente la sua organizzazione produttiva»<sup>17</sup>: in tal modo il diritto del lavoro dell'epoca “si opponeva” alla frammentazione e allo smantellamento dell'impresa fordista.

Con l'abrogazione della legge n. 1369, vera e propria “rottura del vaso di Pandora”<sup>18</sup>, che ha permesso l'introduzione di nuovi istituti confacenti a una organizzazione produttiva reticolare e a un uso più flessibile della manodopera, si è aperta la strada a una nuova articolazione della figura datoriale che «rompe la monolitica compattezza del dualismo datore di lavoro (unico – formale – sostanziale – creditore – parte contrattuale)/prestatore di lavoro»<sup>19</sup> e che richiede una tecnica di tutela del prestatore di lavoro fondata sulla dimensione della “responsabilità congiunta o solidale”, ritenuta uno strumento di governo dei contesti di *contractual integration* più flessibile ed efficace rispetto all'accentramento delle responsabilità datoriali. Questa tecnica, di cui sono stati messi in risalto la portata e i possibili sviluppi<sup>20</sup>, è il paradigma regolativo della moderna flessibilità produttiva e di alcune forme di esternalizzazione, dall'appalto alla somministrazione di lavoro.

Quindi, si può ritenere che, se la legge n. 1369/1960 poteva essere considerata la norma cardine di un sistema produttivo fondato sulla fabbrica fordista, il decreto n. 276 del 2003 può considerarsi il simbolo normativo di un apparato produttivo complesso e frammentato.

Infatti, con la svolta del 2003 «è stato lo stesso legislatore a creare o sug-

---

LE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in M.P. IADICICCO e V. NUZZO (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro. Politiche e tecniche normative*, cit., 34 ss.

<sup>16</sup>O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, 491.

<sup>17</sup>E. LORIGA, *La disciplina giuridica del lavoro in appalto*, Giuffrè, Milano, 1965, 135.

<sup>18</sup>L'espressione è utilizzata da M. ESPOSITO, *La mobilità del lavoro a favore del terzo*, cit., 39, ma riferita al primo intervento legislativo di “rottura”, la legge 196 del 1997.

<sup>19</sup>M. ESPOSITO, *ult. op. cit.*, 50.

<sup>20</sup>L. CORAZZA, “Contractual integration” e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004, in particolare 217 ss. Cfr. anche V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., 38-41.

gerire legami tra fenomeni economici un tempo rigorosamente distinti»<sup>21</sup> e, di conseguenza, i processi di frammentazione e riarticolazione dell'attività produttiva di beni e servizi hanno ricevuto nuovo impulso, favorendo «il dissolversi nel mercato dei confini dell'attività economica e del relativo centro di imputazione»<sup>22</sup>.

Le sempre più frequenti relazioni negoziali o societarie fra imprese tendono a sostituire la bilateralità del rapporto di lavoro con strutture triangolari o multipolari e scompongono la figura del datore di lavoro: da un lato, permane come parte del contratto che ha a disposizione un più ampio ventaglio di strumenti nella gestione della forza lavoro, dall'altro emerge la figura dell'imprenditore che organizza la propria presenza nel mercato modulando l'attività produttiva anche attraverso nuove forme di transazioni commerciali con altre imprese<sup>23</sup>.

Tutto ciò incide sulle prestazioni di lavoro che devono essere rese con la flessibilità richiesta da un contesto produttivo più complesso e mutevole, in cui coesistono «due forme di flessibilità, quella che riguarda i rapporti commerciali fra imprese e quella che riguarda il rapporto tra datore e prestatore di lavoro», fra le quali si è instaurato un nesso di circolarità, che consente al datore di «far diventare gli istituti giuridici del diritto del lavoro strumenti essi stessi di concorrenza e competitività»<sup>24</sup>.

Categorie fondamentali, elaborate attorno alla nozione di subordinazione enucleabile dall'art. 2094 c.c., tradizionali caposaldi nell'opera di repressione delle frodi e di individuazione del vero datore di lavoro, al cospetto «dell'impresa multidatoriale», punto di incontro di plurimi apporti societari, si trovano di fronte al problema della individuazione della titolarità dei poteri (e delle responsabilità che ne derivano). Inoltre, la dissociazione tra titolarità

<sup>21</sup> O. MAZZOTTA, *Somministrazione di lavoro e subordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione?*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa?*, Il Mulino, Bologna, 2006, 158.

<sup>22</sup> O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 30.

<sup>23</sup> Per una ricostruzione delle varie fasi di scomposizione del datore di lavoro e delle risposte dell'ordinamento, v. M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 117 ss. Sull'attività d'impresa flessibile e modulabile mediante inedite forme di transazioni negoziali con altri soggetti economici, P. ICHINO, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, nonché R. ROMEI, *Cessione di ramo d'azienda e appalti*, entrambi in *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo. Atti delle giornate di studio A.I.D.La.S.S. di Trento del 3-4, giugno 1999*, Giuffrè, Milano, 2000.

<sup>24</sup> M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore...*, 8 e 6.

formale del rapporto e concreta utilizzazione del prestatore, considerata a lungo giuridicamente impossibile, «realizzata non in forma di eresia (come poteva essere il caso del distacco e del lavoro interinale) ma di elemento caratterizzante l'evoluzione del sistema produttivo»<sup>25</sup>, suggerisce una rilettura della subordinazione che non precluda, in linea astratta, la possibile configurazione di più datori di lavoro quando la prestazione sia resa per soddisfare l'interesse di diversi soggetti: un'evenienza in cui potere direttivo e organizzazione del lavoro, pur decisivi nella connotazione del vincolo di subordinazione, assumono una diversa dimensione e lo stesso potere direttivo è spesso esercitato da un soggetto diverso da quello che ha stipulato il contratto.

In questo contesto la regola storica dell'unicità del datore, fondata sulla considerazione che all'impresa corrisponde un solo imprenditore e, di conseguenza, un solo datore di lavoro<sup>26</sup>, non rispecchia più il divario tra la struttura formale del rapporto di lavoro e le sue concrete condizioni di esercizio e ciò ha fatto emergere, come ipotesi di studio e di ricerca, il tema della codatorialità, intesa come contitolarità del rapporto di lavoro in conseguenza dell'esercizio condiviso dei poteri datoriali o della destinazione della prestazione alla soddisfazione dell'interesse di un'impresa pluridatoriale.

La giurisprudenza da tempo ha affrontato questo aspetto ma, procedendo piuttosto disordinatamente, è ancora ben lontana dall'assestarsi.

Ha dato rilevanza all'utilizzazione contemporanea della prestazione di lavoro, e ha attribuito un valore giuridicamente unificante al collegamento economico-funzionale che intercorre tra imprese appartenenti al medesimo raggruppamento, mediante la formula del "centro unitario di imputazione di interessi e dei rapporti di lavoro", con la quale si configura un unico rapporto e la responsabilità solidale di più soggetti sotto diversi profili<sup>27</sup>. La Corte di Cassazione ha indicato i requisiti oggettivi denotativi dell'unicità d'impresa, ma solo in poche occasioni ha fatto esplicito riferimento alla codatorialità, ipotizzando «un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro»<sup>28</sup>. Peraltro, que-

---

<sup>25</sup> M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., 29-30.

<sup>26</sup> Un riferimento d'obbligo per i sostenitori della "regola" dell'unicità del datore è Cass., S.U., 26 ottobre 2006, n. 22910, 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, obbligo a essa connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 1019 ss.

<sup>27</sup> V. infra i riferimenti giurisprudenziali, cap. II, par. 1, e cap. III, par. 3.

<sup>28</sup> Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 740, con nota di S. PASSERI-

ste sentenze non forniscono una ricostruzione teorica della codatorialità e si inseriscono in un percorso tutt'altro che univoco<sup>29</sup>. In genere, la Corte non si discosta dalla formula dell'“unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro” che applica, sia ai casi di scomposizione fraudolenta dell'impresa (quasi sempre a conduzione familiare) con utilizzo contemporaneo e indifferenziato del personale<sup>30</sup>, che ai casi in cui non emerge una frammentazione fraudolenta ma un collegamento societario con utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative<sup>31</sup>, senza specificare se e in che modo, in tale contesto, si realizzi anche la contitolarità del rapporto di lavoro.

Invece, parte della dottrina<sup>32</sup>, ritenendo necessario adeguare il sistema di tutela alle trasformazioni degli apparati produttivi, ha imboccato la via dell'elaborazione di una teoria generale sulla codatorialità che, in una prospettiva civilistica, fa discendere la qualità di datore di lavoro dal collegamento negoziale tra più imprese e da un interesse organizzativo condiviso, tale da determinare una interrelazione così stringente da produrre la traslazione degli effetti legali di un contratto commerciale (appalto, subfornitura, ecc.) anche sull'altro regolamento contrattuale (il rapporto di lavoro subordinato), con conseguente trasferimento della disciplina legale della subordinazione in capo al contraente che ha la veste di imprenditore principale.

Quasi contestualmente, altra dottrina<sup>33</sup>, in un'ottica più strettamente lavoristica e con esclusivo riferimento ai gruppi, ha argomentato che, nel caso del concorso di più imprese a un medesimo processo produttivo, la qualità di datore di lavoro debba attribuirsi in relazione alle concrete modalità di impiego della prestazione, alla distribuzione del potere direttivo e all'interesse perseguito. L'ipotesi della codatorialità nella gestione del rapporto di lavoro, configurata come un rapporto obbligatorio soggettivamente com-

---

NI, *Gruppo di società e obbligazioni collettive nel rapporto di lavoro*; Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 479; Cass. 8 settembre 2016, n. 17775. V. *infra*, cap. III, par. 3.

<sup>29</sup> Deve essere ricordata la sentenza delle Sezioni Unite 22 giugno 2006 n. 22910, che ha ribadito la regola dell'unicità del datore di lavoro come regola generale dell'ordinamento giuslavorista.

<sup>30</sup> V., ad esempio, fra le più recenti, Cass. 7 giugno 2017, n. 14175; Cass. 26 agosto 2016, n. 17368, in *CED Cassazione*.

<sup>31</sup> Cass. 20 dicembre 2016, n. 26346; Cass. 16 gennaio 1914, n. 798; Cass. 28 agosto 2000, n. 11275, tutte in *CED Cassazione*.

<sup>32</sup> V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., 2010, 1 ss.

<sup>33</sup> O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da “unicità di impresa”*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 263 ss. V. anche i successivi interventi sull'argomento, fra i quali O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., 29 ss.

plesso, si realizzerebbe quando di fronte a un lavoratore e a un'unica prestazione, destinata a soddisfare un interesse condiviso, stanno, come creditori della stessa, più soggetti.

Nel dibattito che ne è seguito, alcuni autori hanno offerto altri argomenti a sostegno della prospettiva della codatorialità<sup>34</sup> o ne hanno circoscritto la portata<sup>35</sup>; altri contributi<sup>36</sup>, invece, hanno contestato in radice la ricostruzione teorica della fattispecie, rilevando che la collaborazione a fini produttivi non costituisce elemento sufficiente a far presumere la volontà dei due o più operatori economici di condividere i poteri e le responsabilità connesse ai contratti di lavoro subordinato, e che è da escludere un'automatica traslazione degli effetti dei contratti commerciali sui contratti di lavoro<sup>37</sup>.

Mentre la dottrina si interrogava (e si divideva) sui problemi teorici connessi a un istituto che rompe la regola della bilateralità del rapporto di lavoro e dell'unicità del datore in un contesto in continua evoluzione, il legislatore, che in tutte le occasioni in cui è intervenuto per definire le regole che disciplinano i rapporti commerciali ed economici fra le imprese non ha mai previsto alcuna disposizione, neppure indiretta, riguardante la qualificazione dei rapporti di lavoro, con la legge n. 99/2013, di conversione del decreto legge n. 76, per la prima volta si è occupato di tali rapporti e con scarse indicazioni ha aperto una nuova frontiera.

La riforma, modificando gli artt. 30 e 31 del d.lgs. n. 276/2003, facilita il distacco di lavoratori fra imprese legate da un contratto di rete, prevedendo la presunzione *ex lege* dell'interesse del distaccante, introduce la possibilità per le stesse imprese di costituire forme di "codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete" e prevede che le imprese agricole appartenenti a uno stesso gruppo, o comunque riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di paren-

---

<sup>34</sup> E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 287 ss., nonché ID., *Gruppi imprenditoriali e codatorialità*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, II, 303; U. CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, 101-102.

<sup>35</sup> G. DE SIMONE, *I gruppi di imprese*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, 1527 ss.; ma la stessa autrice ha un approccio più possibilista in *Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in AA.VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, 273 ss.

<sup>36</sup> V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 65-67; O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, *ivi*, 19 ss.

<sup>37</sup> I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014, 129 ss., ritiene che il contratto di lavoro subordinato presupposto dall'art. 2094 c.c. non è compatibile con la codatorialità.

tela o affinità, «possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende».

La riforma ha una forte connotazione innovativa sulle regole classiche del rapporto di lavoro. Per la prima volta la codatorialità entra nell'ordinamento, ma la legge nomina l'istituto senza tipizzarlo e senza descriverne caratteristiche e contorni, lasciando la regolamentazione al contratto di rete, con tutti i problemi che ne derivano in tema di ripartizione dei poteri e di individuazione e tutela dei diritti. Fra l'altro, il disposto legislativo pone seri problemi interpretativi di individuazione delle fattispecie e di coordinamento, atteso il diverso tenore letterale per situazioni analoghe, quali la "codatorialità" e "l'assunzione congiunta"<sup>38</sup>.

Non è un caso, pertanto, che la riforma abbia dato luogo a commenti di segno opposto. Alcuni autori, anche rivedendo precedenti considerazioni<sup>39</sup>, hanno riscontrato nella riforma la positivizzazione dell'istituto della codatorialità, con tutto quanto ne consegue in termini di rapporti obbligatori soggettivamente complessi *ex latere creditoris*<sup>40</sup> e sul sistema delle fonti del diritto del lavoro<sup>41</sup>. Altri hanno attribuito alla stessa «un valore confermativo di principi esistenti nell'ordinamento oltre che promozionale»<sup>42</sup> ovvero hanno considerato la stessa un elemento di innovazione destinato a incidere positivamente nell'ambito delle reti, strumenti idonei ad «accorciare la catena degli appalti e subappalti fino a ridurle ad un unico anello»<sup>43</sup>.

<sup>38</sup> Affronta ampiamente questo aspetto V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, I, 780 ss.

<sup>39</sup> È il caso di M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, 1 ss.

<sup>40</sup> A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro, vol. IV. Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, 503-504; C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., 85 ss.

<sup>41</sup> L. ZOPPOLI, *Metamorfofi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., 203 ss.

<sup>42</sup> T. TREU, *Introduzione*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, Milano, 2015, 14.

<sup>43</sup> A. TURSI, *Il contratto di rete. Profili giuslavoristici*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, cit., 122.

Altri ancora, invece, hanno rilevato che le nuove norme hanno un connotato di specialità dal quale non può conseguire una vera e propria ipotesi di contitolarità di tutte le posizioni giuridiche proprie del datore di lavoro e hanno considerato il nuovo istituto un contratto di lavoro subordinato speciale, dotato di una specifica causa<sup>44</sup>, ovvero hanno collegato la nozione di codatorialità a quella, prevista dalla stessa norma, di distacco infrarete, attribuendole un significato atecnico, di fatto interpretabile come “distacco a parte complessa”<sup>45</sup>. Un ultimo orientamento ha sostenuto che la codatorialità è una soluzione tecnica che il legislatore ha inteso circoscrivere alle imprese legate da un contratto di rete e ciò escluderebbe l'utilizzabilità dell'istituto nei gruppi di imprese e in altre forme di coordinamento e di direzione unitaria di società<sup>46</sup>.

Rinviano l'approfondimento di questi temi, per il momento è sufficiente rilevare che la nozione di codatorialità introdotta dalla legge del 2013 ha connotati del tutto diversi da quella prefigurata dalla dottrina e introduce un inedito nesso funzionale tra disciplina commerciale e diritto del lavoro, in quanto prefigura una modulazione dei contenuti del rapporto, della ripartizione dei poteri e, quindi, dei diritti e degli obblighi delle parti in funzione degli obiettivi che le imprese perseguono mediante il contratto di rete. Ciò impone una riflessione complessiva su un istituto non definito e di difficile inquadramento, che miri a verificarne la compatibilità con le regole storiche del diritto del lavoro, che lo ricostruisca su basi teoriche e non solo empiriche, che ne individui i contorni e i limiti e che ne consideri gli effetti.

È difficile dire se un approfondimento del genere possa avere, oltre che un interesse di studio, anche un rilievo concreto e possa influire sugli sviluppi di possibili modelli codatoriali, tenuto anche conto dello scarso entusiasmo che, almeno fino ad ora, le imprese hanno riservato alla nuova fattispecie legale. Il tema ha, comunque, una sua intrinseca rilevanza, in quanto si intreccia con la necessità di una rinnovata riflessione sulla figura del datore di lavoro, la cui evoluzione, dopo il declino dell'impresa monolitica di stam-

---

<sup>44</sup>I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., 176 e ID., *Rete di imprese e subordinazione*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., 215 ss.; M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, cit., 156.

<sup>45</sup>In tal senso M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., 265.

<sup>46</sup>P. CHIECO, *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in AA.VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, cit., 212-213.

po fordista, ha avuto ricadute non trascurabili sul sistema di tutele che il diritto del lavoro accorda al prestatore<sup>47</sup>.

Il compito è meno semplice di quanto possa apparire, perché la ricostruzione della fattispecie codatorialità incontra obiettive difficoltà derivanti dal fatto che in un contesto produttivo e organizzativo mutevole e complesso, con la figura del datore di lavoro che si flessibilizza sempre più, i criteri di imputazione giuridica dei rapporti di lavoro hanno via via perduto, almeno dal lato datoriale, “la loro tradizionale carica di stabilità e certezza giuridica”<sup>48</sup>, fino al punto di costringerci oggi a interrogarci se «il datore di lavoro è ancora individuato in base a un criterio inderogabile fissato dalla legge oppure la sua scelta è ormai rimessa alla libera decisione dei soggetti che partecipano alla trasformazione dell'organizzazione»<sup>49</sup>.

Il percorso è comunque obbligato: in uno scenario di accentuata variabilità del concetto stesso di impresa e di datore di lavoro, tale da renderne ardua una configurazione unitaria, la ricerca di forme di *co* o *pluridatorialità*, anche al fine della redistribuzione delle responsabilità tra gli attori economici, non può che partire dall'*attività produttiva*, intesa come combinazione dell'azione di più imprenditori, in vari modi legati fra loro, per poi risalire ai soggetti che la esercitano e ricostruire il sistema di rapporti che tra essi intercorre, con le conseguenti ricadute sui rapporti di lavoro<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Sulla rinnovata attenzione della dottrina al tema della ridefinizione della nozione di datore di lavoro T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Merc. conc. reg.*, 2012, 8 ss.; nonché A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese, e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 89 ss.; M. BIASI, *Dal divieto di interposizione...*, cit., 117 ss. Già nella relazione alle giornate di studio A.I.D.La.S.S. di Catania del 2009, M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., 5 ss., rilevava criticamente che «il diritto del lavoro ha tradizionalmente parlato molto di una delle parti del rapporto di lavoro, il prestatore di lavoro; assai meno dell'altra, il datore di lavoro». Ancora di recente, sulla evoluzione della forma e dello stesso concetto di impresa, v. il contributo alle giornate di Venezia in ricordo di Giorgio Ghezzi (settembre 2015) di M. BARBERA, *L'idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Wolters Kluwer-Cedam, Padova, 2016, 671 ss.

<sup>48</sup> Queste considerazioni aveva formulato, con lungimiranza, in riferimento ai gruppi di imprese, G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica...*, cit., 211 ss., e in L. GAETA, A.R. MARCHITIELLO, P. PASCUCI (a cura di), *Itinerari*, Franco Angeli, Milano, 1989, 343.

<sup>49</sup> M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro “à la carte”?*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2016, 733.

<sup>50</sup> I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., 47-48, rileva che, nelle ipotesi sopra descritte, l'attività «non può essere riferita al singolo imprenditore ma deve essere valutata come la combinazione dell'azione degli imprenditori legati dal rapporto di rete», riprendendo analoghe considerazioni di C. CREA, *Reti contrattuali e organizzazione dell'attività di impresa*, ESI, Napoli, 2008, 266 ss.

## 2. Tipologie dei fenomeni di frammentazione e aggregazione delle imprese

Le caratteristiche attuali del sistema produttivo derivano da una evoluzione, avviata verso la fine del XX secolo e tuttora in corso, conseguente alla trasformazione degli assetti organizzativi delle imprese ancor più che all'introduzione di nuovi strumenti di produzione o tecnologici, come avvenuto durante la rivoluzione industriale e durante la più recente rivoluzione informatica<sup>51</sup>.

Questi processi avvengono in una duplice direzione. Da un lato, si assiste a sempre più frequenti forme di decentramento o frammentazione, in cui fasi o segmenti della produzione sono affidati a soggetti esterni all'impresa; dall'altro, sono sempre più diffuse le aggregazioni e le relazioni contrattuali tra imprese, finalizzate a una maggiore competitività sul mercato globale.

Tali fenomeni, solo apparentemente contraddittori, spesso sono destinati a coesistere anche all'interno della stessa impresa. Infatti, ai vertici del sistema imprenditoriale, lì dove si giocano gli assetti societari, finanziari e manageriali, si può assistere a processi di concentrazione che vanno da semplici collaborazioni a vere e proprie fusioni tra soggetti giuridici diversi, mentre alla base della stessa impresa si intensificano i programmi di frammentazione organizzativa secondo moduli di esternalizzazione che investono sempre più numerose attività aziendali<sup>52</sup>.

Questa tendenza riguarda non più soltanto attività marginali, ma anche settori complementari al processo produttivo primario e, pertanto, è destinata a svilupparsi, anche dal punto di vista topografico, all'interno di un unico complesso produttivo<sup>53</sup>. In tal modo l'impresa trasforma la propria struttura

---

<sup>51</sup>Aveva colto da tempo questa tendenza R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, I, 4, il quale aveva intuito che l'impresa moderna tendeva «a divenire una rete estesa di unità semiautonome o autonome con forme elastiche di coordinamento (...) che impone un'inedita pressione verso la flessibilità e il dinamismo».

<sup>52</sup>R. DE LUCA TAMAJO, *I processi di terziarizzazione intra moenia. Ovvero la fabbrica "multisocietaria"*, in *Dir. merc. lav.*, 1999, 51. La distinzione tra quanto avviene ai vertici della piramide imprenditoriale, mediante forme di concentrazione societarie, e quanto si verifica, viceversa, con strumenti di frammentazione alla base della piramide stessa è ripresa dallo stesso autore come caratteristica precipua del moderno sistema produttivo in *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., 5.

<sup>53</sup>M. MARINELLI, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2002, 11-12, il quale rileva inoltre che queste modalità produttive integrate, soprattutto con riferimento agli appalti endoaziendali, realizzano «un sistema di interdipendenze tra imprese di diverse dimensioni, nella quali è stato visto un modello di sviluppo imperniato su una sor-

organizzativa, «diventa sempre più immateriale e leggera, riqualificandosi in senso contrattuale, come rete di contratti commerciali e di lavoro retti dall'interdipendenza, ciò consente di coordinare i diversi fattori e flussi di produzione in un'ottica di autonomia controllata»<sup>54</sup>.

Le ragioni che spingono le imprese a forme sempre più frequenti di segmentazione produttiva o di organizzazioni a rete sono diverse e complesse.

In alcuni casi le frammentazioni del ciclo produttivo perseguono finalità elusive, allo scopo di evitare i vincoli giuridici che derivano dalla concentrazione in un'unica struttura. Questa tendenza che ha caratterizzato la realtà italiana per molti anni, oggi, sebbene presente, non è più prevalente. Peraltro, tale forma di decentramento ha conosciuto normative *ad hoc* finalizzate a contrastarla.

Altre ipotesi sono determinate, invece, da un'esigenza di riduzione dei costi. Si tratta di esternalizzazioni che interessano attività accessorie al ciclo produttivo, per le quali l'imprenditore si rivolge all'esterno, non tanto per particolari esigenze tecniche, ma per perseguire una riduzione complessiva dei costi di impresa, tra cui anche quello del lavoro.

Infine, vi sono le "esternalizzazioni virtuose"<sup>55</sup>, finalizzate a concentrare l'attività produttiva dell'impresa sul *core business* e ad acquisire particolari competenze tecniche all'esterno, per ottenere un bene finale che abbia un valore aggiunto. Tale modello permette all'impresa di diventare più competitiva sul mercato perché più pronta a reagire alle variazioni della domanda. Infatti, in tal modo «l'eventuale riduzione della domanda complessiva è affrontata con la semplice riduzione della propria domanda interna (gli ordini) alle imprese contrattualmente collegate, senza comportare il rallentamento dell'intera organizzazione o l'accumulo di scorte inutilizzate nei magazzini»<sup>56</sup>.

La realizzazione all'esterno di spezzoni del ciclo produttivo, per alcune o tutte le finalità elencate, avviene mediante una svariata tipologia di contratti,

---

ta di rapporto di vassallaggio tra l'impresa committente e le imprese esterne, che permette tra l'altro di assicurare particolare elasticità alla struttura industriale, in presenza di un ciclo economico a fasi alterne sempre più ravvicinate».

<sup>54</sup> A. PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, 30. Lo stesso autore, *Contratto di rete, distacco...*, cit., 466 ss., si è nuovamente soffermato sull'evoluzione delle forme di integrazioni reticolari, di cui una delle più recenti trasposizioni sul piano giuridico è il modello *contracting for innovation*, che evidenzia, a suo avviso, dissimmetrie e distanze dai più tradizionali modelli di collaborazioni modulari o di "collaborazioni relazionali" tipiche dei *cluster* e dei distretti.

<sup>55</sup> Il termine è di V. SPEZIALE, *op. cit.*, 6.

<sup>56</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo...*, cit., 7.

che consentono all'impresa di procurarsi all'esterno i vari fattori produttivi. Possono essere contratti di lavoro autonomo o commerciali, diversamente forgiati a seconda del settore di intervento e per lo più riconducibili agli schemi del contratto d'opera, dell'appalto, della subfornitura, del trasferimento del ramo d'azienda, della concessione di vendita, del *franchising*<sup>57</sup>.

Questa dinamica dei processi produttivi è da tempo al centro dell'attenzione della dottrina giuslavorista, che ne ha verificato sotto diversi profili l'impatto sulle regole del diritto del lavoro<sup>58</sup>. Molti studi sono caratterizzati dall'obiettivo di arginare la forza centrifuga cui è stata sottoposta la figura del datore di lavoro a seguito della frammentazione del processo di produzione e sono concentrati «sulla ricerca di criteri adeguati che consentano di imputare il rapporto di lavoro al soggetto che appare più affidabile sul piano economico»<sup>59</sup>.

Ma un sistema di produzione complesso, non più basato sull'integrazione verticale, caratterizzata dallo svolgimento all'interno di un'unica impresa dei meccanismi necessari alla realizzazione del prodotto finito, richiede un approccio più articolato, che consideri gli aspetti peculiari della moderna realtà produttiva, in cui le attività necessarie al completamento del ciclo produttivo, non solo sono parzialmente frazionate e affidate a soggetti esterni, ma spesso sono assunte congiuntamente da diverse imprese che concorrono stabilmente alla realizzazione del bene destinato al mercato. Queste forme di collaborazione e integrazione fra imprese sono verosimilmente destinate a incrementarsi, in quanto appaiono strumenti funzionali al perseguimento di finalità diverse, quali lo scambio di conoscenze e competenze, il reperimento

---

<sup>57</sup>L. CORAZZA, "Contractual integration"..., cit., 5.

<sup>58</sup>I profili teorici e applicativi dei fenomeni di frammentazione e di esternalizzazione dei processi produttivi, con i conseguenti riflessi sui rapporti di lavoro, sono stati approfonditi da P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa...*, cit., 203 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *I processi di terziarizzazione intra moenia...*, cit.; G. FERRARO, *Metamorfosi dell'impresa e tutela del lavoro (a proposito del trasferimento d'azienda nella riforma Biagi)*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 779 ss.; R. ROMELI, *Cessione di ramo d'azienda e appalto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, 325 ss.; M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, Torino, 2010; M. MARINELLI, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori...*, cit.; A. LO FARO, *Processi di outsourcing e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003; G. QUADRI, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Jovene, Napoli, 2004. Per uno sguardo panoramico sull'incidenza delle trasformazioni dei processi produttivi sulla dottrina lavorista e sul diritto del lavoro, cfr. V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in M.P. IADICICCO e V. NUZZO (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro...*, cit., 33 ss., nonché i saggi raccolti in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 2016.

<sup>59</sup>L. CORAZZA, *op. cit.*, 8.

di professionalità adeguate, l'acquisizione di maggiore forza contrattuale, l'opportunità di accedere ai mercati stranieri e a livelli maggiori di innovazione tecnologica altrimenti preclusi alla dimensione limitata della singola impresa.

Fra l'altro, il sostegno all'integrazione tra le imprese medio-piccole è un connotato rilevante della politica economica dell'Unione Europea, che in più occasioni ha sostenuto la necessità di forme di ausilio alla piccola e media imprenditorialità, da realizzare attraverso l'attuazione di politiche miranti a incentivare modalità di coordinamento stabile tra le imprese<sup>60</sup>. Tale obiettivo ha trovato la più significativa conferma nel varo dello *Small Business Act*<sup>61</sup>, espressione della tendenza a istituire *una corsia preferenziale per la piccola impresa*, che, con l'intento di favorire l'integrazione dei mercati nazionali nel mercato unico europeo, individua proprio nell'incentivazione della cooperazione lo strumento più idoneo a favorire lo sviluppo imprenditoriale a livello europeo.

Nella stessa direzione si è mossa la Comunicazione del 23 febbraio 2011 della Commissione europea, che rappresenta un riesame dello *Small Business Act* alla luce dei risultati conseguiti, la quale, apprezzando l'iniziativa italiana della disciplina incentivante il contratto di rete, conferma l'opportunità della promozione di forme di collaborazione tra imprese, in quanto funzionali a consentire loro di unire le forze per favorire un approccio coerente e coordinato per raggiungere un obiettivo comune senza perdere la loro indipendenza<sup>62</sup>.

Nella legislazione italiana sono presenti diverse norme miranti a favorire i fenomeni di aggregazione. Sono provvedimenti non caratterizzati da omogeneità e coerenza, intervenuti in tempi diversi, che hanno comunque in comune la finalità di stimolare la creazione di rapporti stabili fra imprese per il perseguimento di obiettivi economici condivisi, predisponendo gli strumenti tecnico-giuridici più idonei, da utilizzare secondo le circostanze.

Fra gli strumenti contrattuali o associativi, che l'ordinamento mette a disposizione di due o più imprese per forme collaborative utili allo sviluppo delle rispettive attività produttive, vanno ricordati le associazioni temporanee di imprese e i consorzi.

---

<sup>60</sup>V., ad es., l'art. 12 della Decisione n. 1639/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2006, che auspica «l'istituzione di un programma quadro per la competitività e l'innovazione da attuarsi nel periodo 2007-2013».

<sup>61</sup>Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni del 25 giugno 2008.

<sup>62</sup>I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese...*, cit., 12, il quale analizza in particolare il punto 3.3.2 della Comunicazione e ricorda altresì la Comunicazione della Commissione del 9 gennaio 2013, nella quale la Commissione ribadisce ulteriormente «la volontà di incoraggiare la creazione di reti».

Le prime, sempre ai margini di figure giuridiche affini e con interferenze inevitabili, come è stato più volte posto in luce<sup>63</sup>, a volte possono anche assumere forme di cooperazione con connotati di maggiore intensità, sino a integrare gli estremi della gestione comune<sup>64</sup>, che comunque non determinano una interferenza degli imprenditori associati nella autonomia e nella gestione delle altrui imprese e nei rispettivi rapporti di lavoro subordinato. Tale conclusione trova un ulteriore fondamento nella circostanza che nelle associazioni temporanee di imprese è elemento indefettibile la delimitazione temporale dell'associazione stessa.

I consorzi, resi dalla riforma del 1976 (legge 10 maggio, n. 377) uno strumento generale per la collaborazione tra le imprese<sup>65</sup>, sono disponibili per cooperazioni che consistano nel mettere in comune l'esplicazione di un servizio o, in genere, di una o più fasi del ciclo d'impresa, attraverso una pluralità di modelli consortili con funzioni diverse<sup>66</sup>, compresa la creazione di strutture comuni utilizzabili dalle imprese consorziate. Tuttavia, resta ferma l'autonomia economica dei singoli imprenditori e, di conseguenza, la diretta riferibilità a tali soggetti della gestione e dei risultati delle rispettive imprese<sup>67</sup>.

La mera volontà negoziale fra imprese di realizzare un'associazione temporanea ovvero strumenti di cooperazione nella forma consortile per raggiungere determinati obiettivi produttivi non si riflette nella gestione dei rapporti di lavoro delle singole imprese e non determina un uso promiscuo della manodopera. Si può, però, rilevare, per quanto riguarda i consorzi, figura quasi sovrapponibile alle reti di impresa sotto diversi profili, l'asimmetria che si è determinata dalla mancata previsione di forme di codatorialità e di distacco agevolato anche per le imprese consorziate, dopo l'introduzione di tali istituti per via legislativa per le reti di imprese.

---

<sup>63</sup> C.M. BIANCA, *La gestione in comune di un appalto pubblico: associazione temporanea, consorzio, società di fatto o contratto associativo innominato?*, in *Riv. dir. civ.*, 1983, 653.

<sup>64</sup> Mette in risalto questo aspetto D. CORAPI, *Le associazioni temporanee di imprese*, Giuffrè, Milano, 1983, 58 ponendo l'accento sulle "interferenze con la società di fatto non riconosciuta". Sulle associazioni temporanee di imprese, v. anche A. ASTOLFI, *Il contratto di joint venture. La disciplina giuridica dei raggruppamenti temporanei di imprese*, Giuffrè, Milano, 1981.

<sup>65</sup> R. SANTAGATA, *Il contratto di rete fra (comunione di) impresa e società (consortile)*, in *Riv. dir. civ.*, 2011, 323 ss. Sui consorzi in genere, v. G.D. MOSCO, *I consorzi tra imprenditori*, Giuffrè, Milano, 1988, nonché V. RICCIUTO, *Struttura e funzione del fenomeno consortile*, Cedam, Padova, 1992.

<sup>66</sup> P. PERLINGIERI, *Sull'attività consortile*, in F. DI SABATO (a cura di), *L'attività consortile. Esperienza e prospettiva di riforma della disciplina vigente*, ESI, Napoli, 1990.

<sup>67</sup> V., a proposito, V. RICCIUTO, *op. cit.*, 167, nonché, nello stesso senso, G. PERONE, *L'interesse consortile*, Giuffrè, Milano, 2008, 4 ss.

Tra le forme di relazione reticolare tra imprese prese in considerazione dalla legislazione, una delle figure più significative è quella dei distretti che, sulla scia delle elaborazioni fornite dal maggiore studioso italiano del fenomeno<sup>68</sup>, possono definirsi come un'entità socio-territoriale caratterizzata dalla compresenza attiva, in un'area territorialmente e storicamente determinata, di una comunità di persone e di una popolazione di imprese.

Introdotta con la legge 5 ottobre 1991, n. 317, questa forma di sostegno alla collaborazione tra imprese è stata successivamente modificata dalla legge 11 maggio 1999, n. 140 e da ultimo dalla legge 23 dicembre 2005, n. 266, che ha sostituito il limitante concetto di distretto industriale con quello più ampio di distretto produttivo.

Dei distretti si sono occupati gli economisti, che ne hanno esaminato il profilo e i risultati raggiunti con accenti molto diversi.

Alcuni hanno messo in risalto la fragilità del modello distrettuale "calato nel turbine della globalizzazione", rilevando il sostanziale fallimento (soprattutto per il Mezzogiorno) di questa particolare forma di relazione paritaria fra imprese e del suo approccio "fondato sui luoghi"<sup>69</sup>. Altri, partendo da un'analisi dei diversi processi di mutamento tecnico-produttivi, cognitivi e sociali che i distretti hanno realizzato per rispondere alle pressioni competitive provenienti da economie emergenti e alla crisi economica, hanno preferito mettere in luce la capacità di reazione endogena che i distretti hanno dimostrato, da tenere presenti e da valorizzare nell'ambito di consapevoli scelte di politica economica<sup>70</sup>.

Altri ancora, dopo una ricognizione degli strumenti normativi ideati per sostenere i distretti, hanno rilevato che questi sono sistemi in continuo mutamento, che devono essere affiancati da altre forme aggregative, come quella dei gruppi di imprese, e sostenuti da una politica attiva capace di superare i limiti imposti dal breve periodo e dalle emergenze<sup>71</sup>.

Non rientra tra gli obiettivi della ricerca l'analisi economica delle varie esperienze dei distretti. Ai fini di questo studio, il fenomeno rileva perché costituisce un buon punto di osservazione di un sistema particolare di legami

---

<sup>68</sup>G. BECATTINI, *Il distretto industriale*, Rosenberg & Sellier, Torino, 2001.

<sup>69</sup>A. GIANNOLA, *Reti, distretti, filiere. Le problematiche fondamentali dello sviluppo italiano*, in A. ZAZZARO (a cura di), *Reti di imprese e territorio. Tra vincoli e nuove opportunità dopo la crisi*, Il Mulino, Bologna, 2010, 23-48.

<sup>70</sup>M. BELLANDI, A. CALOFFI, D. TOCCAFONDI, *Riaggiustamento delle reti distrettuali e differenziazione dei percorsi di reazione alla crisi del mercato*, in A. ZAZZARO (a cura di), *Reti di impresa e territorio...*, cit., 49-76.

<sup>71</sup>C. ALTABELLI, P. CARNAZZA, *Nuove configurazioni distrettuali e reti di impresa: le strategie per rafforzare la competitività*, *ivi*, 77-106.

tra territorio e imprese, che incide sulle modalità delle attività produttive, con potenziali effetti sui rapporti di lavoro delle imprese aggregate che operano nel distretto.

Tra gli strumenti tecnici che l'ordinamento oggi offre all'autonomia negoziale per l'instaurazione di forme di collaborazione stabili per determinate finalità può essere ricordata la disciplina dell'affidamento dei contratti pubblici che, nell'ottica di favorire l'accesso delle piccole imprese alle gare concernenti contratti pubblici, consente alle stesse di partecipare anche mediante diverse modalità di aggregazione, fra le quali le più significative sono i Gruppi europei di interesse economico (GEIE), oltre che il contratto di consorzio, l'associazione temporanea di imprese e il contratto di rete.

Di gran lunga maggiore interesse, sotto il profilo fin qui esaminato, rivestono le più significative forme di aggregazione fra imprese: le reti e i gruppi.

Ancor prima della definizione legislativa, le reti erano descritte come «quell'insieme di relazioni di tipo cooperativo e tendenzialmente stabili tra due o più imprese formalmente e giuridicamente distinte, anche concorrenti, tra le cui attività esista o si generi una qualche interdipendenza ed emerga dunque un'esigenza di coordinamento, alla quale la rete risponde ricorrendo a strumenti di governo diversi, formali e informali, contrattuali e non»<sup>72</sup>. La legge che disciplina il contratto di rete si è mossa in questa ottica e ha regolamentato un fenomeno in continua espansione, espressione «della traiettoria evolutiva delle imprese che reagiscono ai mutamenti imposti dalla globalizzazione e dal capitalismo postindustriale attraverso aggregazioni e collegamenti che consentono di restare sul mercato con più forza e maggiore competitività»<sup>73</sup>. Un fenomeno poliedrico, sia dal punto di vista della struttura organizzativa, che delle finalità e degli interessi perseguiti, irriducibile a una configurazione unitaria.

---

<sup>72</sup>La definizione è di P. IAMICELI, *Le reti di imprese: modelli contrattuali di coordinamento*, in F. CAFAGGI (a cura di), *Rete di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, Il Mulino, Bologna, 2004, 128. Per un esame della disciplina legislativa sulle reti di impresa, v. F. CAFAGGI, *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, in *I contratti*, 2009, 915 ss.; E.M. TRIPPUTI, *Il contratto di rete*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2011, 56 ss.; S. DELLE MONACHE, *Il contratto di rete tra imprese*, in *Judicium*, [www.judicium.it](http://www.judicium.it), 2014; M. MATTIONI, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 47 ss.; nonché, A. GENOVESE, *Contratto di rete e disciplina antitrust*, in *Contratto e Impresa*, 2012, 703 ss.; C. CAMARDI, *Dalle reti di impresa al contratto di rete nella recente prospettiva legislativa*, in *I contratti*, 2009, 928 ss.; F. MACARIO, *Il "contratto" e la "rete": brevi note sul riduzionismo legislativo*, in *I contratti*, 2009, 951 ss.; M. MAUGERI, *Reti di impresa e contratto di rete*, in *I contratti*, 2009, 957 ss.; C. SCOGNAMIGLIO, *Il contratto di rete: il problema della causa*, in *I contratti*, 2009, 961 ss.

<sup>73</sup>A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Riv. giur. dir. lav.*, 2013, I, 83 ss.

Così intesa, la rete evoca un'idea di impresa che supera i confini della fabbrica<sup>74</sup> e rinvia a una modalità organizzativa dell'attività produttiva estremamente flessibile, utilizzabile per diverse finalità.

A esempio, a essa può ricorrere l'imprenditore che non disponga di una rete di distribuzione e abbia interesse a reperire sul mercato un operatore affidabile, cui conferire l'incarico della distribuzione del suo prodotto mediante un accordo destinato a durare nel tempo. Può ricorrere a un accordo di rete l'operatore commerciale che abbia bisogno di supporti tecnologici avanzati per la sua attività produttiva e che, piuttosto che investire in tale direzione, trovi conveniente avvalersi della stabile collaborazione con una impresa specializzata. Può convenire l'integrazione in rete a una impresa che intenda trarre vantaggio per la commercializzazione del suo prodotto dal fatto di far parte di un "polo" più ampio e più noto nel mercato.

Soprattutto la rete consente alle piccole e medie imprese di adottare strategie di crescita e innovazione, adeguate alle sfide dei mercati globali e delle innovazioni tecnologiche, che non riescono a perseguire da sole, vuoi per ragioni dimensionali, vuoi per ragioni tecniche. In tali ipotesi, il programma strategico di rete consente a ciascuna impresa di aumentare la capacità competitiva e "fa apparire grandi i piccoli", senza costringerli a dover ricorrere a drastiche limitazioni della propria autonomia al limite dell'integrazione strutturale (la fusione) o a forme di integrazione subalterne come l'inserimento in un gruppo<sup>75</sup>. Caratteristica della rete, e suo maggior motivo di attrazione, è, infatti, il modello di attività produttiva integrata, che coniuga al suo interno «i vantaggi della collaborazione e della organizzazione strutturata e stabile e quelli dell'autonomia dei soggetti che la compongono, che mantengono una elevata capacità di adattamento flessibile in relazione alla fluidità dei rapporti contrattuali»<sup>76</sup>. Ciò è connesso all'altro requisito che connota le reti: i rapporti fra le imprese, informali o contrattuali, si configurano come paritari, tali da permettere agli attori dell'accordo di rete di sfruttare la com-

---

<sup>74</sup>I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti d'impresa...*, cit., 3, il quale ricorda le considerazioni di T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: rete di imprese e regolazione del lavoro*, cit., 8, circa le difficoltà delle discipline del lavoro tradizionalmente concentrate più sulla fabbrica che sull'impresa.

<sup>75</sup>M. GRANIERI, *Il contratto di rete: una soluzione in cerca del problema?*, in F. MACARIO, C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratto di rete: spunti per un dibattito*, in *I contratti*, 2009, 935.

<sup>76</sup>V., sul punto, I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti...*, cit., 5 e P. IAMICELI, *Dalle reti di impresa al contratto di rete: un percorso incompiuto*, in AA.VV., *Le reti di impresa e i contratti di rete*, Giappichelli, Torino, 2009, 11 ss.

plementarietà dei loro interessi, pur mantenendo ampi margini di autonomia<sup>77</sup>.

La peculiarità di un sistema produttivo integrato a livello orizzontale e paritario distingue la rete dall'altra tradizionale forma di integrazione, tipica delle imprese medio-grandi, costituita dal gruppo, nel quale una medesima attività economica si fraziona in una pluralità di società legate da un rapporto di controllo azionario che ne assicura la guida unitaria.

Il gruppo, anche se può essere considerato, seppure in senso lato, una specifica forma di rete tra soggetti giuridici distinti, le cui attività vengono esercitate in forma coordinata, trova il suo tratto distintivo nel fatto che le relazioni tra le imprese si configurano come relazioni di proprietà e di controllo<sup>78</sup>. Il che comporta significative differenze circa l'influenza che un soggetto economico può esercitare, in quanto nei gruppi il potere di controllo della *holding*, derivante dalla proprietà, è praticamente illimitato, residuando ben pochi margini di autonomia alle controllate, le quali, fra l'altro – a differenza dalle imprese retiste – non hanno la possibilità di recedere dal gruppo o di chiedere la ridefinizione degli accordi<sup>79</sup>. Ciò può avere conseguenze non trascurabili sulla gestione dei rapporti di lavoro.

Le reti, i gruppi e l'appalto (e le figure contermini quali il subappalto, la subfornitura, il *franchising*) costituiscono il terreno privilegiato per l'esame delle caratteristiche dell'impresa multidatoriale e della loro incidenza sulla gestione dei rapporti di lavoro: è soprattutto nell'ambito di queste tre figure, infatti, che è ricondotta la fattispecie della codatorialità nelle ipotesi di studio e ricerca della dottrina e nella nozione veicolata dal legislatore nell'ordinamento (solo per le reti).

Ciò presuppone un approfondimento preliminare della disciplina civilistica e laburista dell'appalto – forma contrattuale idonea a realizzare modelli di integrazione produttiva fra più soggetti economici che potrebbero essere sintomatici della codatorialità – della disciplina commerciale del collegamento societario, dell'influenza dominante della capogruppo, dell'abuso di direzione unitaria e della loro incidenza sulle modalità di gestione del personale delle imprese infragruppo, nonché della disciplina commerciale del contratto di rete, vero fulcro della innovazione legislativa del 2013, atteso che la legge ha demandato *tout court* a un negozio privato la regolamentazione del-

---

<sup>77</sup>T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, cit., 18-20.

<sup>78</sup>D. IACOBUCCI, *Il gruppo di impresa come strumento di creazione di reti imprenditoriali*, in A. ZAZZARO (a cura di), *Reti di impresa e territorio*, cit., 174.

<sup>79</sup>D. IACOBUCCI, *ivi*, 177 ss.