

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

DIPARTIMENTO GIURIDICO



DOTTORATO DI RICERCA IN INNOVAZIONE E GESTIONE
DELLE RISORSE PUBBLICHE

CURRICULUM “A” - SCIENZE GIURIDICHE, ORGANIZZATIVE
E MANAGERIALI

CICLO **XXIX**

S.S.D. **IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO**

IL DATORE DI LAVORO NELLE RETI DI IMPRESE

Riflessioni su rete soggetto e rete contratto

Tutor
Chiar.ma Prof.ssa
Luisa CORAZZA

Coordinatore
Chiar.mo Prof.
Massimo FRANCO

Candidato
Dott. **Luca DI SALVATORE**
Matr. 151622

Anno Accademico
2015/2016

INDICE

CAPITOLO I

Il contratto di rete quale strumento di cooperazione tra imprese

1.1 Dai distretti alle “reti di imprese”	4
1.2 Le misure adottate dall’Unione Europea volte a stimolare l’aggregazione imprenditoriale	11
1.3 Gli strumenti predisposti dal legislatore italiano per promuovere la cooperazione tra imprese	14
1.4 Il contratto di rete: obiettivi e caratteristiche	17
1.5 I tre modelli: rete “leggera”, rete “pesante” e rete-soggetto. Rinvio	20
1.6 Le altre forme giuridiche di collaborazione tra imprese: le differenze con il contratto di rete.....	22
1.6.1 Il consorzio	22
1.6.2 Le Associazioni Temporanee di Imprese (ATI)	25
1.6.3 Il Gruppo Europeo di Interesse Economico (GEIE).....	26
1.6.4 I contratti bilaterali collegati: in particolare il contratto di subfornitura e il franchising.....	27
1.7 I vantaggi del contratto di rete	29
1.8 Le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei.....	32
1.9 Il piano dell’indagine.....	35

CAPITOLO II

Il problema dell’individuazione del datore di lavoro nelle forme di organizzazione reticolare

2.1 Introduzione. Datore di lavoro e imputazione del rapporto	39
---	----

2.2 La posizione della dottrina giuslavoristica verso il fenomeno della frammentazione di impresa: a) la tesi dell'unitarietà della nozione di datore di lavoro	42
2.3 <i>Segue</i> : b) la valorizzazione della tendenza del legislatore a moltiplicare i centri di imputazione delle responsabilità datoriali	48
2.4 La cooperazione tra imprese e i riflessi sui rapporti di lavoro. L'affacciarsi dell'idea di codatorialità.....	54
2.5 L'individuazione del datore di lavoro nell'ambito dei gruppi di imprese	57
2.6 L'ipotesi della codatorialità come criterio di soluzione del problema dell'imputazione del rapporto di lavoro	63
2.7 L'ingresso della codatorialità nel diritto positivo. Le differenze con l'assunzione congiunta	68
2.8 Il confine tra fisiologia e patologia del contratto di rete	71
2.9 La reazione della dottrina e della giurisprudenza all'introduzione dell'istituto della codatorialità. L'art. 30 d.lgs. n. 276/2003 altera i criteri di imputazione del rapporto di lavoro?	75

CAPITOLO III

Il fenomeno delle reti di imprese in Spagna: la *cotitularidad del contrato de trabajo*

3.1 Nozione di <i>red empresarial</i> e molteplicità dei modelli	81
3.2 L'impatto delle reti di imprese sul diritto del lavoro spagnolo.....	87
3.3 Le risposte dell'ordinamento spagnolo alle problematiche sollevate dai nuovi modelli di organizzazione imprenditoriale: dalla "patologia" alla "fisiologia"	95
3.4 L'individuazione del datore di lavoro nelle forme di organizzazione reticolare: la <i>cotitularidad del contrato de trabajo</i>	100
3.5 La contitolarità del rapporto di lavoro: Italia e Spagna a confronto.....	105

CAPITOLO IV

La figura del datore di lavoro tra rete soggetto e rete contratto

4.1 Introduzione.....	108
4.2 La rete priva di soggettività giuridica: rete contratto “leggera” e “pesante”	111
4.3 La rete come autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici: la rete soggetto	113
4.4 I profili fiscali delle reti di imprese	118
4.5 La <i>governance</i> delle reti (organo comune e fondo patrimoniale comune).....	122
4.6 La partecipazione delle reti di imprese alle gare di appalto pubblico	125
4.7 Incompatibilità tra rete soggetto e codatorialità.....	128
BIBLIOGRAFIA	132

CAPITOLO I

Il contratto di rete quale strumento di cooperazione tra imprese

SOMMARIO: **1.1** Dai distretti alle “reti di imprese”. - **1.2** Le misure adottate dall’Unione Europea volte a stimolare l’aggregazione imprenditoriale.- **1.3** Gli strumenti predisposti dal legislatore italiano per promuovere la cooperazione tra imprese. - **1.4** Il contratto di rete: obiettivi e caratteristiche. - **1.5** I tre modelli: rete “leggera”, rete “pesante” e rete-soggetto. Rinvio. - **1.6** Le altre forme giuridiche di collaborazione tra imprese: le differenze con il contratto di rete. - **1.6.1** Il consorzio. - **1.6.2** Le Associazioni Temporanee di Imprese (ATI). - **1.6.3** Il Gruppo Europeo di Interesse Economico (GEIE). - **1.6.4** I contratti bilaterali collegati: in particolare il contratto di subfornitura e il franchising. -**1.7** I vantaggi del contratto di rete. - **1.8** Le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei. - **1.9** Il piano dell’indagine.

1.1 Dai distretti alle “reti di imprese”

Il contesto globale in cui le imprese si trovano oggi ad operare, profondamente modificato rispetto al passato grazie soprattutto all’avvento delle nuove tecnologie e al fenomeno della globalizzazione, richiede un superamento dei modelli industriali ispirati a logiche tradizionali. In una competizione economica complessa come quella attuale, condizioni quali un’adeguata struttura e dimensione, l’incremento dei livelli di specializzazione, la capacità di innovazione e la propensione all’internazionalizzazione, diventano fondamentali per essere competitivi.

Uno dei principali ostacoli allo sviluppo di dette condizioni è dato dalla frammentarietà del nostro tessuto produttivo. In Italia infatti si contano soltanto poco più di 3.000 imprese con più di 250 addetti a fronte di circa 3.5 milioni di piccole imprese al di sotto dei 15 dipendenti e circa 200 mila imprese nella fascia dimensionale media tra i 16 e i 250 addetti. Pertanto, il 99.9% delle imprese italiane è costituito da micro, piccole e medie imprese¹.

¹ Rapporto OCSE 2014, Le politiche per le PMI e l’imprenditorialità in Italia.

Le piccole e medie imprese, pur considerate da sempre “la spina dorsale” dell’economia italiana², non dispongono di tutte le risorse e conoscenze necessarie per affrontare i cambiamenti dell’epoca presente e per vincere la sfida dell’internazionalizzazione. La coincidenza tra soggetto economico e *management*, il numero dei dipendenti, la difficoltà all’accesso al credito, la scarsa specializzazione del *management*, lo scarso potere contrattuale verso i terzi, costituiscono tutti fattori che impediscono alle imprese di competere con efficacia nei vari mercati esteri, limitano fortemente la capacità di investimento e di innovazione, comprimono il raggio d’azione commerciale. Se da un lato si chiede alle piccole e medie imprese di sviluppare una strategia di medio-lungo termine, di conoscere meglio i mercati, di dotarsi di una struttura di *management* adeguata, dall’altro è indispensabile intraprendere una crescita dimensionale attraverso l’attivazione di collaborazioni funzionali e strutturate con altri soggetti economici³. La piccola dimensione e la necessità di dotare l’impresa di funzioni in grado di sviluppare un’azione commerciale solida e continua richiedono lo sviluppo di strategie collaborative.

La forma organizzativa delle piccole e medie imprese italiane ha trovato la struttura più completa nei distretti industriali, i quali sono espressione di uno sviluppo industriale che nasce dal basso e riflette la capacità di forze economiche, sociali ed istituzionali presenti in un determinato territorio di autopromuoversi, mettendo a frutto le risorse in termini di capitale umano, di materie prime e di conoscenze disponibili in ambito locale⁴.

I distretti hanno rappresentato uno dei maggiori punti di forza del sistema produttivo italiano configurandosi come sistemi produttivi locali omogenei, caratterizzati da un’elevata concentrazione di imprese industriali, prevalentemente di piccola e media dimensione, e dalla specializzazione produttiva.

² Le PMI hanno un’elevata importanza nel nostro sistema produttivo: contribuiscono in larghissima misura alla formazione del PIL, occupano circa l’80% della forza lavoro totale e giocano un ruolo decisivo sullo sviluppo economico del Paese.

³ Così C. SACCON, *I vantaggi economici per le imprese nel “fare rete”*, in G. ZILIO GRANDI - M. BIASI (a cura di) *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, p. 5.

⁴ Quando si parla di distretto industriale si fa riferimento ad un’identità socioeconomica costituita da un insieme di imprese, facenti generalmente parte di uno stesso settore produttivo, localizzato in un’area circoscritta, tra le quali vi è collaborazione ma anche concorrenza. Cfr C. BECATTINI - E. RULLANI, *Sistema locale e mercato globale*, in G. BECATTINI - S. VACCA (a cura di), *Prospettive degli studi di politica industriale in Italia*, Franco Angeli, 1994.

I distretti, nati come superamento del concetto di industria per favorire in zone con determinate caratteristiche economiche la creazione e lo sviluppo di attività produttive, si sono sviluppati in maniera largamente autonoma durante gli ultimi decenni, concentrando le loro attività su settori specifici (tessile, abbigliamento, meccanica) nei quali hanno acquisito e sviluppato vantaggi competitivi particolarmente rilevanti⁵. La necessità di soddisfare *standard* sempre più rigorosi in termini di qualità e di sicurezza ha poi condotto le aziende dei distretti a concentrare la loro attenzione su nicchie di mercato sempre più definite, come dimostrano l'alto grado di qualità ed innovazione dei loro prodotti.

Oggi tuttavia potrebbe non essere più sufficiente il legame territoriale localistico per competere nel mercato globale. I distretti, che per più di quarant'anni hanno rappresentato uno strumento fondamentale per l'economia industriale italiana, hanno perso quell'"effetto leva" per la competizione globale che è diversa da quella del passato⁶.

Lo scenario economico attuale impone l'utilizzo di meccanismi di collaborazione diversi e più efficaci rispetto ai distretti industriali e alle altre forme di organizzazione dei sistemi produttivi locali. E' necessario andare oltre la dimensione della territorialità, della localizzazione e della specializzazione, i pilastri del distrettualismo, al fine di incentivare forme di aggregazione imprenditoriale in grado di accrescere la capacità innovativa e la competitività delle imprese anche e soprattutto a livello internazionale.

Lo strumento che più di ogni altro sembra in grado di contribuire a risolvere il *deficit* di competitività delle imprese italiane a livello globale è rappresentato dalle reti di imprese⁷.

⁵ Secondo il Report "*I distretti industriali*" pubblicato dall'Istat il 24 febbraio 2015 sono 141 i distretti presenti in Italia (dati riferiti al 2011). Il maggior numero di distretti (45) è localizzato al Nord-est, tradizionalmente l'area territoriale di riferimento del modello distrettuale italiano. Il Nord-ovest presenta 37 distretti e il Centro 38. Nel Sud sono presenti 17 distretti, mentre nelle Isole sono concentrati unicamente in Sardegna, dove tutti i sistemi locali manifatturieri hanno le caratteristiche distrettuali (4). I distretti del *Made in Italy* sono 130, ben il 92.2% dei distretti industriali del Paese; sono maggiormente presenti nei settori della meccanica (27%), tessile-abbigliamento (22.7%), beni per la casa (17%) e pelli, cuoio e calzature (12.1%).

⁶ In tal senso D. PALMIERI, *Introduzione*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, Il Sole24Ore, 2011, XVI.

⁷ Per identificare l'esistenza di una rete non ha rilievo la prossimità territoriale. Le reti operano infatti sia sul territorio nazionale che in ambito internazionale e possono prescindere dalla presenza di distretti. Sulla distinzione tra reti e distretti V. F. CAFAGGI, *Reti di imprese, spazi e silenzi*

Le reti di imprese, dal punto di vista economico, sono forme organizzative con le quali più imprese coordinano le proprie attività. Si tratta, più precisamente, di quel «complesso di relazioni giuridiche tendenzialmente stabili tra imprese, volte a regolarne la collaborazione o la compartecipazione a un progetto di interesse comune, fondato sullo sfruttamento congiunto di risorse complementari e sul governo di una interdipendenza tra le imprese partecipanti, che non annulla l'autonomia giuridica ed economica delle stesse, né le assoggetta ad una direzione unitaria»⁸.

Il concetto di “rete di imprese” identifica così quell'insieme di relazioni negoziali tendenzialmente stabili tra due o più imprese, formalmente e giuridicamente distinte, eventualmente anche concorrenti, tra le cui attività esista o si generi una qualche interdipendenza⁹. La “rete” costituisce lo strumento di governo di tale interdipendenza ed assolve a funzioni di coordinamento dell'attività delle imprese che vi sono coinvolte¹⁰.

La nascita della rete, quale forma di organizzazione aziendale, è collegata ai processi di crescita dimensionale nel senso che alla base delle relazioni tra le aziende vi è l'esigenza di ricercare e ottenere i vantaggi propri di una dimensione maggiore. In presenza di una miriade di piccole e medie imprese e quindi in un contesto in cui sono presenti ostacoli alla competitività, quali ad esempio vincoli finanziari o controllo familiare dell'impresa che spesso produce una resistenza all'ingresso di capitale di rischio e al trasferimento del controllo a terzi, la rete può essere considerata come il risultato di un progetto di crescita delle imprese aderenti. I fenomeni reticolari, infatti, sono in grado di mantenere i vantaggi della piccola dimensione, soprattutto in termini di flessibilità organizzativa, e allo stesso tempo a garantire ai partecipanti alcuni benefici della grande dimensione senza che l'impresa perda la propria autonomia quale centro decisionale.

regolativi, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, F. CAFAGGI (a cura di), Bologna, 2004, pp. 31 ss.

⁸ La definizione è di F. CAFAGGI, *Domande della ricerca e profili metodologici*, in F. CAFAGGI - P. IAMICELI (a cura di), *Politiche industriali e collaborazione tra imprese nel contesto toscano*, Il Mulino, 2012, p. 42.

⁹ Cfr. P. IAMICELI, *Le reti di imprese: modelli contrattuali di coordinamento*, in F. CAFAGGI (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali: nuove prospettive tra diritto ed economia*, Il Mulino, 2004, p. 128.

¹⁰ Così I. ALVINO, *Reti di imprese e subordinazione*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 217.

Le reti, non solo consentono una crescita dimensionale dei soggetti aggregati, ma rispondono anche ad ulteriori esigenze delle imprese, quali la diminuzione dei costi di transazione¹¹, la possibilità di programmare l'attività produttiva e di prevederne i costi e i tempi, la possibilità di concentrare le risorse sul *core business* aziendale al fine di accrescere il vantaggio competitivo e rafforzare le capacità distintive.

La letteratura economica include le reti tra gli ibridi, collocandole tra mercati e gerarchie¹².

La caratteristica della stabilità differenzia le reti dal puro mercato, dove i rapporti tra le imprese si incentrano sullo scambio, mentre l'autonomia nella direzione di impresa delle singole imprese partecipanti, seppur combinata con il coordinamento strategico, le differenzia dalle forme di integrazione verticale. Sintetizzando si potrebbe dire che la rete comprende tutto ciò che non è mercato e che non è gerarchia. Possono definirsi reti di imprese, infatti, tutte le varianti strutturali che si trovano in quella zona "di mezzo" compresa tra i due estremi della massima indipendenza (mercato) e della massima dipendenza (gerarchia)¹³.

La zona "di mezzo" è costituita da tutte quelle forme, più o meno intense, di coordinamento imprenditoriale che consentono alle singole imprese di essere inserite in un contesto competitivo in grado di favorire la condivisione delle risorse, pur mantenendo la propria autonomia e indipendenza.

Uno degli elementi costitutivi delle reti di imprese è dato proprio dall'autonomia, sia giuridica che sostanziale, delle imprese coinvolte. Nella cooperazione reticolare infatti si esclude una reciproca interferenza delle imprese aderenti nelle rispettive organizzazioni imprenditoriali, le quali restano del tutto autonome e indipendenti (anche nel caso in cui, come si vedrà in seguito, una delle imprese

¹¹ La possibilità di ridurre i costi di transazione rappresenta uno dei motivi che spinge le imprese ad aggregarsi. I costi di transazione dipendono in particolare dalla frequenza con cui vengono effettuati gli scambi, dalla fungibilità dei beni capitali utilizzati, dal grado di incertezza del mercato. Tanto più questi fattori sono rilevanti tanto più aumentano i costi di transazione e l'impresa sarà incentivata a ricercare forme stabili di coordinamento. V. C. BENTIVOGLI - F. QUINTILIANI - D. SABBATINI, *Le reti di imprese*, in *Questioni di Economia e Finanza*, n. 152, Banca d'Italia, 2013, p. 6.

¹² V. C. MENARD, *Hybrid Modes of Organization. Alliances, Joint Ventures, Networks, and Other "Strange" Animals*, in R. GIBBONS - J. ROBERTS (a cura di), *The Handbook of Organizational Economics*, Princeton University Press, 2012, pp. 1066 ss.

¹³ G. GUZZARDI, *Note preliminari allo studio del contratto di rete*, in *Contratto e Impresa*, n. 2, 2013, p. 508.

“in rete” svolga funzioni guida rispetto alle altre). Non a caso le relazioni di rete sono basate su rapporti fiduciari e non gerarchici. L’elemento fiduciario consente di perseguire gli obiettivi del progresso e della competitività delle singole imprese aggregate mediante la crescita del gruppo, sostituendo alla logica esclusivamente utilitaristica delle società «quella della condivisione, della *confiance* e della cooperazione»¹⁴.

Nel concetto di rete, come si vedrà meglio in seguito, non rientra il diverso fenomeno del gruppo di imprese, caratterizzato dal fatto che le imprese che ne fanno parte, seppure giuridicamente indipendenti dal punto di vista proprietario, non sono autonome essendo soggette al potere di direzione e di controllo da parte della capogruppo.

Le forme di collaborazione reticolare consentono a ciascuna impresa di concentrare le proprie risorse soltanto su alcune fasi del processo produttivo (*core business*) instaurando con le altre rapporti contrattuali stabili diretti a garantire l’approvvigionamento di tutti gli altri prodotti o servizi necessari per lo svolgimento della propria attività. In tal modo l’impresa, che abbia selezionato attentamente le imprese terze con le quali collaborare, al fine di evitare un’elevata rotazione dei partecipanti e, conseguentemente, una notevole instabilità della rete stessa¹⁵, può ottenere una riduzione delle spese di gestione e produzione e soprattutto garantirsi la tendenziale stabilità (e la conseguente prevedibilità) dei costi che la stessa deve e dovrà sostenere per integrare il proprio ciclo produttivo¹⁶.

Mentre l’impresa fordista assommava in sé tutte le competenze necessarie, sviluppando al proprio interno le diverse specializzazioni richieste dal ciclo produttivo, attraverso i modelli reticolari ciascuna impresa affida ai *partners* contrattuali o a soggetti esterni specializzati in esclusivi *core business* la realizzazione di una o più fasi del processo produttivo, pur mantenendo il controllo e la direzione del risultato finale. I mutamenti subiti dall’impresa, che da

¹⁴ *Ibidem*, p. 513.

¹⁵ Nella selezione dei partner assumono rilevanza le condizioni economico finanziarie delle imprese (indicatori di sopravvivenza, stabilità e sviluppo) e le condizioni tecnico-produttive (garanzia della qualità del prodotto e dell’innovatività della rete). V. A. RICCIARDI, *Le reti di imprese: aspetti gestionali, normativi, fiscali*, in *Amministrazione e Finanza*, n. 8/2013, IV.

¹⁶ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, p. 3.

struttura unitaria e verticalizzata sempre più spesso si scompone in capo ad una pluralità di soggetti giuridici ciascuno dedito ad una fase della produzione, stanno sovvertendo radicalmente i principi propri del modello fordista sui quali tradizionalmente si è costruita la struttura del diritto del lavoro¹⁷. I sistemi produttivi reticolari evocano un'idea di impresa che non coincide con il prototipo dell'impresa a integrazione verticale, ma che si caratterizza piuttosto per la collaborazione non occasionale tra entità istituzionalmente diverse ed economicamente indipendenti.

Varie ed eterogenee possono essere le forme che può assumere la collaborazione tra imprese.

Si distinguono reti orizzontali e reti verticali a seconda che, rispettivamente, l'interdipendenza venga ad instaurarsi tra imprese che si collocano nella stessa posizione all'interno della filiera produttiva e che dunque operano in condizioni di concorrenza ovvero fra imprese che svolgono funzioni produttive diverse nell'ambito di un medesimo ciclo produttivo (si pensi, ad esempio, al rapporto che si instaura tra chi svolge attività di ricerca e chi può usare i brevetti che da quella risultino o tra chi produce beni e chi li commercializza).

Si distingue inoltre fra reti organizzative (o reti soggetto) e reti contrattuali (o reti contratto) a seconda che, rispettivamente, sia creato o meno un ente giuridico autonomo e distinto dai componenti della rete, deputato ad assolvere la funzione di coordinamento delle attività poste in essere dalle imprese aggregate, ma sul punto si tornerà diffusamente in seguito.

Ancora, esistono reti paritarie e reti gerarchiche. Mentre le prime si caratterizzano per il fatto che i soggetti che ne fanno parte collaborano in condizione di parità in vista della realizzazione di obiettivi condivisi, le strutture reticolari gerarchiche conciliano l'autonomia giuridica delle singole imprese con la titolarità, da parte di una di esse, del potere di influenzare o addirittura determinare le decisioni delle altre imprese "in rete" in ragione di poteri contrattuali o economici detenuti dal soggetto dominante¹⁸.

¹⁷ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato concorrenza regole*, n. 1, 2012, p. 8.

¹⁸ Così I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 37 ss.

Dunque, dalle forme più deboli di cooperazione che si concretizzano, per esempio, nell'accesso all'altrui conoscenza mediante il semplice scambio di informazioni, si può arrivare a quelle più intense che si sostanziano nella condivisione di obiettivi economici e produttivi sino alla previsione di un'organizzazione comune, più o meno complessa, diretta a coordinare le attività delle imprese aggregate.

Le parti, attraverso la condivisione di risorse materiali, immateriali (conoscenza e sistema di competenza) e umane, possono dar vita ad un laboratorio di ricerca comune, coordinare un progetto produttivo articolato in fasi, promuovere marchi di rete, governare una catena di subfornitura, partecipare a gare e appalti, investire in ricerca e sviluppo, produrre beni, acquistare beni o servizi e così via.

In definitiva, la rete rappresenta un modello di collaborazione tra imprese, ad architettura variabile e non legato necessariamente alla dimensione territoriale, che consente alle stesse, senza privarsi della loro reciproca autonomia e indipendenza, di: condividere conoscenza e *know how*, incrementare i livelli di specializzazione, estendere il bacino di domanda, accrescere gli utili, aumentare gli investimenti in nuova conoscenza¹⁹.

1.2 Le misure adottate dall'Unione Europea volte a stimolare l'aggregazione imprenditoriale

Nonostante non esista una nozione giuridica di "rete", sia le istituzioni europee che il legislatore nazionale hanno adottato provvedimenti finalizzati a stimolare la stipulazione di accordi volti alla instaurazione di forme di stabile collaborazione tra imprese.

L'interesse ad incentivare la cooperazione tra le organizzazioni produttive nasce dal fatto che tanto l'Unione Europea quanto il legislatore italiano identificano nelle forme di aggregazione imprenditoriale lo strumento principale in grado di consentire alle piccole e medie imprese, vera e propria colonna portante

¹⁹ G. PALMIERI, *Profili generali del Contratto di Rete*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, cit., p. 3.

dell'economia europea²⁰ e italiana²¹, di aumentare la competitività e di accedere ad opportunità che, proprio in ragione delle dimensioni limitate, sarebbero loro altrimenti precluse.

L'Unione Europea ha adottato diversi programmi d'azione a sostegno delle micro, piccole e medie imprese.

Il primo di tali documenti è rappresentato dallo *Small Business Act (Una corsia preferenziale per la piccola impresa)*²² con il quale la Commissione Europea ha posto le basi per un percorso incentrato sulla creazione di un ambiente economico focalizzato sulle piccole e medie imprese, secondo lo slogan “*Think Small First*”.

Il nome simbolico di “*Act*” dato all’iniziativa sottolinea la volontà di riconoscere il ruolo centrale delle PMI nell’economia europea e, per la prima volta, di attivare un quadro di interventi per le imprese molto articolato, grazie alla previsione di dieci principi volti a guidare la formulazione e l’attuazione delle politiche sia a livello europeo che dei singoli Stati membri²³. Tali principi, pensati per promuovere lo spirito imprenditoriale e la crescita delle PMI, sono essenziali per creare condizioni di concorrenza paritarie per le piccole e medie imprese e per migliorare il contesto giuridico e amministrativo nell’intera Unione Europea.

Tra gli strumenti prescelti per favorire lo sviluppo imprenditoriale a livello europeo, lo *Small Business Act* individua proprio quello dello stimolo alla

²⁰ Le piccole, medie e microimprese (PMI) costituiscono il 99% delle imprese europee. Forniscono due terzi dei posti di lavoro nel settore privato e contribuiscono a più della metà del valore aggiunto totale creato dalle imprese dell’Unione Europea. Nove PMI su dieci sono, di fatto, microimprese con meno di dieci dipendenti. Cfr. *Piccole e medie imprese*. Note sintetiche sull’Unione Europea, reperibile in www.europarl.europa.eu.

²¹ V. par. 1.1, in particolare la nota n. 2.

²² Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, “*Una corsia preferenziale per la piccola impresa*”. *Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (un “Small Business Act” per l’Europa)*, Bruxelles, 25 giugno 2008, COM (2008) 394 definitivo.

²³ I dieci principi sono i seguenti: 1. Dar vita a un contesto in cui imprenditori e imprese familiari possano prosperare e che sia gratificante per lo spirito imprenditoriale; 2. Far sì che imprenditori onesti, che abbiano sperimentato l’insolvenza, ottengano rapidamente una seconda possibilità; 3. Formulare regole conformi al principio “Pensare anzitutto in piccolo”; 4. Rendere le pubbliche amministrazioni permeabili alle esigenze delle PMI; 5. Adeguare l’intervento pubblico alle esigenze delle PMI: facilitare la partecipazione delle PMI agli appalti pubblici e usare meglio le possibilità degli aiuti di Stato per le PMI; 6. Agevolare l’accesso delle PMI al credito e sviluppare un contesto giuridico ed economico che favorisca la puntualità dei pagamenti nelle transazioni commerciali; 7. Aiutare le PMI a beneficiare delle opportunità offerte dal mercato unico; 8. Promuovere l’aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione; 9. Permettere alle PMI di trasformare le sfide ambientali in opportunità; 10. Incoraggiare e sostenere le PMI perché beneficino della crescita dei mercati.

collaborazione imprenditoriale. Al fine di promuovere l'aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione, la Commissione «elaborerà strategie di raggruppamento (cluster) che includeranno iniziative tese alla cooperazione transnazionale di cluster, ad agevolare l'accesso dei cluster ai nuovi mercati e all'adozione di misure per ampliare la partecipazione delle PMI ai cluster innovativi», «cercherà di sostenere la partecipazione delle PMI al trasferimento di conoscenze», «accelererà l'emergere di imprese ad alto tasso di crescita sviluppando le capacità di ricerca e di innovazione delle PMI»²⁴. Dal canto loro, gli Stati membri dovranno sostenere gli sforzi delle piccole e medie imprese tesi ad accrescere le possibilità di competere su nuovi mercati e ad internazionalizzarsi, «anche attraverso la partecipazione a cluster innovativi»²⁵.

La conferma del fatto che l'Unione Europea consideri le forme di collaborazione stabile tra imprese uno dei mezzi più efficaci per favorire lo sviluppo economico soprattutto delle piccole imprese arriva dal riesame dello “*Small Business Act*” e dal nuovo programma di sostegno alle PMI per il periodo 2014-2020, denominato COSME.

Il 23 febbraio 2011 la Commissione Europea ha presentato la Comunicazione di revisione dello *Small Business Act*, al fine di dare nuovo impulso all'attuazione dei principi definiti nel 2008 e ad allineare le politiche per le PMI ai nuovi obiettivi stabiliti dalla strategia “Europa 2020”²⁶. La Commissione, oltre a ribadire il proprio impegno a promuovere un contesto economico favorevole per le PMI e a porre la competitività delle piccole e medie imprese al cuore delle proprie politiche, sottolinea il ruolo cruciale dell'aggregazione di imprese e annuncia l'intenzione di elaborare una nuova strategia europea diretta a favorire lo sviluppo di strumenti di collaborazione, come le reti di imprese e i cluster. Tali forme di collaborazione, anche tra imprese localizzate in diverse regioni o paesi, consentono alle imprese di unire le forze per favorire «un approccio coerente e coordinato per raggiungere un obiettivo comune senza perdere la loro

²⁴ “Una corsia preferenziale per la piccola impresa”. Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (un “*Small Business Act*” per l'Europa), cit., p. 15.

²⁵ *Ibidem*, p. 15.

²⁶ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Riesame dello “Small Business Act” per l'Europa*, Bruxelles, 23 febbraio 2011 COM(2011) 78 definitivo.

indipendenza»²⁷. Nell'ambito di tale riesame la Commissione ha lodato l'iniziativa assunta dall'Italia con l'introduzione del contratto di rete, individuando tale strumento come esempio di buone pratiche in materia di competenze e innovazione²⁸.

L'Unione Europea ribadisce ulteriormente la volontà di incoraggiare le forme di collaborazione tra imprese attraverso il "Programma per la competitività delle imprese e le piccole e le medie imprese (COSME) (2014-2020)"²⁹. Tale programma, che ha come obiettivi specifici quelli di agevolare l'accesso delle PMI ai finanziamenti, migliorare l'accesso ai mercati, promuovere lo spirito imprenditoriale e la cultura dell'imprenditorialità, sostiene le azioni volte a sviluppare nuove strategie di competitività e sviluppo delle imprese «(...) anche condividendo le buone prassi sulle condizioni generali e sulla gestione di cluster e di reti di imprese a livello mondiale e promuovendo la collaborazione transnazionale tra cluster e reti di imprese (...)»³⁰.

1.3 Gli strumenti predisposti dal legislatore italiano per promuovere la cooperazione tra imprese

In Italia, il legislatore ha predisposto diversi strumenti volti ad incentivare i fenomeni di cooperazione imprenditoriale e in particolare quello della collaborazione reticolare.

Si tratta di provvedimenti diretti, da un lato, a promuovere la creazione di forme di collaborazione stabile tra imprese al fine di perseguire obiettivi economici condivisi (anche attraverso la previsione di incentivi economici a favore delle imprese aderenti), e dall'altro, ad offrire alle imprese strumenti tecnici, in particolare contrattuali, da impiegare per dar vita a forme di collaborazione imprenditoriale.

²⁷ Riesame dello "Small Business Act" per l'Europa, cit., p. 15.

²⁸ *Ibidem*, p. 24.

²⁹ Regolamento UE n. 1287/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013 che istituisce un programma per la competitività delle imprese e le piccole e le medie imprese (COSME) (2014 – 2020) e abroga la decisione n. 1639/2006/CE.

³⁰ Art. 11, comma 3, lett. a) del Regolamento UE n. 1287/2013, cit.

Nel primo gruppo rientrano le norme dettate in materia di “distretti industriali”.

A partire dalla legge 5 ottobre 1991, n. 317 “Interventi per l’innovazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese”, il legislatore inizia ad occuparsi dei distretti industriali definendoli quali «aree territoriali locali caratterizzate da elevata concentrazione di piccole imprese, con particolare riferimento al rapporto tra la presenza delle imprese e la popolazione residente nonché alla specializzazione produttiva dell’insieme delle imprese»³¹. Spetta alle Regioni individuare le organizzazioni produttive che rientrano in tali aree e quindi erogare ad esse specifici finanziamenti per lo sviluppo di progetti innovativi.

Il distretto industriale viene inteso sostanzialmente come un concetto geografico, ossia una circoscrizione territoriale caratterizzata da una concentrazione di imprese specializzate in uno specifico settore ed aventi un rilevante peso occupazionale nel territorio in cui sono stanziate³².

Nel corso degli anni la nozione di distretto industriale è mutata sensibilmente.

Dapprima, la legge 11 maggio 1999, n. 140 “Norme in materia di attività produttive” modifica la nozione di distretto industriale, che da area territoriale diventa «sistema produttivo locale», ossia un raggruppamento di imprese caratterizzato da «una peculiare organizzazione interna»³³. Ciò che rileva dunque non è più soltanto la mera vicinanza territoriale delle imprese, ma la trama di relazioni tra loro esistente.

Successivamente, la legge 23 dicembre 2005, n. 266 (c.d. “Finanziaria 2006”) sostituisce al concetto di distretto industriale quello di «distretto produttivo». I distretti vengono ora intesi quali «libere aggregazioni di imprese articolate sul piano territoriale e sul piano funzionale»³⁴: ancora maggiore è, quindi, l’accento posto sui rapporti interni tra le imprese che costituiscono il distretto. Per di più tale legge detta una serie di disposizioni, in materia fiscale, amministrativa e finanziaria, che sembrano configurare il distretto quasi come un’entità unitaria³⁵. Ad esempio, è previsto che le imprese appartenenti a distretti possono

³¹ Art. 36, comma 1, L. 5 ottobre 1991, n. 317.

³² Così M. ESPOSITO, *Il contratto di rete dopo il c.d. “Decreto Sviluppo”*, in *Ricerche Giuridiche Università Ca’ Foscari di Venezia*, n. 1, 2012, p. 72.

³³ Art. 6, comma 8, L. 11 maggio 1999, n. 140.

³⁴ Art. 1, comma 366, L. 23 dicembre 2005, n. 266.

³⁵ Cfr. M. ESPOSITO, *Il contratto di rete dopo il c.d. “Decreto Sviluppo”*, cit., p. 73.

congiuntamente esercitare l'opzione per la «tassazione di distretto»; le imprese aderenti possono intrattenere rapporti con le pubbliche amministrazioni e con gli enti pubblici, anche economici, «per il tramite del distretto di cui esse fanno parte»; i distretti hanno la facoltà di stipulare, per conto delle imprese, negozi di diritto privato secondo le norme in materia di mandato di cui agli articoli 1703 e seguenti del codice civile³⁶.

Tutti i provvedimenti richiamati si limitano a disporre finanziamenti pubblici o agevolazioni fiscali e amministrative a favore delle imprese impiegate nei distretti. Il legislatore non si occupa dell'aspetto privatistico del fenomeno delle aggregazioni di imprese: il distretto non è preso in considerazione per disciplinare i rapporti privatistici intercorrenti tra le imprese che lo compongono.

Sempre nel primo gruppo è possibile collocare le regole che, nell'ambito della disciplina relativa all'affidamento dei contratti pubblici, consentono alle imprese di partecipare alle gare per l'aggiudicazione dei contratti pubblici instaurando diverse modalità di collaborazione.

Il d.lgs. n. 50 del 2016 (c.d. Codice degli Appalti) include tra gli operatori economici ammessi a partecipare alle procedure di gara, i consorzi, i raggruppamenti temporanei di concorrenti, le aggregazioni tra le imprese aderenti al contratto di rete, i soggetti che abbiano stipulato il contratto di gruppo europeo di interesse economico (GEIE)³⁷. E' evidente come il legislatore, mediante tale previsione, abbia inteso favorire l'accesso delle micro, piccole e medie imprese alle procedure di gara per l'aggiudicazione di contratti pubblici. Sul punto si tornerà ampiamente in seguito.

Nel secondo gruppo rientrano tutti quegli strumenti che il legislatore offre alle organizzazioni produttive per la creazione di forme di collaborazione inter-impresitoriale: si pensi, ad esempio, al contratto di consorzio, ai raggruppamenti

³⁶ Art. 1, comma 368, L. 23 dicembre 2005, n. 266.

³⁷ V. art. 45 d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relative a lavori, servizi e forniture). Il d.lgs. dispone l'abrogazione del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e successive modificazioni "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE".

temporanei di imprese, al gruppo europeo di interesse economico, al contratto di subfornitura, al *franchising* e, da ultimo in ordine cronologico, al contratto di rete.

1.4 Il contratto di rete: obiettivi e caratteristiche

Il contratto di rete è un nuovo strumento giuridico che consente alle imprese aggregate forme di collaborazione organizzata che si protraggono nel tempo per raggiungere uno scopo comune³⁸.

Grazie al contratto di rete «più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa». A completamento della nozione qui richiamata, il legislatore precisa che il contratto «può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso»³⁹.

³⁸ Il contratto di rete è stato introdotto con i commi da 4-ter a 4-quinquies dell'art. 3, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito nella legge 9 aprile 2009, n. 33. La disciplina ivi contenuta è stata successivamente modificata ed integrata dalla legge 23 luglio 2009, n. 99, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (che ha convertito il d.l. n. 78/2010), dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 (di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 83/2012) e dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 (che ha convertito il d.l. n. 179/2012). Sul contratto di rete si veda, *ex plurimis*, F. MACARIO-C. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Reti di impresa e contratto di rete*, in *I Contratti*, n. 10/2009, pp. 915 ss.; G.D. MOSCO, *Frammenti ricostruttivi sul contratto di rete*, in *Giurisprudenza Commerciale*, I, 2010, pp. 951 ss.; ASSOCIAZIONE ITALIANA POLITICHE INDUSTRIALI (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, *ILSole24Ore*, 2011; M. MALTONI, *Il contratto di rete – Prime considerazioni alla luce della novella di cui alla l. n. 122/2010*, in *Notariato*, 2011, pp. 64 ss.; F. CAFAGGI-P. IAMICELI-G.D. MOSCO (a cura di), *Il Contratto di rete per la crescita delle imprese*, in *Quaderni di giurisprudenza commerciale*, Giuffrè, 2012; P. ZANELLI, *Reti e contratto di rete*, Cedam, 2012; F. CAFAGGI-P. IAMICELI-MOSCO G.D., *Contratto di rete: prime applicazioni pratiche*, in *I Contratti*, n. 8-9/2013, pp. 799 ss.; M. MILELLA, *La soggettività nel contratto di rete tra imprese*, in *I Contratti*, IV, 2013, pp. 401 ss.; F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, in *Enciclopedia del diritto*, Annali IX, Giuffrè, 2016, pp. 207 ss.; V. CUFFARO, *Il contratto di rete di imprese*, Giuffrè, 2016.

³⁹ Art. 3, comma 4-ter, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5 e s.m.i.

Il concetto di aggregazione utile per comprendere il contratto di rete fa riferimento a realtà produttive nelle quali le aziende hanno tra loro rapporti di collaborazione o interdipendenza diversi ed ulteriori rispetto allo scambio delle prestazioni e dei beni. Dal punto di vista imprenditoriale, diversamente da altre forme di collaborazione, le reti di imprese si focalizzano sul perseguimento di uno scopo specifico, piuttosto che incentrare il rapporto tra le imprese partecipanti esclusivamente sulla condivisione di rendimenti.

Lo scopo è, segnatamente, quello «di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato». Tale obiettivo è perseguito dai contraenti attraverso l'esecuzione delle prestazioni cui essi si obbligano (sulla base di un programma comune di rete), delle quali la legge fornisce una tipizzazione. Si tratta, in particolare, della collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle imprese contraenti; dello scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica; dell'esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto delle medesime imprese.

Il contratto di rete, dunque, costituisce un modello di collaborazione strategica utilizzabile per iniziative imprenditoriali dirette vuoi a sviluppare rapporti di mera collaborazione tra operatori o di scambio di reciproche informazioni o prestazioni, vuoi a realizzare forme ben più significative di cooperazione tra imprenditori, che possono addirittura arrivare a costituire la rete per esercitare in comune attività di impresa. Un modello, quindi, estremamente flessibile e leggero di cooperazione interaziendale che, oltre a coniugare la crescita dimensionale con l'autonomia delle singole parti, consente alle imprese aggregate, anche se geograficamente distanti, di condividere *know how*, di investire in ricerca, di sviluppare strategie di sviluppo, ovvero di svolgere tutte quelle attività che da sole non sarebbero state in grado di porre in essere.

Con il contratto di rete il legislatore ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano uno strumento utilizzabile per (quasi) tutte le forme di collaborazione tra imprese, superando le rigidità offerte dagli strumenti tradizionali come il consorzio o le associazioni temporanee di imprese, e lo ha dotato di una struttura giuridica molto flessibile ma organizzata intorno ad un

principio fermo: la formazione di una rete tra imprese deve avvenire sulla base di un «programma comune di rete» che deve contenere non solo una puntuale indicazione dei diritti e degli obblighi dei partecipanti ma anche delle modalità di realizzazione dello scopo comune⁴⁰.

Questa nuova forma di collaborazione interimprenditoriale di natura contrattuale si aggiunge a quelle già disponibili tra gli strumenti di governo delle reti di imprese. Il contratto di rete, infatti, integra il quadro legislativo presente, affiancandosi ai consorzi, alle associazioni temporanee di imprese, alle *joint ventures*, solo per citarne alcuni, promuovendo nuove forme di collaborazione, con l'obiettivo di favorire un incremento della capacità innovativa e competitiva delle imprese che ne fanno parte.

La risposta del mercato all'introduzione del contratto di rete è estremamente positiva.

Al 3 luglio 2017, sulla base delle più recenti indicazioni fornite da InfoCamere, sono stati realizzati ben 3.869 contratti di rete che coinvolgono 19.503 imprese distribuite su tutto il territorio nazionale⁴¹. La rapida diffusione della nuova tipologia contrattuale, anche a scapito di forme giuridiche più collaudate e risalenti come il consorzio, è favorita dal fatto che il legislatore ha inteso stimolare l'impiego del contratto di rete attraverso il riconoscimento alle imprese che decidano di avvalersene di considerevoli agevolazioni fiscali⁴². Incentivi, peraltro, riconosciuti dalla Commissione Europea come leciti e quindi non contrastanti con la normativa europea in tema di aiuti di Stato⁴³.

⁴⁰ Il programma comune può consistere in un particolareggiato *business plan* avente ad oggetto un preciso progetto, oppure, può configurarsi quale cornice al cui interno sono previste diverse attività da svolgersi. Per un approfondimento V. E. BREDARIOL, *Evoluzione legislativa e attuale assetto della disciplina del contratto di rete*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, 2015, pp. 67 ss.

⁴¹ I dati, periodicamente aggiornati, sono disponibili sul sito contrattidirete.registroimprese.it/reti/lestatistiche.action.

⁴² La principale misura volta ad agevolare la stipulazione di contratti di rete consiste in una sospensione d'imposta, cioè in una momentanea esclusione dal reddito imponibile, per una quota degli utili di esercizio delle imprese aderenti alla rete che siano destinati al fondo patrimoniale comune (art. 42, comma II-*quater*, d.l. 31 maggio 2010, n. 78). C'è da sottolineare che, sebbene la previsione del fondo patrimoniale comune non costituisca un elemento essenziale ai fini della validità del contratto di rete, solo le imprese che lo istituiscono possono accedere al regime agevolativo.

⁴³ La Commissione Europea con la decisione C(2010)8939 del 26 gennaio 2011 ha ritenuto che tali agevolazioni fiscali non costituiscono aiuti di Stato ai sensi dell'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e sono quindi lecite, trattandosi di misure non

1.5 I tre modelli: rete “leggera”, rete “pesante” e rete-soggetto. Rinvio

L’attuale disciplina del contratto di rete offre agli imprenditori che intendono costituire una rete di imprese l’alternativa tra due diverse forme giuridiche: l’adozione di un modello contrattuale “puro” di rete di imprese (c.d. rete contratto - “leggera” o “pesante” -) oppure la creazione di un nuovo soggetto giuridico (c.d. rete soggetto). Si profila così una sorta di “doppio binario”, con la possibilità di optare sin dall’inizio per l’uno o l’altro modello di organizzazione reticolare: un modello più “leggero” che privilegia gli aspetti contrattuali e uno più articolato e complesso che vira verso un’entificazione vera e propria⁴⁴. Il legislatore ha infatti precisato che l’acquisto della soggettività non avviene *ope legis*, ma deriva dall’esercizio di una mera facoltà concessa agli imprenditori in rete. Sulla questione si tornerà diffusamente nel capitolo IV.

Come si vedrà, possono essere costituite reti senza patrimonio ed organo comune, reti con patrimonio ed organo comune, reti con patrimonio ma senza organo comune e con organo comune ma senza patrimonio. Le differenze sul piano della struttura si riflettono poi sulla responsabilità patrimoniale e sulla soggettività, potendo la rete essere priva di autonomia patrimoniale, con autonomia patrimoniale imperfetta o con autonomia patrimoniale perfetta e dotata di soggettività.

In ogni caso, il contratto di rete, collocabile nella categoria dei contratti associativi con comunione di scopo⁴⁵, può essere stipulato solo tra imprenditori. Ad eccezione dei soggetti che non siano imprenditori (professionisti, enti di ricerca, università, e così via) qualunque tipo di impresa (individuale o societaria – grande, media o piccola – artigiana e ora anche agricola) può essere parte del

settoriali destinate a trovare applicazione a tutte le imprese, sia grandi sia piccole, a prescindere dal loro ambito di attività.

⁴⁴ Così M. MILELLA, *La soggettività nel contratto di rete tra imprese*, in *I Contratti*, 2013, n. 4, p. 404.

⁴⁵ Così G.D. MOSCO, *Il contratto di rete dopo la riforma: che tipo!*, in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, F. CAFAGGI-P. IAMICELI-G.D. MOSCO (a cura di), Giuffrè, 2012; S. DELLE MONACHE, *Il contratto di rete tra imprese*, in S. DELLE MONACHE-F. MARIOTTI, *Il contratto di rete*, in *Trattato dei contratti*, diretto da V. Roppo, III, 2° ed., Giuffrè, 2014. *Contra* F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, in *Enciclopedia del Diritto*, Annali IX, cit., pp. 207 ss., secondo il quale il modello del contratto di rete non coincide con un singolo tipo contrattuale ma si colloca a metà tra disciplina generale del contratto e singoli tipi dando luogo ad una figura trans-tipica.

contratto di rete, purchè sostanzialmente corrisponda alla figura descritta dall'art. 2082 c.c. e formalmente sia iscritta nel registro delle imprese.

La legge determina il contenuto minimo del contratto. Requisiti minimi del contratto di rete sono: la forma scritta, l'identificazione dei partecipanti e le modalità di adesione successiva, la definizione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva perseguiti tramite la rete, un programma di rete avente ad oggetto la loro attuazione, la specificazione degli obblighi e diritti dei partecipanti funzionali alla realizzazione del programma stesso.

Il contratto determina pure la durata della rete; poiché non è richiamata la corrispondente disciplina del consorzio (art. 2604 c.c.), in mancanza di indicazione il contratto deve intendersi stipulato a tempo indeterminato⁴⁶. Per questo, in base ai principi generali in tema di contratti, ciascun contraente potrà recedere dandone congruo preavviso. Quando invece la rete è stipulata a tempo determinato, il recesso anticipato è consentito solo in presenza di una giusta causa. Il contratto può però prevedere ulteriori cause di recesso, stabilendo le condizioni per l'esercizio del relativo diritto⁴⁷. La prassi conosce diverse opzioni: da quella del recesso libero, alla definizione di precise ipotesi a carattere tassativo (ad esempio, cessazione dell'attività o scioglimento della rete).

Inoltre, dal contratto di rete il singolo contraente può essere escluso. L'esclusione, che può seguire ad un inadempimento ovvero al ricorso di sopravvenienze che rendano impossibile la prestazione, determina una risoluzione parziale del contratto⁴⁸.

Requisiti eventuali nel contratto senza soggettività sono quelli concernenti il fondo patrimoniale e l'organo comune. Requisiti necessari nel caso di rete soggetto sono il fondo patrimoniale, le regole di gestione e i criteri di valutazione dei conferimenti e, per l'organo comune, la definizione dei poteri di gestione e rappresentanza.

⁴⁶ G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, cit., p. 296.

⁴⁷ Art. 3, comma 4-*quater*, lett. d, d.l. n. 5 del 2009, come convertito dalla legge n. 33 del 2009 e successivamente modificato.

⁴⁸ V. P. IAMICELI, *L'esclusione dal contratto*, Giappichelli, 2012, in particolare pp. 269 ss.

1.6 Le altre forme giuridiche di collaborazione tra imprese: le differenze con il contratto di rete

Gli accordi di cooperazione tra imprese, che dal 2009 possono essere regolati anche dal contratto di rete, possono essere formalizzati facendo ricorso ad altre forme contrattuali quali i consorzi, le associazioni temporanee di imprese, il gruppo europeo di interesse economico (GEIE), il contratto di subfornitura, il *franchising*.

A differenza del contratto di rete, tuttavia, gli strumenti citati, per le caratteristiche illustrate di seguito, non sembrano essere pienamente efficaci al perseguimento degli scopi tipici della collaborazione imprenditoriale reticolare. In particolare, non sembrano rappresentare un'effettiva soluzione al problema dimensionale delle imprese italiane.

1.6.1 Il consorzio

Il consorzio, disciplinato dall'art. 2602 c.c., è un contratto mediante il quale «più imprenditori istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina o per lo svolgimento di determinate fasi delle rispettive imprese»⁴⁹.

Si tratta di uno strumento di cooperazione interaziendale al quale ricorrono in particolare le micro, piccole e medie imprese, per accrescere la propria competitività sul mercato attraverso la riduzione delle spese generali di esercizio.

Molti sono i vantaggi che possono conseguire le imprese che decidono di consorziarsi: economie di scala mediante la creazione di un ufficio vendite in comune dei propri prodotti o mediante la gestione di centri di magazzinaggio

⁴⁹ E' questa l'attuale nozione dei consorzi per il coordinamento della produzione e degli scambi, introdotta dalla legge 10 maggio 1976, n. 377, che ha anche modificato in più punti l'originaria disciplina dettata dal codice civile (artt. 2602-2620). Sul tema si veda, fra i tanti, G.D. MOSCO, *I consorzi tra imprenditori*, Giuffrè, 1988; M. SARALE, *Consorzi e società consortili*, in Trattato di diritto commerciale, G. COTTINO (a cura di), Cedam, 2004; D. CORAPI, *Dal consorzio al contratto di rete: spunti di riflessione*, in *Rivista di Diritto Commerciale*, 2010, pp. 795 ss.; G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, cit., pp. 265 ss.; A. BORGIOI, *Consorzi e società consortili*, Giuffrè, 1985; G. MARASÀ, *Consorzi e società consortili*, Giappichelli, 1990; G. MINERVINI, *La nuova disciplina dei consorzi*, in *Giurisprudenza commerciale*, 1978, I, pp. 305 ss.; G. VOLPE POTZOLU, *I consorzi per il coordinamento della produzione e degli scambi*, in *Trattato di diritto commerciale e pubblico dell'economia*, F. GALGANO (diretto da), IV, 1981, pp. 421 ss.

comuni; maggiore potere contrattuale verso l'esterno e conseguente capacità di ottenere prezzi più bassi rispetto a quelli ottenibili dalle singole imprese; possibilità di garantire l'origine e la qualità dei prodotti dei consorziati, anche mediante la registrazione di un marchio collettivo; capacità di realizzare investimenti ingenti ripartendo i costi tra i consorziati con possibilità di partecipare a gare d'appalto⁵⁰.

Il contratto di consorzio può essere stipulato solo fra imprenditori. Deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità (contratto formale) ed è per sua natura un contratto di durata. Il contratto deve contenere una serie di indicazioni specificate dal secondo comma dell'art. 2603 c.c. Essenziale è in particolare la determinazione dell'oggetto del consorzio, degli obblighi assunti dai consorziati e degli (eventuali) contributi in danaro da essi dovuti per il funzionamento del consorzio (art. 2603 c.c.).

Sotto il profilo strutturale, caratteristica essenziale del consorzio è la creazione di un'organizzazione comune, cui è demandato il compito di dare esecuzione al contratto, assumendo ed attuando le opportune decisioni. Organizzazione che può avere rilievo solo interno (c.d. consorzi con attività interna) o anche nei confronti dei terzi (c.d. consorzi con attività esterna), ma che in ogni caso non può mancare. Dai dati normativi emerge che la struttura organizzativa di ogni consorzio si fonda, di regola, sulla presenza di un organo con funzioni deliberative composto da tutti i consorziati (assemblea) e di un organo con funzioni gestorie ed esecutive (organo direttivo). Nei consorzi con attività esterna è poi espressamente prevista la formazione di un fondo patrimoniale (c.d. fondo consortile), costituito dai contributi iniziali e successivi dei consorziati e dai beni acquistati con tali contributi (art. 2614 c.c.). Tale fondo costituisce patrimonio autonomo rispetto a quello dei singoli consorziati: esso è destinato a garantire il soddisfacimento dei creditori del consorzio e solo da questi è aggredibile fin quando dura il consorzio stesso.

Il contratto di rete presenta indubbe analogie con i consorzi quale strumento di cooperazione tra imprese. Scopo del contratto di rete è infatti la predisposizione e l'attuazione di un programma di collaborazione fra gli imprenditori contraenti

⁵⁰ Così A. RICCIARDI, *Le reti di imprese: aspetti gestionali, normativi, fiscali*, in *Amministrazione & Finanza*, cit., p. VIII.

volto a migliorare la capacità innovativa e la competitività delle rispettive imprese. A tal fine è consentito prevedere, come nel consorzio, lo svolgimento in comune di determinate fasi delle rispettive imprese e la costituzione di un'organizzazione comune.

A differenza del consorzio, però, la costituzione di un'organizzazione comune non è elemento necessario del contratto di rete. Infatti, la nomina di un organo comune e l'istituzione di un fondo patrimoniale comune diventano obbligatori solo nell'ipotesi di rete-soggetto e per accedere al regime di limitazione della responsabilità.

Inoltre, data l'ampiezza della formulazione legislativa, il contratto di rete può regolare l'intero ciclo di vita del prodotto o servizio dalla produzione alla distribuzione mentre il consorzio è limitato ad una o più fasi⁵¹.

Sotto il profilo causale, mentre il consorzio conserva la causa mutualistica, il contratto di rete è inquadrabile come contratto con scopo lucrativo o di tipo mutualistico a seconda dell'attività perseguita con il programma; vale a dire, a seconda che l'intento dei partecipanti alla rete sia ripartirsi gli utili conseguiti dall'impresa di rete, oppure conseguire tramite l'attuazione del programma di rete un vantaggio diretto per le proprie imprese in termini di minori costi o maggiori ricavi⁵².

Altra differenza fondamentale tra le due forme di aggregazione imprenditoriale consiste nel fatto che nel consorzio ognuno partecipa per conto proprio cercando di ottenere un beneficio individuale; non c'è unità di intenti, non c'è una visione strategica comune. Alla rete invece si partecipa per perseguire un obiettivo comune attraverso un strategia condivisa (è necessario infatti indicare un programma comune che i contraenti sono tenuti a rispettare). Inoltre, le imprese consorziate, quando operano al di fuori del consorzio restano competitori e quindi non hanno obiettivi comuni. Per tali motivi, sono talora visti con sospetto e hanno portata limitata.

⁵¹ G.D. MOSCO, *Il contratto di rete dopo la riforma: che tipo!*, cit., pp. 34 ss.

⁵² G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, cit., p. 295.

1.6.2 Le Associazioni Temporanee di Imprese (ATI)

Le associazioni temporanee o raggruppamenti temporanei di imprese (*joint ventures*) sono forme di cooperazione temporanea ed occasionale fra imprese, normalmente costituite per realizzare congiuntamente un'opera o un affare complesso⁵³.

Con la costituzione dell'associazione temporanea, le imprese associate, pur restando soggetti distinti, dotati di propri mezzi economici, tecnici e finanziari, possono integrare capacità economico-finanziarie e tecnico-organizzative in vista dell'aggiudicazione o della esecuzione di un'opera pubblica o privata.

Il motivo principale per cui si ricorre all'ATI è dato dal fatto che tale istituto consente, attraverso la possibilità di presentare offerte congiunte per l'aggiudicazione di appalti per l'esecuzione di opere pubbliche⁵⁴, di aprire le porte del mercato globale ad imprese che singolarmente rappresentate non potrebbero partecipare ad appalti inerenti a grandi opere (si pensi, ad esempio, alla costruzione di strade, ponti, dighe) e comportanti notevoli investimenti finanziari. Esigenza questa che non sempre si presta ad essere soddisfatta attraverso la costituzione di una società o di un consorzio tra le imprese interessate. Infatti, partecipando alla gara attraverso una società o un consorzio, le imprese, oltre a perdere la loro autonomia operativa (sarebbero la società o il consorzio a risultare giuridicamente aggiudicatari dell'appalto e non le singole imprese che intendono cooperare nell'esecuzione dell'opera), si troverebbero a dover affrontare delle spese preventive che potrebbero risultare del tutto inutili e difficilmente

⁵³ Su stimolo della Direttiva CEE 71/305, le associazioni temporanee di imprese sono state introdotte nel nostro ordinamento dall'art. 20 della legge 8 agosto 1977, n. 584 "Norme di adeguamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti di lavori pubblici alle direttive della Comunità economica europea". In seguito, la legge 17 febbraio 1987, n. 80 e il d.lgs. n. 406/1991, così come il D.p.r. n. 34/2000, hanno modificato la normativa in questione apportando innovazioni che hanno adeguato la disciplina al dettato della direttiva comunitaria. Sui raggruppamenti temporanei di imprese, si veda, *ex plurimis*, A. ASTOLFI, *Il contratto di "joint venture"*. *La disciplina giuridica dei raggruppamenti temporanei di impresa*, Giuffrè, 1981; G. DI ROSA, *L'associazione temporanea di imprese. Il contratto di joint venture*, Giuffrè, 1998; M. GALLETI, *Joint venture e modelli di integrazione tra imprese nel sistema degli appalti*, Giuffrè, 2005; D. CORAPI, *Le associazioni temporanee di imprese*, Giuffrè, 1983; M. MAZZONE-C. LORIA, *Le associazioni temporanee di imprese*, Jandi Sapi, 1990.

⁵⁴ Attraverso il raggruppamento temporaneo di imprese, le imprese associate presentano un'offerta congiunta e si obbligano congiuntamente ad eseguire l'opera complessiva affidando ad una di esse (c.d. impresa capogruppo) il compito di gestire i rapporti con il committente e di coordinare i lavori nella fase esecutiva.

recuperabili in caso di esito negativo della gara. Le associazioni temporanee di imprese, invece, caratterizzate dalla temporaneità e dalla occasionalità della collaborazione, consentono alle imprese aderenti di partecipare di volta in volta alla realizzazione di specifici progetti, senza assumere impegni particolarmente onerosi.

A differenza delle ATI, costituite per la realizzazione di una singola opera o affare complesso, la rete è un modello di cooperazione stabile nel tempo. Il contratto di rete è finalizzato ad un'alleanza più strutturale, non occasionale, centrata su iniziative che hanno l'obiettivo di incrementare la competitività delle aziende coinvolte.

Inoltre, attraverso le associazioni temporanee di imprese, ciascuna impresa persegue un interesse "proprio", distinto da quello delle altre imprese partecipanti; alla rete, invece, si partecipa per perseguire un obiettivo comune, implementando una strategia condivisa.

1.6.3 Il Gruppo Europeo di Interesse Economico (GEIE)

Il Gruppo Europeo di Interesse Economico è un istituto giuridico predisposto dall'Unione Europea che consente ad imprese e liberi professionisti, appartenenti a Stati diversi dell'Unione Europea, di realizzare forme di cooperazione transnazionale basate su uno stesso modello contrattuale riconosciuto e tutelato dagli ordinamenti interni e dal diritto europeo⁵⁵.

Parti del contratto costitutivo del GEIE possono essere solo persone fisiche e giuridiche che svolgono un'attività economica; tuttavia, non è necessario che si tratti di imprenditori. E' invece necessario che almeno due membri abbiano

⁵⁵ La disciplina base del GEIE è fissata dal Regolamento CEE n. 2137/85 del Consiglio del 25 luglio 1985 relativo all'istituzione di un gruppo europeo di interesse economico (GEIE), direttamente applicabile in tutti gli Stati membri. I legislatori di ciascuno Stato membro hanno poi emanato specifiche norme integrative applicabili ai GEIE con sede centrale nello Stato. L'Italia ha provveduto con il d.lgs. 23 luglio 1991, n. 240, così rendendo concretamente fruibile l'istituto anche nel nostro ordinamento. Sul GEIE si veda, F. CARUSO, *Gruppo europeo di interesse economico (Geie)*, in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, 2001, pp. 649 ss.; A. ROSSI, *Il Geie nell'ordinamento italiano*, Giuffrè, 1998; P. MASI, *Gruppo europeo di interesse economico (Geie)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XV, 1994; A. MONGIELLO, *Il gruppo europeo di interesse economico*, Cedam, 1994.

l'amministrazione centrale e/o esercitino la loro attività economica in Stati diversi della Comunità (art. 4, comma II, reg.).

Struttura e funzione del gruppo coincidono in larga parte con quelle dei consorzi con attività esterna. Il GEIE, infatti, avendo «la capacità, a proprio nome, di essere titolare di diritti e di obbligazioni di qualsiasi natura, di stipulare contratti o di compiere altri atti giuridici e di stare in giudizio»⁵⁶, costituisce un autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici, distinto dai membri che lo compongono.

Finalità del gruppo è quella di agevolare o di sviluppare l'attività economica dei suoi membri. La sua attività deve pertanto collegarsi a quella dei suoi membri e può avere soltanto un carattere ausiliario rispetto a quest'ultima. La caratteristica principale del GEIE è rappresentata dal fatto che esso non persegue profitti per se stesso, ma tende solo «ad agevolare o sviluppare l'attività economica dei suoi membri, a migliorare o ad aumentare i risultati di questa attività»⁵⁷.

In ciò il GEIE si differenzia dalle società ed assolve, in campo transnazionale, funzione identica a quella dei consorzi con attività esterna.

A differenza del contratto di rete, il Gruppo Europeo di Interesse Economico non può essere utilizzato per forme di cooperazione fra imprese nazionali. Come anticipato, infatti, per la costituzione del Gruppo è necessario che almeno due operatori economici abbiano l'amministrazione centrale e/o esercitino un'attività a titolo principale in Stati membri diversi.

1.6.4 I contratti bilaterali collegati: in particolare il contratto di subfornitura e il franchising

Tra gli strumenti contrattuali per la costituzione di reti rientrano anche quelli che, a differenza del contratto di rete, teoricamente in grado di regolare l'intero ciclo di vita del prodotto o servizio dalla produzione alla distribuzione, meglio si prestano per lo svolgimento di una sola fase del ciclo economico, come ad esempio la subfornitura o il *franchising*.

⁵⁶ Art. 1, comma II, Regolamento CEE n. 2137/1985.

⁵⁷ Art. 3, comma I, Regolamento CEE n. 2137/1985.

Con il contratto di subfornitura «un imprenditore si impegna ad effettuare, per conto di un'impresa committente, lavorazioni su prodotti semilavorati o su materie prime forniti dalla committente medesima, o si impegna a fornire all'impresa prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell'ambito dell'attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso, in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi forniti dall'impresa committente»⁵⁸.

Grazie al contratto di subfornitura il committente non provvede in proprio a tutte le fasi del ciclo produttivo ma si avvale di un'altra impresa per la realizzazione di una o più fasi dello stesso, impartendo istruzioni e fornendo materiali al subfornitore.

Il contratto di *franchising* è il contratto con il quale un imprenditore (*franchisor*), al fine di allargare il proprio raggio d'azione commerciale, concede la disponibilità ad altro imprenditore (*franchisee*), verso corrispettivo, di un insieme di diritti di proprietà industriale o intellettuale relativi a marchi, denominazioni commerciali, diritti d'autore, *know how*, brevetti, assistenza o consulenza tecnica e commerciale, inserendo l'affiliato in un sistema costituito da una pluralità di affiliati distribuiti sul territorio⁵⁹. In questo modo il *franchisor*, senza l'onere di intervenire con punti vendita diretti, può creare una rete di distribuzione che riproduce fedelmente la sua formula commerciale.

Il *franchising* dunque è un contratto bilaterale avente ad oggetto la concessione dell'affiliante all'affiliato di diritti di proprietà industriale e/o intellettuale e l'inserimento dell'affiliato nel sistema distributivo dell'affiliante e come causa la commercializzazione di beni e servizi dell'affiliante.

Se è vero che sia nel *franchising* che nel contratto di rete le parti sono imprese giuridicamente ed economicamente indipendenti ed entrambi i contratti prevedono

⁵⁸ Art. 1, Legge 18 giugno 1998, n. 192 "Disciplina della subfornitura nelle attività produttive". Sulla subfornitura si veda, G. ALPA-A. CLARIZIA (a cura di), *La subfornitura*, Giuffrè, 1999; F. BORTOLOTTI, *I contratti di subfornitura – La nuova legge sulla subfornitura nei rapporti interni e internazionali*, Cedam, 1998; V. CUFFARO (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, Jovene, 1998; M. MARINELLI, *La subfornitura*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI-F. CARINCI (diretto da), vol. VI, Cedam, 2012; G. NICOLINI, *Subfornitura e attività produttive*, Giuffrè, 1999.

⁵⁹ Il contratto di *franchising* o affiliazione commerciale è disciplinato dalla Legge 6 maggio 2004, n. 129 "Norme per la disciplina dell'affiliazione commerciale". Si veda, A. FRIGNANI, *Il contratto di franchising. Orientamenti giurisprudenziali prima e dopo la legge 129 del 2004*, Giuffrè, 2012; A. DASSI, *Il contratto di franchising*, Cedam, 2006.

una collaborazione tra le imprese finalizzata al raggiungimento di un obiettivo comune, è pur vero che esistono diverse differenze tra le due forme di collaborazione imprenditoriale.

Innanzitutto, diverso è il tipo di schema contrattuale dei due modelli. Bilaterale, e quindi “chiuso”, quello del contratto di *franchising*, plurilaterale e “aperto” quello del contratto di rete, al quale, se previsto, si può aderire anche in un momento successivo.

Inoltre, nel contratto di rete assume un ruolo centrale la definizione del piano economico e/o commerciale che la rete si prefigge di realizzare (programma comune); piano che viene stabilito di comune accordo dalle imprese “in rete”. Nel *franchising*, al contrario, il *franchisee* sostanzialmente aderisce al progetto imprenditoriale del *franchisor*, impegnandosi a riprodurlo nell’ambito territoriale assegnatogli.

Ancora, mentre attraverso il contratto di rete le parti possono prevedere la costituzione di un fondo patrimoniale comune per il conseguimento degli scopi della rete stessa, nonché l’istituzione di un organo comune, nulla di analogo è previsto nel contratto di affiliazione commerciale.

Infine, se il contratto di rete è stato concepito come strumento di contrasto al “nanismo” delle nostre organizzazioni produttive, il *franchising* nasce, come visto, per conseguire obiettivi del tutto diversi.

1.7 I vantaggi del contratto di rete

La disponibilità delle imprese a condividere le proprie risorse e collaborare con altre organizzazioni produttive è direttamente proporzionale alla chiara percezione di vantaggi in termini sia strategici e organizzativi quanto finanziari ed economici⁶⁰.

⁶⁰ Cfr. A. TAFURO, *Il contratto di rete: una lettura in chiave economico-aziendale*, in *Rivista dei Dottori Commercialisti*, n. 3, 2011, p. 649. Sui vantaggi che comporta la stipulazione di un contratto di rete si veda, C. SACCON, *I vantaggi economici per le imprese nel “fare rete”*, in *Contratto di rete e diritto del lavoro*, cit., pp. 5 ss.; A. RICCIARDI, *Le reti di imprese: aspetti gestionali, normativi, fiscali*, cit., p. III; G. GUZZARDI, *Note preliminari allo studio del contratto di rete*, cit., pp. 507 ss.; UNIONCAMERE, *La rete di imprese. Istruzioni per l’uso*, 2013, pp. 70 ss.

I benefici e i vantaggi derivanti dall'appartenenza a una rete possono riassumersi nei seguenti:

a) Accesso alle conoscenze e competenze di altre imprese.

La circolazione e lo scambio di conoscenze, competenze e *know how* nell'ambito della rete permette di acquisire risorse e conoscenze necessarie per innovare e competere in un sistema economico globalizzato quale quello attuale. La rete promuove la valorizzazione e l'armonizzazione dei diversi valori aziendali integrandoli a sistema.

b) Incremento dell'innovazione.

La messa in comune di risorse, siano esse finanziarie, tecniche o umane, comporta il godimento di economie di scala con il risultato di rendere possibile innovazione e sviluppo imprenditoriale, altrimenti inaccessibili per piccoli imprenditori.

c) Specializzazione produttiva.

L'interazione con altre imprese della rete consente ai singoli nodi di specializzarsi su particolari competenze con conseguente miglioramento della qualità dei prodotti. Ciascuna impresa potrà concentrarsi sulle proprie competenze distintive liberando risorse utilizzabili ad esempio per rafforzare il *core business*.

d) Maggiore visibilità grazie all'ingresso in nuovi mercati.

La rete può dare maggiore visibilità alle imprese sul piano internazionale con la conseguente possibilità di accedere a nuovi mercati.

Le pressioni di un mercato dai confini sempre più sfumati e il fatto che una parte significativa del *business* si sviluppa oggi in una dimensione globale pongono il tema della competitività internazionale all'ordine del giorno dell'agenda strategica per l'impresa. Essere presenti sui mercati esteri è fondamentale, ma difficile soprattutto per le imprese italiane, per la maggior parte piccole o comunque poco strutturate. Attraverso la forma organizzativa della rete le aziende possono realizzare molte delle attività necessarie per lo sviluppo di un piano di internazionalizzazione efficace.

La forma di internazionalizzazione a rete si adatta perfettamente alle piccole e medie imprese che, proprio per la scarsità di risorse materiali,

possono fare leva sulle proprie risorse immateriali e sulla logica della condivisione con altri soggetti.

Sviluppare un piano di *marketing*, collaborare per nuove opportunità di *business*, condividere informazioni sui clienti, formare il proprio personale, partecipare a bandi diretti a rafforzare la competitività internazionale e la promozione dell'*export*, sono solo alcune delle attività che attraverso la rete diventano possibili e possono contribuire allo sviluppo delle nostre imprese⁶¹.

- e) Possibilità di acquisire certificazioni di qualità o marchi commerciali.

La rete può svolgere un ruolo importante nel sostenere le singole imprese aggregate ad acquisire certificati di qualità, difficilmente ottenibili autonomamente da una piccola impresa, o anche nel gestire un marchio commerciale comune con suddivisione dei costi promozionali.

- f) Migliore accesso a capitali (finanziamenti bancari e incentivi pubblici).

L'adesione di un'impresa ad una rete può facilitare l'accesso ad incentivazioni e contributi regionali e statali, nonché migliorare il *rating* bancario dell'impresa stessa, il cui merito creditizio verrà, dunque, valutato in funzione dell'appartenenza alla rete. Quando la rete è stabile e consente di conseguire un vantaggio economico, le singole imprese ottengono *rating* migliori e riducono gli oneri finanziari⁶².

Qualora poi venga costituita una rete-soggetto, è la rete stessa ad essere destinataria di un *rating* proprio (c.d. *rating* di rete), distinto da quelli riferiti alle singole imprese aggregate⁶³. Il riconoscimento della soggettività infatti rappresenta l'occasione per rendere riconoscibile la rete agli occhi degli istituti di credito e delle pubbliche amministrazioni come figura autonoma, suscettibile di essere considerata e valutata distintamente rispetto agli imprenditori che la compongono.

⁶¹ V. RETIMPRESA, *L'Internazionalizzazione delle Reti di Impresa*, 2015, pp. 6 ss.
http://www.retimpresa.it/phocadownload/DOCUMENTI/Guide_Libri/LInternazionalizzazione%20delle%20Reti%20di%20Impresa.pdf.

⁶² Sul punto V. G. DE LAURENTIS, *I rating delle reti d'impresa*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, cit., pp. 175 ss.

⁶³ G. PALMIERI, *Profili generali del Contratto di Rete*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, cit., p. 11.

g) Possibilità di utilizzo di infrastrutture normalmente non accessibili alle piccole imprese.

Le imprese, soprattutto di piccole dimensioni, possono accedere a servizi e infrastrutture non altrimenti loro disponibili, quando la rete abbia per oggetto la realizzazione di investimenti in impianti, laboratori e sistemi logistici.

h) Maggiore flessibilità operativa.

Attraverso la collaborazione la rete genera un incremento della flessibilità aziendale in termini gestionali. La rete dispone di capacità addizionali o differenziate, oltre che di competenze e lavorazioni rapidamente integrabili nel proprio ciclo produttivo, che consentono di rispondere rapidamente e adeguatamente all'evoluzione della domanda anche per produzioni in piccola serie o di nicchia⁶⁴.

1.8 Le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei

Il contratto di rete rappresenta una vera e propria novità nel panorama giuridico italiano ed europeo in quanto sovverte i canoni di specializzazione per settore e territorio tipici delle vecchie forme aggregative, che in Italia si sono chiamati distretti industriali, in Francia si chiamano ancora *pôles de compétitivité* in Europa centrale *clusters*, pur con le differenze sostanziali esistenti tra questi modelli.

Dei distretti industriali e delle differenze con le c.d. reti d'impresa di nuova generazione si è già parlato in precedenza. Occorre ora soffermare l'attenzione sulle caratteristiche delle forme di aggregazione di imprese presenti negli altri paesi europei (in particolare Francia e Germania) al fine di identificare le principali differenze con il contratto di rete italiano⁶⁵.

⁶⁴ UNIONCAMERE, *La rete di imprese. Istruzioni per l'uso*, cit., p. 71.

⁶⁵ Sulle forme di aggregazione di imprese nei paesi europei si veda, M.N. IANNACCONE, *Le reti di impresa italiane e le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei*, in *Federnotizie. Notariato, innovazione, società*, n. 5/2013; E. PAVIONE-R. PEZZETTI, *Distretti tecnologici e politiche per l'innovazione. L'esperienza dei pôles de compétitivité francesi nel quadro internazionale*, in *Quaderni di ricerca dell'Università di Pavia*, XIV, 2009; CONSIGLIO FEDERALE SVIZZERO, I

I *pôles de compétitivité* francesi sono “aggregati” o “clusters” riconosciuti individualmente dallo Stato. La *Loi des Finances* del 2005⁶⁶ li ha definiti come «raggruppamenti su uno stesso territorio di imprese, istituti d’istruzione superiore e organismi di ricerca pubblici o privati che abbiano vocazione a lavorare in sinergia per dare attuazione a progetti di sviluppo economico per l’innovazione». I *pôles* sono finanziati in parte direttamente dallo Stato (a fondo perduto) e dalle autonomie locali ed in parte dal FUI (*Fonds Inique Interministeriel*) e godono di sussidi del governo e di un trattamento fiscale particolare. Essi operano in settori ad alto potenziale tecnologico e sono territorialmente limitati in una determinata area geografica.

Dal punto di vista della struttura giuridica sono associazioni senza scopo di lucro che possono però assumere personalità giuridica.

Attraverso l’organizzazione in rete, la politica francese dei poli di competitività persegue principalmente i seguenti obiettivi: sviluppare la competitività dell’economia francese attraverso l’innovazione; rafforzare le attività, principalmente industriali, ad alto contenuto tecnologico o creativo; accrescere l’attrattività della Francia grazie ad una maggiore visibilità internazionale; favorire la crescita e l’occupazione.

Un *cluster* industriale è un insieme di imprese interconnesse e geograficamente concentrate le quali cooperano e allo stesso tempo competono per ottenere dei vantaggi competitivi⁶⁷. In realtà non esiste in Europa né una definizione giuridica di *cluster*, né un suo modello omogeneo, né un contratto tipico, come avviene nel nostro ordinamento per i contratti di rete; in ciascuno Stato si creano dei contratti *ad hoc* che si avvalgono di figure giuridiche già esistenti, come ad esempio per i *pôles* in Francia che hanno assunto la forma giuridica di associazione.

In Germania, a partire dalla metà degli anni ’90, si è sviluppata una politica di promozione dei *cluster* volta principalmente a favorire l’introduzione di innovazioni fondamentali, garantire e consolidare la piazza produttiva tedesca,

cluster nella promozione economica. Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato Rey (06.3333, Cluster, reti per lo sviluppo economico), 2010, reperibile sul sito www.news.admin.ch.

⁶⁶ Art. 24, *Loi n. 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005*.

⁶⁷ Cfr. M. PORTER, *Il vantaggio competitivo delle nazioni*, Mondadori, 1991.

introdurre innovazioni in progetti interdisciplinari e intersettoriali⁶⁸. Sono così nate aggregazioni imprenditoriali su base territoriale di norma affiancate ad enti di ricerca operanti in quel territorio.

In Germania spesso per creare la “rete” si utilizza la forma della *Gesellschaftsbürgerlichen Rechts*, società regolata dal diritto civile tedesco (artt. 705 ss. del BGB).

Tale società, che può essere stipulata tra persone fisiche o giuridiche, non necessariamente imprenditori, è caratterizzata dalla presenza di un contratto vincolante per il raggiungimento di un obiettivo comune e con la messa a disposizione di beni materiali o immateriali. Diverse sono le analogie con il contratto di rete italiano. La GbR, infatti, può rimanere un accordo interno oppure acquisire la soggettività giuridica. Inoltre, è dotata di una disciplina molto flessibile: i partecipanti possono stabilire che le decisioni siano assunte a maggioranza o anche nominare un organo comune.

I *pôles* e i *clusters* presentano caratteristiche e funzionalità molto diverse da quelle delle reti italiane.

Innanzitutto, si tratta di sistemi produttivi territoriali a specializzazione tecnologica. Essi hanno finalità di innovazione e hanno il pregio di poter coinvolgere, come di fatto fanno, enti di ricerca e università. Sono compartecipate da soggetti pubblici.

Le reti italiane, al contrario, hanno una funzione più commerciale e sono transterritoriali. Esse mirano allo sviluppo e all’incentivazione dell’impresa. Alle nostre reti non possono partecipare soggetti pubblici.

Inoltre, mentre i poli di competitività francesi e i *clusters* nascono con l’obiettivo di raggiungere l’eccellenza, le reti sorgono per porre rimedio al c.d. “nanismo” delle nostre imprese. Diverso infatti è il tessuto imprenditoriale italiano rispetto a quello francese e tedesco.

Anche se i *pôles* e i *clusters* costituiscono una preziosa esperienza⁶⁹, il contratto di rete, nella sua odierna versione, ha il vantaggio di aver superato il problema della

⁶⁸ Nel rapporto federale tedesco sulla ricerca del 1996 (BMBF 1996), la promozione dell’innovazione attraverso l’inserimento dei partner all’interno di reti è citato esplicitamente come strumento della politica in quest’ambito.

⁶⁹ I *cluster* di imprese innovative, che operano in sinergia tra pubblico e privato, rappresentano un’opportunità sia per le amministrazioni locali, che possono guidare strategicamente lo sviluppo

responsabilità illimitata e solidale tra i partecipanti, di offrire una struttura adattabile a qualsiasi genere di accordo tra imprese che intendano aumentare la propria competitività, innovarsi, svilupparsi sia in termini qualitativi che quantitativi, trovare nuovi mercati, ridurre i costi della ricerca tecnologica⁷⁰.

1.9 Il piano dell'indagine

Il funzionamento del contratto di rete, che implica l'esercizio di attività economiche da parte di imprese diverse per uno scopo comune, sfruttando la complementarità fra i loro interessi, solleva problemi non irrilevanti per l'impiego dei lavoratori dipendenti nell'ambito della rete⁷¹. La rete, infatti, agisce come fattore di cambiamento dei contenuti dei rapporti di lavoro, modulando la struttura dell'obbligazione in funzione degli obiettivi condivisi dalle imprese organizzate in forma reticolare⁷². Oltre all'impiego dei consueti strumenti giuslavoristici funzionali a realizzare l'impiego congiunto del personale (mobilità, distacco, ecc.), la rete può stimolare l'apprendimento di compiti e di competenze trasversali, contribuendo al contempo a realizzare forme di flessibilità organizzativa. E' prassi comune che la condivisione delle competenze all'interno della rete comporti una certa "circolazione" delle risorse umane, talora impiegate in maniera promiscua, verso le quali sarebbero opportune politiche occupazionali condivise.

Il contratto di rete allora pone sfide significative al diritto del lavoro, poiché, con la moltiplicazione delle figure di riferimento sul fronte datoriale, impone

locale verso il rinnovamento delle produzioni tradizionali, sia per le università e i centri di ricerca, che possono dare un'applicazione concreta all'impiego dei loro ricercatori e sia per le imprese che nelle "reti *cluster*" trovano competenze, risorse e sinergie per innovare ed espandersi nei mercati nazionali e internazionali.

⁷⁰ M.N. IANNACONE, *Le reti di impresa italiane e le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei*, cit., n. 5/2013, p. 45.

⁷¹ L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in *Scritti per la costituzione del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, AGR Editrice, 2012, pp. 249 ss.

⁷² A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, p. 95.

all'interprete di confrontarsi con un modello di relazioni anomalo rispetto allo schema binario lavoratore/datore di lavoro⁷³.

Il diritto del lavoro è nato e si è sviluppato sul presupposto di una relazione bilaterale, che vede, da un lato, il lavoratore e, dall'altro, un soggetto che assomma in sé la veste di datore di lavoro e di titolare dell'organizzazione in cui il lavoratore è inserito.

La scomposizione dell'organizzazione in capo alla pluralità dei soggetti della rete spezza la natura binaria tradizionalmente attribuita al contratto di lavoro⁷⁴. Il lavoratore, infatti, assunto da uno dei soggetti che compongono la rete, svolge la propria attività nell'ambito di un'organizzazione più vasta al fine di attuare gli obiettivi della cooperazione interimprenditoriale.

Davanti a questo scenario, una parte della dottrina⁷⁵ è ricorsa alla fattispecie della codatorialità o contitolarità dei rapporti di lavoro, individuando la posizione di datore di lavoro in capo ai diversi soggetti che costituiscono la rete contrattuale o che compongono il gruppo di società. In altre parole, si è ritenuto che altri imprenditori, oltre il datore di lavoro formale, traggono vantaggio dalla prestazione lavorativa e devono dunque essere considerati responsabili nei confronti del lavoratore al pari del titolare formale del rapporto.

Seguendo questa scia è recentemente intervenuto il legislatore prevedendo che tra le aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite dal contratto di rete»⁷⁶. Inoltre, è stata introdotta la possibilità per le imprese legate da un contratto di rete, i cui partecipanti siano in maggioranza imprese agricole e purchè sia destinato a realizzare un programma "agricolo", di assumere congiuntamente lavoratori

⁷³ Per questo dibattito si veda, fra i tanti, L. CORAZZA, "Contractual integration" e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004; O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da unicità di impresa*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2009; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2010. Contra 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 esse connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007.

⁷⁴ Cfr. 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 *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., 2015, p. 4.

⁷⁵ Cfr. V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit.

⁷⁶ Comma 4-ter, art. 30 d.lgs. n. 276/2003, introdotto dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 8 agosto 2013, n. 99.

dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende⁷⁷.

La prima e fondamentale questione riguarda il significato del termine “codatorialità”. Si tratta di capire se la formula della codatorialità può rappresentare un utile schema ricostruttivo capace di far gravare in capo a più soggetti datoriali le responsabilità derivanti dall’impiego dei lavoratori a favore della rete, capovolgendo così il principio della bilateralità della relazione contrattuale fra datore di lavoro e lavoratore. In questa prospettiva, le imprese partecipanti al programma di rete risulterebbero responsabilizzate rispetto ai crediti dei lavoratori coinvolti, non tanto sulla base dell’obbligazione contrattuale individuale assunta nei loro confronti, quanto in considerazione delle modalità organizzative e produttive sancite dal contratto di rete, le quali concretamente incidono sui rapporti di lavoro considerati come fattori produttivi necessari per la realizzazione dello scopo comune.

E’ necessario pertanto interrogarsi sulla identificazione del titolare dei rapporti di lavoro impiegati per realizzare il programma comune di rete (lo scopo comune) e, di conseguenza, su quali siano i diritti che i lavoratori della rete possono esigere dall’organizzazione reticolare, e non solo dalla singola impresa aderente alla rete con cui hanno stipulato il contratto individuale di lavoro.

Si esaminerà poi il fenomeno delle reti di imprese in Spagna. Attraverso un’analisi comparata saranno poste in rilievo le principali differenze che intercorrono tra il sistema italiano e quello iberico. Come si vedrà, è proprio in relazione alla questione dell’individuazione del datore di lavoro e, in particolare, alla possibilità o meno di imputare il rapporto di lavoro ad una pluralità di datori, che emerge la principale differenza con l’ordinamento italiano. Se infatti in Italia ancora si discute circa la compatibilità o meno dell’istituto della codatorialità con il nostro ordinamento giuridico, anche dopo l’intervento legislativo del 2013, in Spagna, la dottrina, sulla base del disposto dell’art. 1, comma II, *Estatuto de los*

⁷⁷ La possibilità dell’assunzione congiunta dei lavoratori da parte delle imprese stipulanti un contratto di rete è disciplinata nei commi da 3-bis a 3-quinquies dell’art. 31 d.lgs. n. 276/2003, introdotti dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 8 agosto 2013, n. 99. Ai sensi del comma 3-ter «L’assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole».

Trabajadores, ammette la possibilità di configurare un rapporto pluridatoriale ogni qualvolta la prestazione del lavoratore dedotta in contratto con un'impresa sia utilizzata *cumulativamente* da altre imprese della rete.

Infine, si analizzeranno le implicazioni sul rapporto di lavoro della distinzione tra rete soggetto e rete contratto, riflettendo in particolare sulle difficoltà di importare il dibattito relativo alla codatorialità nell'ambito della rete soggetto.

La questione della codatorialità, infatti, si complica nel caso in cui gli imprenditori aggregati decidano di far acquisire alla rete soggettività giuridica. Mentre nel caso di costituzione di una rete contratto la titolarità delle situazioni giuridiche rimane individuale dei singoli partecipanti (di ogni imprenditore/datore di lavoro aderente alla rete), qualora le parti contraenti optino per la costituzione di una rete soggetto, la rete diviene un autonomo centro di imputazione di interessi e rapporti giuridici e quindi un soggetto "distinto" dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto.

Ci si chiede se la codatorialità sia compatibile con la fattispecie della rete soggetto. Come vedremo, ci sono una serie di elementi che inducono a propendere per una risposta negativa.

CAPITOLO II

Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nelle forme di organizzazione reticolare

SOMMARIO: **2.1** Introduzione. Datore di lavoro e imputazione del rapporto. - **2.2** La posizione della dottrina giuslavoristica verso il fenomeno della frammentazione di impresa: a) la tesi dell'unitarietà della nozione di datore di lavoro. - **2.3** *Segue:* b) la valorizzazione della tendenza del legislatore a moltiplicare i centri di imputazione delle responsabilità datoriali. - **2.4** La cooperazione tra imprese e i riflessi sui rapporti di lavoro. L'affacciarsi dell'idea di codatorialità. - **2.5** L'individuazione del datore di lavoro nell'ambito dei gruppi di imprese. - **2.6** L'ipotesi della codatorialità come criterio di soluzione del problema dell'imputazione del rapporto di lavoro. - **2.7** L'ingresso della codatorialità nel diritto positivo. Le differenze con l'assunzione congiunta. - **2.8** La reazione della dottrina e della giurisprudenza all'introduzione dell'istituto della codatorialità. L'art. 30 d.lgs. n. 276/2003 altera i criteri di imputazione del rapporto di lavoro?

2.1 Introduzione. Datore di lavoro e imputazione del rapporto

Il nostro ordinamento non fornisce una definizione di datore di lavoro. Infatti, l'art. 2094 c.c., nell'individuare gli elementi costitutivi essenziali del rapporto di lavoro subordinato, si limita a chiarire chi sia il prestatore di lavoro. E la cosa non può sorprendere dato che il diritto del lavoro, nato per tutelare la parte debole del rapporto, «ha tradizionalmente parlato molto di una delle parti del rapporto di lavoro, il prestatore di lavoro; assai meno dell'altra, il datore di lavoro»⁷⁸. Infatti, fino a tempi abbastanza recenti, il dibattito giuslavoristico era incentrato sul problema di chi fosse concretamente il soggetto lavoratore subordinato, mentre è restato a lungo ininfluenza il problema di chi fosse il datore di lavoro⁷⁹.

Data l'impossibilità di trarre da riferimenti di diritto positivo indicazioni generali sulla nozione di datore di lavoro, la nozione stessa si è andata conformando in via

⁷⁸ Così M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 126/2010, p. 203.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 214.

speculare rispetto a quella di lavoratore subordinato (*ex art. 2094 c.c.*). Pertanto, datore di lavoro è colui che stipula il contratto di lavoro subordinato e, di conseguenza, è il creditore della prestazione e il titolare delle altre posizioni giuridiche previste dalla legge (potere direttivo, disciplinare e di controllo, obbligo retributivo e di sicurezza e così via).

Il diritto del lavoro è nato e si è sviluppato sul presupposto di una relazione bilaterale che vede, da un lato, il lavoratore e, dall'altro, un soggetto che assomma in sé la veste di datore di lavoro e di titolare dell'organizzazione in cui il lavoratore è inserito⁸⁰. Storicamente, i confini del datore di lavoro coincidono con i confini dell'impresa al cui interno la prestazione di lavoro è svolta⁸¹. All'impresa corrisponde un solo imprenditore e, di conseguenza, un solo datore di lavoro.

Coerente con tale impostazione è il modello di impresa di stampo fordista, nel quale l'organizzazione è sostanzialmente unitaria, nel senso che il titolare della stessa è identificato in un soggetto specifico al quale viene attribuita la qualifica di datore di lavoro ed addossate le conseguenti responsabilità.

Questa nozione dalla natura “bicipite”⁸² – ricavabile, come detto, soltanto di riflesso dall'art. 2094 c.c.⁸³ –, in grado di esprimere la doppia veste del datore di lavoro, quale titolare del contratto di lavoro, da un lato, e protagonista dei rapporti di produzione, dall'altro, ha trovato conferma nel principio generale, desumibile dall'art. 1, legge n. 1369 del 1960, in base al quale quando la prestazione

⁸⁰ Così 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 d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, p. 4.

⁸¹ Si veda, tra i tanti, L. CORAZZA, «*Contractual integration*» e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., pp. 203 ss.; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 125/2010, pp. 1 ss.; O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 1/2013, pp. 29 ss.

⁸² L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in *Scritti per la costituzione del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, AGR Editrice, 2012, p. 256.

⁸³ Dato che nessuna norma del nostro ordinamento giuridico individua in modo esplicito la nozione di datore di lavoro – l'art. 2094 c.c., infatti, rubricato “Prestatore di lavoro subordinato”, si limita a chiarire chi sia da considerare lavoratore –, la nozione stessa di datore si è andata conformando in via speculare rispetto a quella di lavoratore subordinato.

lavorativa è di fatto inserita e utilizzata in un'impresa, la qualità di datore di lavoro non può distinguersi dal titolare della stessa⁸⁴.

Il legislatore, con la legge 23 ottobre 1960 n. 1369, al fine di tutelare il lavoratore da forme di decentramento produttivo poste in essere per soli fini elusivi (il decentramento produttivo veniva considerato all'epoca una forma patologica di struttura produttiva), introduce il divieto di interposizione di manodopera. Tali norme, da un lato, vietano la dissociazione fra colui che conclude il contratto di lavoro (c.d. "datore di lavoro formale") e colui che, ai sensi dell'abrogato art. 1, l. n. 1369/1960, «utilizza effettivamente» il lavoratore (c.d. "datore di lavoro sostanziale"), dall'altro, in forza dell'operare della sanzione che si sostanzia nella imputazione del rapporto in capo a chi «utilizza effettivamente» il lavoratore⁸⁵, dispongono la costituzione di un rapporto di lavoro diretto con l'imprenditore utilizzatore.

Il lungo dibattito sviluppato negli anni di vigenza della legge n. 1369/1960 ha portato a condividere la tesi secondo la quale obiettivo della legge era quello di impedire che tra l'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e il lavoratore si interponesse un terzo, la cui unica attività consistesse nella mera assunzione della qualifica di datore di lavoro formale⁸⁶. Il concreto atteggiarsi del rapporto deve prevalere sulla eventuale diversa qualificazione formale data dalle parti; il contratto di lavoro deve ritenersi sussistente non con colui il quale lo stesso era stato formalmente stipulato, quanto piuttosto con il soggetto che esercita di fatto sul lavoratore i poteri che l'ordinamento conferisce al datore di lavoro.

Proprio dal combinato disposto degli articoli 2094 c.c. – che consente di identificare il creditore della prestazione lavorativa – e 1, legge n. 1369/1960 – che consente di identificare l'utilizzatore effettivo della prestazione, operando sul piano dell'imputazione del rapporto di lavoro –, parte della dottrina è giunta ad

⁸⁴ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., p. 32.

⁸⁵ Il V comma dell'art. 1, L. n. 1369/1960 stabiliva infatti che «i prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni».

⁸⁶ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, pp. 66 ss.

affermare che sono due gli elementi essenziali della nozione di datore di lavoro: la titolarità del contratto e l'utilizzazione effettiva della prestazione⁸⁷.

Non è sufficiente la titolarità di una posizione formale in un rapporto di lavoro, cioè la stipula del contratto di lavoro (c.d. datore di lavoro in senso formale). La qualifica di datore «esige normalmente che il soggetto, investito del credito di lavoro, sia anche l'effettivo utilizzatore della prestazione di attività lavorativa»⁸⁸.

Il concetto di "effettiva utilizzazione della prestazione", desumibile dall'art. 2094 c.c. e dall'art. 1 della L. n. 1369/1960, ha svolto un ruolo fondamentale nella costruzione del concetto di datore di lavoro quale centro unitario di imputazione dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

2.2 La posizione della dottrina giuslavoristica verso il fenomeno della frammentazione di impresa: a) la tesi dell'unitarietà della nozione di datore di lavoro

Le innovazioni tecnologiche e organizzative e i mutamenti della struttura produttiva, del modo stesso di concepire ed organizzare l'impresa, stanno sovvertendo radicalmente i principi propri del modello fordista sui quali tradizionalmente si è costruita la struttura teorica del diritto del lavoro⁸⁹.

Al tradizionale modello di impresa unitaria e verticalizzata, che sviluppa al proprio interno le diverse specializzazioni richieste dal ciclo produttivo, si affiancano oggi forme di integrazione orizzontale, in forma di gruppo o di rete, in cui l'attività complessiva si scompone in capo ad una pluralità di soggetti giuridici, legati tra loro da contratti commerciali, ciascuno dedito ad una fase della produzione. In particolare, attraverso i modelli reticolari ciascuna impresa affida ai *partners* contrattuali o a soggetti esterni specializzati in esclusivi *core business*

⁸⁷ Si veda O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979; L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., p. 251.

⁸⁸ Così M. GRANDI, voce *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1990, p. 4.

⁸⁹ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato concorrenza regole*, n. 1, 2012, p. 8.

la realizzazione di una o più fasi del processo produttivo, pur mantenendo il controllo e la direzione del risultato finale.

Queste trasformazioni organizzative producono evidenti ricadute sul sistema giuridico del lavoro così come è stato costruito nel corso del Novecento⁹⁰. Innanzitutto, le nuove modalità di organizzazione di impresa hanno modificato l'identità del soggetto (datore) a cui si sono imputati i rapporti individuali di lavoro subordinato, dando una nuova centralità alla questione di chi sia datore di lavoro. Può considerarsi un dato ormai acquisito che l'impresa, assunta nelle sue trasformazioni e nuove articolazioni, sia al centro delle riflessioni della dottrina giuslavoristica, tanto da far osservare (con una certa preoccupazione) che «è ormai possibile che, in diversi casi, sia la figura del datore di lavoro e non quella del lavoratore subordinato la fattispecie costitutiva del diritto del lavoro»⁹¹.

In primo luogo, le metamorfosi dell'impresa mettono in discussione la «regola» dell'unicità del datore di lavoro⁹².

Con il diffondersi, a partire dalla metà degli anni settanta, di forme di decentramento produttivo, il concetto di datore di lavoro quale centro unitario di imputazione dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro entra in crisi e inizia un processo graduale di revisione dell'unitarietà della nozione di datore di lavoro⁹³.

Il legislatore infatti, da un lato, introduce nuovi istituti che si basano sulla scissione tra il soggetto che ha la titolarità del contratto e chi concretamente utilizza il lavoro (somministrazione di manodopera e distacco), dall'altro lato, introduce la tecnica della responsabilità solidale (si pensi, ad esempio, all'appalto e al subappalto, alla somministrazione, al contratto di trasporto, ai gruppi di imprese, alle assunzioni congiunte), in forza della quale al debitore "naturale" (il datore di lavoro) se ne affianca un altro (l'utilizzatore della prestazione di lavoro), fino ad ammettere la possibilità, per le aziende che abbiano sottoscritto un

⁹⁰ R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramenti produttivi in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2007, I, pp. 3 ss.

⁹¹ Così M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 208.

⁹² Parla di «regola» 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 esso connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, pp. 1019 ss.

⁹³ L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., p. 257.

contratto di rete, di costituire rapporti di lavoro con più di un datore di lavoro (codatorialità)⁹⁴. Sul punto si tornerà diffusamente in seguito.

Dunque, con riferimento alle operazioni di decentramento produttivo lecite e alle organizzazioni complesse, il legislatore ha progressivamente abbandonato forme di tutela volte all'accentramento delle responsabilità in capo ad un'unica impresa, verso la valorizzazione della moltiplicazione dei centri di imputazione delle responsabilità connesse all'utilizzo di lavoro subordinato⁹⁵.

L'atteggiamento della dottrina giuslavoristica verso il fenomeno della frammentazione di impresa è stato abbastanza sofferto, nella misura in cui ha dovuto prendere atto che esso si scontra e inevitabilmente deve misurarsi con la natura binaria tradizionalmente attribuita al contratto di lavoro, come tale difficilmente armonizzabile con una organizzazione del lavoro caratterizzata dalla compresenza di più soggetti che possono interagire con l'esecuzione della prestazione di lavoro⁹⁶.

La reazione della dottrina può essere ricondotta sostanzialmente a due diversi approcci.

Il primo richiama il principio della unitarietà del datore di lavoro, desumendolo dal fatto che il divieto di interposizione continua a sopravvivere anche dopo la formale abrogazione della L. n. 1369/1960, avvenuta ad opera del d.lgs. n. 276/2003⁹⁷.

⁹⁴ L'art. 7, comma 2, lett. Oa d.l. n. 76/2013, convertito in l. n. 99/2013, ha modificato l'art. 30 d.lgs. n. 276/2003, introducendo il comma 4^{ter}. Tale comma dispone che, per le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa ai sensi del d.l. n. 5/2009, «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso».

⁹⁵ Si veda, L. CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *Annali del Dipartimento di scienze giuridico-sociali e dell'amministrazione*, Università degli Studi del Molise, n. 10/2008, Arti Grafiche la Regione, 2009, pp. 93 ss.; O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., p. 33.

⁹⁶ Si veda D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione al Convegno AIDLASS, 18-19 maggio 2017, p. 6.

⁹⁷ Fra coloro che ritengono che il divieto di interposizione continui a sopravvivere anche in seguito alla sua formale abrogazione, si vedano i contributi di R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 2008, pp. 130 ss.; M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2013, pp. 37 ss.; *Eadem*, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., pp. 8 ss.; L. CORAZZA, "Contractual integration" e rapporti di lavoro, cit., p. 12; R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., pp. 3 ss.; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 77 ss. Si esprime invece nel senso dell'abrogazione del divieto di

Il venir meno della legge n. 1369/1960 – che ha rappresentato per più di quattro decenni i confini di legittimità del decentramento della produzione – è qualcosa di diverso dal venir meno del divieto di rapporti interpositori *ex se*⁹⁸. Infatti, il sistema uscito dalla riforma attuata con il d.lgs. n. 276/2003, mutuando dalla legge del 1960 «la stessa tecnica regolatoria basata sulla diade “disciplina dell’interposizione ammessa/repressione dell’interposizione diversa da quella ammessa”»⁹⁹, conferma la sopravvivenza del divieto di interposizione. La ragione che ha portato la maggioranza della dottrina a ritenere che l’abrogazione della legge n. 1369/1960 non abbia spazzato via il divieto di interposizione risiede nel fatto che il progressivo ampliamento dell’area di legittimità di modelli che si basano sulla dissociazione tra il soggetto che ha la titolarità del contratto e chi concretamente utilizza il lavoro – *in primis* la somministrazione di manodopera – è comunque sottoposto a precise condizioni, che ne segnano al contempo la liceità. Di ciò sono riprova le sanzioni civili, penali e amministrative previste dal d.lgs. n. 276/2003 destinate ad operare in tutti i casi in cui la somministrazione o il distacco travalichino i confini posti dalla legge¹⁰⁰.

Dunque, il d.lgs. n. 276/2003, confermando l’esistenza del divieto di interposizione, ribadisce il concetto di “datore di lavoro sostanziale” posto dalla legge n. 1369/1960.

Una conferma dell’opzione a favore del datore di lavoro sostanziale, inteso come soggetto titolare dell’organizzazione produttiva in cui opera il prestatore di lavoro a prescindere dalla stipula con esso del contratto di lavoro, proviene dall’art. 29, comma I, d.lgs. n. 276/2003 che, nel delineare l’appalto lecito e dunque per converso anche i contorni della somministrazione illecita, pone i criteri in base ai quali individuare il vero appaltatore e, allo stesso tempo, delimitare in termini generali la figura del datore di lavoro¹⁰¹. La norma citata infatti, oltre ad

interposizione, R. ROMEL, *L’elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, II, 2005, pp. 726 ss.

⁹⁸ Così D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 22.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 22

¹⁰⁰ Si vedano in particolare gli articoli 27, 29 e 30 del d.lgs. n. 276/2003.

¹⁰¹ M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., p. 14. In tal senso si veda anche O. MAZZOTTA, *Somministrazione di lavoro e subordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione*, in L. Mariucci (a cura di), *Dopo la flessibilità cosa?*, Franco Angeli, 2006, pp. 157 ss.

identificare quali siano gli elementi strutturali del contratto di appalto, fornisce una definizione *positiva* della nozione di datore di lavoro “sostanziale” accolta dal sistema: l’art. 29, comma I, nella parte in cui individua le caratteristiche del “vero appaltatore”, allo stesso tempo fissa i requisiti necessari perché un soggetto sia riconosciuto a pieno titolo datore di lavoro del lavoratore¹⁰². E’ “appaltatore genuino” e dunque datore di lavoro colui che gestisce un’organizzazione produttiva composta di mezzi idonei a perseguire lo scopo produttivo, assumendosi il rischio di impresa. Il datore di lavoro viene dunque identificato sulla base delle caratteristiche che possiede la sua organizzazione produttiva all’interno della quale il lavoratore è inserito. E’ dal modo in cui si caratterizza questa organizzazione e dal fatto che l’imprenditore su di essa eserciti i poteri di gestione che dipende l’imputazione del rapporto di lavoro¹⁰³. Oltre all’organizzazione di mezzi, il legislatore precisa che l’imputazione del rapporto richiede comunque l’assunzione del rischio di impresa. Datore di lavoro è solo e soltanto colui che organizza «i mezzi necessari» e assume «il rischio di impresa». Tale definizione conferma il concetto che nel nostro sistema datore di lavoro è il soggetto titolare dell’organizzazione in cui il lavoratore è inserito¹⁰⁴.

Anche dal trasferimento di azienda *ex art. 2112 c.c.* è possibile desumere la rilevanza dell’inserimento nell’organizzazione produttiva che, ceduta, porta con sé i contratti di lavoro dei lavoratori ivi impiegati a prescindere dal loro consenso, per cui anche in questo caso datore di lavoro è il titolare dell’organizzazione¹⁰⁵. L’art. 2112, comma V, c.c. dispone, infatti, che il contratto di lavoro sia imputato automaticamente in capo al soggetto che, a seguito del trasferimento, sia divenuto titolare dell’organizzazione produttiva («entità economica organizzata») o della

¹⁰² V. I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 86 ss. L’Autore ritiene che il legislatore, con l’art. 29, comma I, d.lgs. n. 276/2003, abbia inteso non soltanto definire in cosa consista il contratto di appalto, quanto piuttosto individuare gli elementi che caratterizzano l’attività imprenditoriale, nella specifica prospettiva della individuazione dell’imprenditore-datore di lavoro e, dunque, della imputazione del rapporto di lavoro. La definizione contenuta nella disposizione citata deve essere considerata «una definizione di imprenditore-datore di lavoro che (...) completa e integra la definizione di lavoratore subordinato dettata dall’art. 2094 c.c.». Condivide il pensiero dell’Autore, M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell’organizzazione: verso un datore di lavoro “à la carte”?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 152/2016, p. 734.

¹⁰³ *Ibidem*, p. 88.

¹⁰⁴ M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il divieto di interposizione*, cit., p. 14.

¹⁰⁵ Così D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 8.

porzione di organizzazione produttiva («articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata») cui il lavoratore è addetto.

Ancora una volta l'ordinamento protegge il lavoratore mediante una connessione tra rapporto di lavoro e organizzazione produttiva, in tal caso neutralizzando il rapporto di lavoro rispetto alle vicende soggettive del datore di lavoro¹⁰⁶.

La nozione di datore di lavoro sostanziale implica l'unitarietà della figura: l'ordinamento vieta la scissione delle posizioni datoriali in capo a diversi soggetti. Il principio di unitarietà della figura del datore di lavoro ha prodotto come effetto quello di configurare come eccezioni le due fattispecie derogatorie ammesse dal d.lgs. n. 276/2003: la somministrazione professionale di manodopera e il distacco. In questi casi, infatti, come si vedrà meglio in seguito, la legge permette la scissione del credito di lavoro dalle altre posizioni giuridiche proprie della figura del datore di lavoro che vengono invece imputate in capo al terzo utilizzatore.

Secondo i sostenitori di tale teoria, dalla perdurante vigenza del divieto di interposizione discenderebbe anche il principio dell'unicità del datore di lavoro. Il nostro ordinamento giuridico cioè non consentirebbe di imputare simultaneamente a più soggetti ("codatori in senso proprio" o "in senso pieno") le posizioni giuridiche proprie del datore di lavoro (credito di lavoro, poteri, obblighi), inibendo così la moltiplicazione dei datori stessi.

La «regola» dell'unicità del datore di lavoro come principio generale dell'ordinamento lavoristico viene ricavata da una sentenza dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione¹⁰⁷. Secondo la Corte è il divieto di interposizione ed, in particolare, la sanzione per esso prevista di ricomposizione delle posizioni giuridiche datoriali in capo all'"effettivo utilizzatore" ad essere espressione «della regola generale giuslavoristica secondo la quale in relazione ad identiche – anche per quanto attiene ai periodi temporali – prestazioni lavorative deve essere esclusa

¹⁰⁶ Si veda L. CORAZZA, "Contractual integration" e rapporti di lavoro, cit., pp. 36 ss.

¹⁰⁷ Cass. Sez. Un. 26 ottobre 2006, n. 22910, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, pp. 1011 ss., con nota di M.T. CARINCI, e in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2007, pp. 272 ss., con nota di L. RATTI. Ricava da tale pronuncia la regola generale dell'unicità del datore di lavoro M.T. CARINCI, *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, cit., pp. 1011 ss. *Contra* O. RAZZOLINI, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 33, secondo la quale sembra un po' forzato individuare in tale sentenza l'affermazione di un principio di unicità del datore di lavoro. Nello stesso senso L. CORAZZA, *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *Annali* 10/2008, Università degli Studi del Molise, Arti grafiche la Regione, 2009, pp. 106 ss.

la configurabilità di due diversi datori di lavoro, dovendosi considerare come parte datoriale solo colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell'impresa, nonché l'organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore, e l'interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest'ultimo, con la conseguenza che chi utilizza dette prestazioni deve adempiere tutte le obbligazioni a qualsiasi titolo nascenti dal rapporto di lavoro».

2.3 Segue: b) la valorizzazione della tendenza del legislatore a moltiplicare i centri di imputazione delle responsabilità datoriali

Atteggiamento ben diverso ha assunto un'altra parte della dottrina, che, valorizzando la tendenza del legislatore a moltiplicare i centri di imputazione delle responsabilità del datore, in alcuni casi ha messo in discussione il principio dell'unitarietà della figura del datore di lavoro, in altri, abbandonando la "regola" dell'unicità del datore di lavoro, ha prospettato vere e proprie ipotesi di codatorialità, cioè di contitolarità dei rapporti di lavoro, individuando la posizione di datore in capo ad una pluralità di soggetti¹⁰⁸.

L'ammissione da parte del legislatore di istituti che si basano sulla scissione tra il soggetto che ha la titolarità del rapporto e chi concretamente utilizza il lavoro (somministrazione e distacco), l'introduzione e la progressiva espansione della tecnica della responsabilità solidale (*in primis* per i crediti retributivi a beneficio dei lavoratori impiegati negli appalti, dei lavoratori somministrati e dei lavoratori distaccati), la disciplina del trasferimento d'azienda, costituiscono esempi diversi di come il diritto del lavoro, in risposta alle trasformazioni dell'impresa e del suo spazio interno, si stia indirizzando verso «canoni funzionalistici di individuazione della figura del datore di lavoro, che si connota diversamente a seconda del contesto e dei fini che l'ordinamento intende realizzare»¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Vi veda in tal senso soprattutto V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit.

¹⁰⁹ Così M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 223. Folta è la schiera dei c.d. "funzionalisti"; tra di essi si veda, in

Secondo i c.d. “funzionalisti”, il legislatore, dislocando fra più soggetti i poteri e le responsabilità che sono di norma connessi in modo unitario al datore di lavoro, ha abbandonato la titolarità del contratto di lavoro come unico criterio per l'imputazione dei vari contenuti del rapporto e lo ha sostituito, o meglio integrato, con il riferimento all'effettivo utilizzo delle prestazioni di lavoro¹¹⁰. In tal modo vien meno il principio dell'unitarietà del datore di lavoro in quanto questo ruolo può essere assunto di volta in volta dal datore contraente e dall'effettivo utilizzatore della prestazione¹¹¹.

Dunque, per risolvere il problema dell'imputazione del rapporto di lavoro, non è sufficiente che si individui il soggetto che esercita il potere direttivo (*ex art. 2094 c.c.*), ma si deve guardare all'organizzazione complessiva all'interno della quale il lavoratore è inserito e alle relazioni negoziali che intercorrono fra esternalizzato ed esternalizzante.

In particolare, nel caso della somministrazione professionale di manodopera (del distacco si parlerà in seguito), il legislatore distribuisce tra più soggetti l'«universo creditorio»¹¹² del datore di lavoro, attribuendo al somministratore, che è il soggetto che coordina l'organizzazione dei mezzi necessari a fornire il servizio di fornitura di manodopera, i poteri e le responsabilità proprie di tali funzioni (una parte del potere direttivo, il potere disciplinare, ecc.), e all'utilizzatore i poteri e le responsabilità corrispondenti all'appropriazione diretta della prestazione di lavoro (il potere di dirigere la prestazione, l'obbligo di predisporre le misure in tema di salute e sicurezza del lavoratore e così via)¹¹³.

Seppure titolare del contratto di lavoro sia il somministratore, tanto quest'ultimo quanto l'utilizzatore assumono, di volta in volta, il ruolo di datore di lavoro, a seconda delle funzioni esercitate; in altri casi, lo stesso ruolo è condiviso dai due soggetti¹¹⁴.

particolare, O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Rivista giuridica del lavoro*, I, 2013, pp. 19 ss.; M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012, pp. 66 ss.

¹¹⁰ V. T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, cit., p. 11.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 12.

¹¹² Parla di “universo creditorio” del datore di lavoro G. VARDARO, *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, 1989, pp. 101 ss.

¹¹³ Cfr. M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 226.

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 227.

Il caso della somministrazione non è l'unico in cui il legislatore adotta una definizione ampia (*rectius* funzionale) della figura del datore di lavoro che non coincide necessariamente con quella dell'art. 2094 c.c.

In questo senso è emblematica la disciplina vigente in tema di salute e sicurezza sul lavoro. L'art. 2, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008 introduce infatti una nozione di datore di lavoro che prevede sia una qualificazione formale («il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore»), sia un'altra molto più ampia di carattere sostanziale («il soggetto che ... ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa»)¹¹⁵. Si tratta evidentemente di un concetto di datore di lavoro del tutto peculiare che si distingue da quello *ex art.* 2094 c.c. dal momento che il datore di lavoro è, in alternativa al titolare del rapporto, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, esercitando i relativi poteri decisionali e di spesa. Inoltre, l'ampia nozione di datore di lavoro adottata dal legislatore comprende per posizioni consistenti di obbligo anche dirigenti, preposti e delegati della sicurezza o addirittura soggetti che, pur sprovvisti di regolare investitura, esercitano in concreto i poteri giuridici riferiti ai soggetti in questione¹¹⁶.

In sintesi, la nozione di datore di lavoro non viene necessariamente collegata alla titolarità formale del contratto ma al «rapporto organizzativo che si instaura tra una persona fisica o giuridica e coloro che svolgono attività lavorativa a favore di tale organizzazione»¹¹⁷. L'individuazione del datore di lavoro è determinata dalle

¹¹⁵ Così V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 17. Sulla nozione di datore di lavoro adottata dal d.lgs. n. 81/2008 si veda, tra i tanti, F. CARINCI, *Habemus il Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2008, pp. 971 ss.; P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Edizioni Studio@lfa, 2008, pp. 36 ss.; A. LASSANDARI, *La sicurezza del lavoro*, in P. Rescigno-E. Gabrielli (diretto da), *Trattato dei contratti*, A. Vallebona (a cura di), Utet, 2009, pp. 641 ss.; P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in F.D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile - Commentario*, Giuffrè, 2008.

¹¹⁶ Cfr. T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, cit., p. 12; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 231.

¹¹⁷ Così V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 19.

particolari finalità perseguite dall'organizzazione nella quale il lavoratore presta la propria attività.

Secondo un diverso filone interpretativo¹¹⁸, la revisione che si è compiuta intorno alla nozione di datore di lavoro, soprattutto con la riforma del 2003 (d.lgs. n. 276), ha prodotto come risultato l'introduzione nel nostro ordinamento di un nuovo sistema "rimediale", incentrato non più sulla connessione del rapporto di lavoro all'organizzazione produttiva – secondo la corrispondenza fra impresa, imprenditore e datore di lavoro –, quanto piuttosto «sull'affiancamento di entrambi gli imprenditori coinvolti nel decentramento rispetto ad obblighi e responsabilità del datore di lavoro»¹¹⁹. Da un modello di tutela "accentrato" sull'impresa che risultava essere la vera datrice di lavoro si è passati ad un modello di tutela basato sulle «responsabilità "congiunte" di più imprese, o comunque, sulla distribuzione tra più soggetti dell'universo creditorio del datore di lavoro»¹²⁰.

Secondo questa lettura, il datore di lavoro mantiene la propria individualità, ma accede a forme di "responsabilità congiunta" (mediante lo schema della solidarietà o anche semplicemente mediante l'attribuzione di alcune responsabilità a soggetti diversi dal datore di lavoro, come avviene nella legislazione sulla sicurezza negli appalti)¹²¹.

Tra le forme di "responsabilità congiunta" particolare rilievo assume la responsabilità solidale.

Non vi è dubbio infatti che la tecnica di tutela più diffusa nelle ipotesi fisiologiche di frammentazione dell'organizzazione produttiva è quella della responsabilità solidale, in forza della quale al debitore «naturale» (il datore di lavoro) se ne affianca un altro (l'effettivo utilizzatore della prestazione)¹²².

Si tratta di una tecnica nota nell'ambito del diritto del lavoro che, peraltro, ha ricevuto un'importante valorizzazione negli ultimi anni.

¹¹⁸ L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, cit.

¹¹⁹ L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., p. 258.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 258.

¹²¹ L. CORAZZA, «*Contractual integration*» e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, cit., pp. 217 ss.

¹²² Si veda soprattutto L. CORAZZA, *Appunti in tema di obbligazioni solidali e rapporti di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1997, I, pp. 77 ss.

Essa affonda le sue radici già nel codice civile, laddove l'art. 1676, tuttora vigente, sancisce il diritto del lavoratore dipendente di un appaltatore di proporre azione diretta nei confronti del committente per conseguire quanto sia a lui dovuto in ragione della prestazione lavorativa resa per la realizzazione dell'opera o del servizio. L'istituto della responsabilità solidale inoltre era espressamente previsto dall'art. 3 della L. n. 1369/1960 (oggi abrogato) per gli appalti da eseguire «all'interno dell'azienda del committente»¹²³.

Questa estensione delle responsabilità datoriali a soggetti estranei al rapporto di lavoro ha conosciuto ulteriore espansione soprattutto grazie alla riforma del 2003. La norma fondamentale è costituita dall'art. 29, comma II, d.lgs. n. 276/2003, in materia di appalti.

Il testo vigente di tale disposizione prevede, quale forma di tutela dei lavoratori, l'obbligazione solidale tra il committente e l'appaltatore (nonché ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori), in relazione ai trattamenti retributivi, ai contributi previdenziali e ai premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto¹²⁴. La norma si applica anche nel caso di trasferimento di un ramo d'azienda seguito da un successivo contratto di appalto tra cedente e cessionario (art. 2112, comma VI, c.c.).

Sempre in tema di appalti, il legislatore ha introdotto ulteriori disposizioni che prevedono una moltiplicazione dei centri di imputazione delle responsabilità datoriali. Si pensi, ad esempio, all'art. 26, comma IV, d.lgs. n. 81/2008 che stabilisce che l'imprenditore committente, l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori sono obbligati in solido a corrispondere ai lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici o subappaltatrici tutti i danni non indennizzati dall'Inail o dall'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema)¹²⁵. Detta

¹²³ L'art. 3, L. n. 1369/1960 aveva affiancato all'azione diretta, prevista dall'art. 1676 c.c., la regola che sanciva, per gli appalti interni, la responsabilità solidale di committente ed appaltatore per i trattamenti dovuti al lavoratore impiegato nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

¹²⁴ Sull'art. 29, comma II, si veda I. ALVINO, *Il regime della responsabilità negli appalti*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2007, pp. 509 ss.; L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro*, cit., pp. 165 ss.; L. IMBERTI, *La disciplina delle responsabilità solidali negli appalti e nei subappalti: lo stato dell'arte in continuo movimento*, WP Massimo D'Antona, n. 72/2008, pp. 9 ss.; P. ICHINO, *Somministrazione di lavoro. Appalto.*, in M. Pedrazzoli (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, pp. 323 ss.

¹²⁵ Si veda V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 22. Altre disposizioni che introducevano tecniche finalizzate a garantire i lavoratori coinvolti negli appalti sono state abrogate di recente. Da ultimo, l'art. 35, comma 28, d.l. n. 223/2006, che prevedeva la

responsabilità è esclusa per i danni conseguenti ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Anche in materia di somministrazione di manodopera il nostro ordinamento prevede l'istituto della solidarietà. La responsabilità congiunta tra utilizzatore e somministratore per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali da corrispondere ai lavoratori somministrati, introdotta dall'art. 23, comma III, d.lgs. n. 276/2003 (oggi abrogato), è confermata dall'art. 35, comma II, d.lgs. n. 81/2015, ai sensi del quale «l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore»¹²⁶. Posto che la prestazione di lavoro soddisfa gli interessi dell'uno e dell'altro soggetto imprenditoriale, ciascuno dei due è tenuto, in proprio e in solido, a garantire i crediti del lavoratore.

La *ratio* di tale tecnica di tutela varia a seconda dell'istituto per il quale essa è prevista.

Nell'appalto la responsabilità solidale risponde innanzitutto ad una funzione di garanzia del lavoratore, dal momento che viene addossata al committente – che non ha potere direttivo nei confronti dei lavoratori – una responsabilità per il solo fatto di ricavare delle utilità dallo svolgimento di prestazioni di lavoro da parte di soggetti che non sono suoi dipendenti. Viceversa, nel caso della somministrazione, fermo restando la finalità protettiva nei confronti dei lavoratori somministrati, la solidarietà corrisponde ad una diversa ripartizione dei poteri all'interno dello schema contrattuale, dato che sull'utilizzatore ricadono i poteri e

responsabilità in solido dell'appaltatore e del subappaltatore in materia di ritenute fiscali e versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi, è stato abrogato dal d.lgs. n. 175/2014.

¹²⁶ Sull'art. 23, comma III, d.lgs. n. 276/2003 si veda, soprattutto, M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento di azienda e di ramo*, cit.; 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*, Cacucci, p. 154; P. ICHINO, *Commento agli art. 20-29*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, p. 299. Sul regime di solidarietà previsto dal d.lgs. n. 81/2015 si veda M. LAMBERTI, *La somministrazione di lavoro*, in L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, 2015; V. FILÌ, *Prime note sulla somministrazione di lavoro (art. 30-40)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies, E-book series, n. 48/2015, pp. 197 ss.

le responsabilità corrispondenti all'appropriazione diretta della prestazione di lavoro (ivi compreso il potere direttivo)¹²⁷.

Oltre che nei casi di appalto (e subappalto) e di somministrazione di manodopera, il regime di responsabilità solidale trova applicazione in materia di contratto di trasporto (art. 83-*bis*, commi 4-*bis* - 4-*sexies*, d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008 e novellato dalla L. n. 190/2014), gruppi di impresa (art. 31, comma 3-*bis* e 3-*quinqies*, d.lgs. n. 276/2003), contratto di rete (art. 31, comma 3-*ter* e 3-*quinqies*, d.lgs. n. 276/2003), distacco transnazionale (art. 4, commi 4 e 5, d.lgs. n. 136/2016).

Questa progressiva tendenza del legislatore a distribuire tra più soggetti le responsabilità datoriali, al fine di garantire il lavoratore di fronte ai rischi di sottotutela rappresentati dalla frammentazione delle attività imprenditoriali, ha portato una parte della dottrina a parlare di «codatorialità»¹²⁸. Altra parte della dottrina, al contrario, ha ritenuto che la responsabilità congiunta e solidale non è sufficiente ad attribuire la qualifica di datore di lavoro. La disciplina in tema di responsabilità solidale si limiterebbe infatti a trasformare alcune posizioni debitorie in obbligazioni soggettivamente complesse, senza incidere sul vincolo di subordinazione e sul profilo causale del contratto. Si tratterebbe pertanto di tecniche che «non sono di per sé sufficienti a determinare una fattispecie di codatorialità»¹²⁹.

2.4 La cooperazione tra imprese e i riflessi sui rapporti di lavoro. L'affacciarsi dell'idea di codatorialità

E' proprio con riferimento alle organizzazioni complesse (in forma di gruppo o di rete) che sia la dottrina sia la giurisprudenza hanno inteso valorizzare al massimo

¹²⁷ Così D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 25.

¹²⁸ Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., pp. 3 ss.; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 226. In particolare la Barbera afferma che le clausole di responsabilità congiunta, previste in tema di somministrazione, «realizzano una forma di codatorialità sostanziale».

¹²⁹ Così V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 24 ss. Nello stesso senso M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento di azienda e di ramo*, cit.

la tendenza “moltiplicatoria” dei centri di imputazione delle responsabilità del datore di lavoro.

Le forme di collaborazione imprenditoriale di tipo reticolare, oggetto del presente studio, sollevano problemi non irrilevanti per l’impiego dei lavoratori dipendenti nell’ambito della rete¹³⁰. E’ prassi comune, infatti, che i nessi di interdipendenza organizzativa che vengono ad instaurarsi tra le imprese comportino una certa “circolazione” delle risorse umane, in quanto la condivisione del lavoro diviene funzionale alla realizzazione degli obiettivi della collaborazione imprenditoriale¹³¹.

Le reti di imprese differiscono dalle altre forme di aggregazione imprenditoriale perché nascono con il precipuo obiettivo di consentire alle imprese una «condivisione di competenze»¹³². In particolare, attraverso il contratto di rete, gli imprenditori contraenti perseguono l’obiettivo di accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, obbligandosi (sulla base di un programma comune di rete) a «collaborare in forme e in ambiti predeterminati (...) ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni (...) ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa»¹³³. E’ evidente come in tutti e tre i casi tipizzati dal legislatore al comma IV-ter, art. 3, d.l. n. 5/2009 convertito in legge n. 33/2009, l’elemento centrale è dato dall’esigenza di mettere in comune delle competenze (*rectius* il capitale umano).

Con il contratto di rete, ad esempio, le parti possono dar vita ad un laboratorio di ricerca comune, coordinare un progetto produttivo, sviluppare nuovi prodotti, scambiarsi informazioni commerciali, condividere *know how*. In tali fattispecie le imprese della rete possono condividere segmenti di attività, competenze, progettualità e rischio di impresa¹³⁴.

Pertanto, è necessario prendere atto che nei fenomeni reticolari la prestazione di lavoro è integrata all’interno di un’organizzazione i cui confini non coincidono

¹³⁰ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, cit., p. 18.

¹³¹ L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., p. 256.

¹³² *Ibidem*, p. 253.

¹³³ Art. 3, comma IV-ter, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5 convertito in legge n. 33/2009.

¹³⁴ A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, p. 92.

con l'azienda del datore di lavoro formale, poiché essa è il risultato del coordinamento stabile fra le organizzazioni di soggetti giuridici distinti e autonomi.

Il contratto di rete e, più in generale, i fenomeni aggregativi tra imprese pongono allora sfide significative al diritto del lavoro, poiché, con la moltiplicazione delle figure di riferimento sul fronte datoriale, impongono all'interprete di confrontarsi con un modello di relazioni anomalo rispetto allo schema binario lavoratore/datore di lavoro¹³⁵.

L'impiego talvolta promiscuo del lavoratore all'interno della rete, tale da comportare la sottoposizione dello stesso alle direttive sia del datore di lavoro formale sia di altri imprenditori della rete, e le ipotesi nelle quali, pur non essendovi una utilizzazione condivisa del lavoratore, le direttive impartite dal datore di lavoro formale al proprio dipendente costituiscono l'attuazione delle direttive ricevute da parte di altri soggetti della rete, pongono la questione se abbiano come effetto l'alterazione della imputazione del rapporto di lavoro o comunque richiedano la necessità di estendere le responsabilità proprie del datore di lavoro a soggetti diversi da colui con il quale il lavoratore ha sottoscritto il contratto di lavoro¹³⁶.

E' necessario pertanto interrogarsi sulla identificazione del titolare dei rapporti di lavoro impiegati per realizzare il programma comune di rete (lo scopo comune) e, di conseguenza, su quali siano i diritti che i lavoratori della rete possono esigere dall'organizzazione reticolare, e non solo dalla singola impresa aderente alla rete con cui hanno stipulato il contratto individuale di lavoro¹³⁷.

Una parte della dottrina, sulla base della constatazione secondo la quale dalla prestazione resa dal lavoratore "in rete" traggono un'utilità tutti gli imprenditori aggregati, ha ritenuto di poter individuare, in determinati casi e in presenza di precise condizioni, ipotesi di codatorialità, cioè di contitolarità del rapporto di lavoro, individuando la posizione di datore di lavoro in capo ai diversi imprenditori che costituiscono la rete. In tal modo, il lavoratore è ritenuto

¹³⁵ L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, cit., p. 254.

¹³⁶ Cfr. I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., p. 58.

¹³⁷ A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., p. 93.

dipendente non soltanto dal datore di lavoro dal quale è stato formalmente assunto, ma anche dagli altri che traggono vantaggio dalla sua prestazione, gravandoli così di responsabilità giuridiche¹³⁸.

Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nelle forme di collaborazione imprenditoriale è peraltro pervenuto all'attenzione della giurisprudenza, la quale ha presentato una certa inclinazione a valorizzare forme di codatorialità, soprattutto nell'ambito dei gruppi di imprese e dei consorzi¹³⁹.

Sul tema è poi intervenuto il legislatore che, con il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in l. 8 agosto 2013, n. 99, ha introdotto la possibilità di costituire rapporti di lavoro con più di un datore di lavoro: oggi l'art. 30, comma IV-ter, d. lgs. n. 276/2003 prevede che tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite dal contratto di rete stesso»; mentre l'art. 31, comma III-ter, d. lgs. n. 276/2003 prevede che «l'assunzione congiunta» possa essere effettuata da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse siano imprese agricole. Prima di soffermarmi sulla teoria della codatorialità e di analizzare le novità introdotte dal legislatore nel 2013 occorre volgere lo sguardo sui principi enunciati dalla giurisprudenza e sulle riflessioni sviluppate dalla dottrina con riferimento ai gruppi di imprese. Proprio il gruppo infatti ha rappresentato, ben prima della rete, il terreno più fertile per la configurazione di “nuove forme” di responsabilità datoriali, divenendo «il “luogo elettivo” entro cui l'idea della codatorialità ha iniziato ad affermarsi»¹⁴⁰.

2.5 L'individuazione del datore di lavoro nell'ambito dei gruppi di imprese

L'opportunità di soffermare l'attenzione sul fenomeno dei gruppi di imprese risiede nel fatto che quella dei gruppi costituisce la modalità di organizzazione

¹³⁸ V. specialmente V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 77 ss.

¹³⁹ V. in particolare Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2003, pp. 1033 ss. con nota di G. FERRAÛ e Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, II, pp. 375 ss., con nota di O. RAZZOLINI.

¹⁴⁰ Così L. RATTI, *La codatorialità come rimedio: profili comparati*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., p. 155.

dell'attività produttiva nella quale le forme di integrazione della cooperazione interimprenditoriale appaiono più intense¹⁴¹.

I gruppi imprenditoriali infatti si caratterizzano «per l'intensità delle relazioni di interdipendenza tra le aziende e per la volontà dell'organo di comando di imprimere al gruppo un'azione di governo unitaria. Questo, infatti, viene gestito in modo integrato attraverso l'elaborazione di una strategia di gruppo e l'adozione di un sistema di controllo tendente a realizzare un complesso economico fortemente coeso»¹⁴².

In sintesi, i gruppi rappresentano aggregazioni di imprese caratterizzati dall'esistenza di una società capogruppo che dirige l'attività di soggetti imprenditoriali autonomi dal punto di vista giuridico, ma che dal punto di vista economico esercitano parti di un'impresa unitaria¹⁴³.

Dal punto di vista normativo, le nuove disposizioni dettate in materia di direzione e coordinamento di società, di cui agli articoli 2497 e seguenti del codice civile¹⁴⁴, sanciscono la liceità della direzione unitaria della capogruppo e la rilevanza giuridica di un interesse di gruppo distinto ed ulteriore rispetto a quello delle singole imprese¹⁴⁵. In dottrina e in giurisprudenza è infatti condivisa l'idea che il nuovo art. 2497 c.c. – in base al quale è oggi lecita e meritevole di tutela l'«attività di direzione e coordinamento» di società – accolga una nozione di «interesse di gruppo» che acquista rilievo giuridico autonomo rispetto all'interesse sociale delle società che del gruppo fanno parte¹⁴⁶. L'interesse di

¹⁴¹ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità d'impresa»*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2009, pp. 263 ss.

¹⁴² Così L. PICCIOTTO, *I gruppi aziendali come fattispecie di aggregazione*, in C. Socci - G. Faldatta (a cura di), *I gruppi come strumenti di governo delle aziende*, Giuffrè, 2008, p. 163.

¹⁴³ Cfr. E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 134/2012, p. 584. Tuttavia, non sempre l'unità del gruppo è di tipo gerarchico o comunque si concretizza nella costituzione formale di una società madre che controlla pervasivamente l'attività e l'operato delle società «figlie». Così M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2014, 2, p. 381. L'ipotesi del gruppo imprenditoriale si realizza non soltanto quando le diverse società del gruppo partecipano ad una medesima attività economica resa coesa e fortemente integrata – in una logica verticistica – dall'attività di direzione della capogruppo, ma anche – in una logica paritetica – in conseguenza della condivisione delle decisioni ad opera degli amministratori delle diverse società che fanno parte del gruppo. Così M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., p. 23.

¹⁴⁴ Disciplina introdotta con la riforma del diritto societario (d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6).

¹⁴⁵ E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, cit., p. 585.

¹⁴⁶ Così O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., p. 34.

gruppo non coincide con l'interesse della capogruppo e non costituisce la somma degli interessi delle singole società del gruppo, ma va inteso come la sintesi dei loro interessi.

L'art. 2497 c.c., inoltre, permette di ricostruire in via interpretativa il concetto di "impresa di gruppo": è l'interesse di gruppo, in vista del quale l'«attività di direzione e coordinamento» della capogruppo deve essere esercitata per essere positivamente riconosciuta dall'ordinamento, che denota l'esistenza di un'organizzazione unitaria posta in capo a soggetti giuridicamente distinti¹⁴⁷.

Dunque, il gruppo di imprese può dar vita ad una «impresa di gruppo», cioè ad un'impresa unitaria in cui le funzioni imprenditoriali non si concentrano tutte in capo ad uno stesso soggetto, ma la funzione di direzione e coordinamento è esercitata dalla società capogruppo e le funzioni operative sono distribuite tra le varie società del gruppo¹⁴⁸.

In un primo momento, tuttavia, la giurisprudenza ha negato ogni rilevanza giuridica all'unitaria organizzazione che caratterizza l'impresa di gruppo, sottolineando come ogni società costituisca un soggetto giuridico distinto. La singola società, in quanto soggetto giuridico a sé, «costituisce l'ambito ed il confine dell'organizzazione d'impresa giuridicamente rilevante, anche ai fini dell'individuazione del datore di lavoro»¹⁴⁹.

La giurisprudenza lavoristica ha tradizionalmente affrontato il tema della imputazione del rapporto di lavoro nel fenomeno dei gruppi nell'ottica della frode alla legge, cercando cioè di individuare alcune condizioni in presenza delle quali si possa affermare che alla pluralità formale delle imprese componenti il gruppo corrisponde un unico centro di imputazione delle determinazioni e della direzione dell'attività produttiva svolta all'interno dell'impresa di gruppo, da considerarsi per questo unitaria¹⁵⁰. Lo svolgimento dell'attività produttiva all'interno del gruppo richiedeva quindi di essere esaminata al fine di valutare se la gestione del rapporto di lavoro facesse effettivamente capo al formale titolare del rapporto di

¹⁴⁷ M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., p. 29. L'Autrice richiama O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit.

¹⁴⁸ F. GALGANO, *L'impresa di gruppo*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2004, 3, p. 672.

¹⁴⁹ M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., p. 24.

¹⁵⁰ Cfr. I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., p. 118.

lavoro (l'impresa del gruppo sottoscrittrice del contratto di lavoro) o ad altra società del gruppo. La giurisprudenza ha pertanto elaborato un serie di indici denotativi dell'esistenza di un'impresa unitaria il cui accertamento implica il superamento del principio dell'autonomia giuridica delle imprese che fanno parte del gruppo ed ha come effetto l'imputazione del rapporto di lavoro alla società che dimostra di essere titolare e di esercitare concretamente i poteri di direzione e coordinamento dei rapporti dei lavoratori impiegati nell'unitaria impresa di gruppo (di solito la capogruppo). Tali indici di fatto sono, in particolare: «a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il relativo interesse comune; c) un coordinamento tecnico-amministrativo e finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori»¹⁵¹.

Secondo questa ricostruzione deve prevalere la realtà organizzativa realizzatasi di fatto, imputando i rapporti di lavoro al soggetto titolare dell'unitaria organizzazione di impresa.

Così ragionando, è evidente come la giurisprudenza ritenga che il rapporto di lavoro si instauri sempre con un solo soggetto; spetta all'interprete stabilire quale sia il datore di lavoro effettivo.

Si deve segnalare, però, che all'interno della giurisprudenza, non solo in quella più recente, si rinvengono indicazioni nel senso di una soluzione diversa da quella della imputazione del rapporto di lavoro ad un solo soggetto (la capogruppo) nel caso in cui si riscontrino gli elementi che denotano l'esistenza di un'impresa unitaria. La soluzione diversa è quella secondo la quale sarebbe giuridicamente ammissibile imputare il rapporto del lavoratore impiegato nell'impresa unitaria contestualmente a tutte le società del gruppo che, pertanto, diverrebbero tutte

¹⁵¹ Fra le tantissime, si veda Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 1995, p. 988; Cass. 1° aprile 1999, n. 3136, in *Notiziario di giurisprudenza del lavoro*, 1999, p. 467; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2007, II, pp. 440 ss.; Cass. 10 gennaio 2012, n. 88, in *Notiziario di giurisprudenza del lavoro*, 2012, p. 149.

datrici di lavoro dello stesso¹⁵². In particolare, la Cassazione, in una pronuncia del 2003, ha affermato che «in presenza di determinate circostanze, è giuridicamente possibile concepire un'impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che (...) non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica, né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro»¹⁵³.

La giurisprudenza dunque attribuisce rilevanza alla utilizzazione contemporanea della prestazione di lavoro da parte di due o più datori, prendendo atto del fatto che nel rapporto di lavoro svolto a favore di un'impresa genuinamente gestita in forma di gruppo spesso non è riscontrabile un solo datore di lavoro in quanto dalla esecuzione della prestazione traggono un vantaggio più imprese del gruppo e il potere direttivo è, a volte, esercitato da più soggetti¹⁵⁴. Il tentativo della giurisprudenza, diretto a risolvere il problema della identificazione del datore di lavoro nell'impresa di gruppo attraverso la ricerca del "vero" datore nascosto da una frammentazione fraudolenta, può valere nel caso di "pseudogruppi", ma non al cospetto di gruppi genuini¹⁵⁵. Proprio con riferimento a questi ultimi, la Cassazione, nella nota sentenza n. 25270/2011, ha riconosciuto la possibilità 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

¹⁵² Cfr. I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., p. 120. In giurisprudenza si veda specialmente, Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 1995, p. 988; Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2003, II, p. 740, con nota di S. PASSERINI; Cass. 20 novembre 2011, n. 25270, cit.; Trib. Monza 28 aprile 2004, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2004, II, p. 540, con nota di A. FORTUNAT. In questa sentenza di merito viene esplicitamente dichiarata la contitolarità del rapporto di lavoro in capo a tutte le imprese nelle quali si articola il gruppo quale conseguenza della promiscua utilizzazione della prestazione lavorativa. Si veda inoltre App. Milano 3 marzo 2014, n. 1597/2013 e Trib. Cagliari 6 giugno 2013 n. 23. In quest'ultima pronuncia, il Giudice accoglie la tesi della codatorialità nei gruppi caratterizzati da unicità di impresa, qualora si dimostri l'«avvenuta utilizzazione anche da parte delle società (...)», diverse dal formale datore di lavoro, «in funzione del soddisfacimento degli interessi del gruppo (e quindi degli interessi comuni alla pluralità delle società indicate), della prestazione lavorativa». V. O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., p. 113.

¹⁵³ Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, cit.

¹⁵⁴ M.G. GRECO, *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, p. 124.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 123.

prestazione cumulativa o alternativa»¹⁵⁶. In tale ipotesi, la Corte sembra aver dato rilievo, da un lato, alla direzione dell'attività lavorativa al soddisfacimento di un interesse di gruppo, dall'altro lato, all'utilizzo promiscuo della prestazione lavorativa e all'esercizio del potere direttivo da parte di più soggetti¹⁵⁷.

In tale contesto, una parte della dottrina si è orientata verso l'idea della «codatorialità», sostenendo la necessità di abbandonare la prospettiva della frode alla legge a favore di una lettura diversa dei fenomeni di gruppo¹⁵⁸. Un'Atrice ha ritenuto che nel caso di utilizzazione contemporanea della medesima prestazione di lavoro da parte di più imprese appartenenti ad un gruppo, non è necessario «scomodare» la tecnica del superamento della personalità giuridica e dunque non è necessario sostituire al datore di lavoro apparente il datore di lavoro sostanziale, ma è più corretto riconoscere che quel rapporto deve essere contestualmente imputato a tutti i soggetti giuridici che fanno parte del gruppo¹⁵⁹. Secondo questa tesi, la codatorialità non si configura in tutti i casi in cui la prestazione sia utilizzata nell'ambito di un gruppo, dovendosi piuttosto procedere a indagare, caso per caso, le concrete modalità di ripartizione dei poteri tra i soggetti che compongono il gruppo e le effettive modalità di utilizzo della prestazione di lavoro. Non viene invece considerato necessario ai fini dell'imputazione del rapporto di lavoro alla pluralità delle società del gruppo, il criterio della «destinazione della prestazione di lavoro all'interesse del gruppo». Altra Atrice, pur concordando sul fatto che la codatorialità deve essere dedotta caso per caso, senza «cadere nel tranello di configurare un'ipotesi di codatorialità ogni qualvolta

¹⁵⁶ Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, II, pp. 375 ss., con nota di O. RAZZOLINI; in *Rivista giuridica del lavoro*, 2012, II, con nota di E. RAIMONDI; in *Nuova giurisprudenza civile e commerciale*, 2012, 5, pp. 384 ss., con nota di M. FALSONE; in *Diritto delle relazioni industriali*, 2012, 3, pp. 493 ss., con nota di S.P. EMILIANI, in *Giurisprudenza commerciale*, 2012, II, pp. 771 ss., con nota di A. DONINI.

¹⁵⁷ 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, 2014, pp. 130-131.

¹⁵⁸ V. O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità d'impresa»*, cit., pp. 277 ss.; G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, 1995; *Id. I gruppi di imprese*, in M. Brollo, *Il mercato del lavoro. Trattato di diritto del lavoro* diretto da Mattia Persiani e Franco Carinci, vol. VI, Cedam, 2012, pp. 1528 ss.; E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, cit., pp. 302 ss. In una prospettiva più generale, v. poi L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro*, cit.; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit.

¹⁵⁹ G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, cit. *Id. I gruppi di imprese*, cit.

la prestazione sia utilizzata nell'ambito di un gruppo», ritiene che sia proprio l'interesse di gruppo (nozione, come visto, accolta dall'art. 2497 c.c.) «a selezionare le ipotesi in cui la codatorialità si può configurare, contribuendo nel contempo ad aggiornare gli indici distintivi fra gruppi genuini e pseudogruppi»¹⁶⁰. La Razzolini afferma che la codatorialità è configurabile nella sola ipotesi in cui possa essere accertata l'unicità sostanziale del vincolo contrattuale intercorrente tra il lavoratore e una pluralità di società appartenenti al medesimo gruppo. A tal fine possono assumere portata qualificatoria una serie di indici idonei a rilevare l'esistenza di un'unica organizzazione: «a) l'esistenza di un'attività di direzione e coordinamento; b) un interesse di gruppo; c) una struttura organizzativa unitaria; d) l'utilizzo della prestazione di lavoro per perseguire la strategia di gruppo, condivisa dalle varie società a esso appartenenti»¹⁶¹.

In presenza di tali indici l'organizzazione che fa capo alle diverse imprese del gruppo ed in cui è inserito il lavoratore è unica e di conseguenza il rapporto di lavoro deve essere imputato simultaneamente a più datori di lavoro¹⁶².

2.6 L'ipotesi della codatorialità come criterio di soluzione del problema dell'imputazione del rapporto di lavoro

Ciò che emerge dall'esame condotto sull'esperienza dei gruppi è che, in presenza di determinate condizioni, una parte della dottrina e della giurisprudenza ha sostenuto che all'interrogativo “chi è il datore di lavoro?” si risponde che sono codatori di lavoro tutti i soggetti ai quali è riconducibile l'organizzazione in cui è inserito il lavoratore¹⁶³.

¹⁶⁰ O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., p. 46.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 46.

¹⁶² Viceversa, secondo V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 142 ss., la sola nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. può condurre, nelle organizzazioni integrate, ad affermare la codatorialità. Inoltre, secondo I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., p. 123, la mera destinazione della prestazione lavorativa a fornire un vantaggio allo scopo comune perseguito dalle imprese facenti parte del gruppo non può costituire, da solo, un criterio sufficiente per l'imputazione del rapporto a tutte quelle imprese in quanto co-interessate alla realizzazione dell'interesse di gruppo.

¹⁶³ V. D.GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 40-41. G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interposizione, imprese di*

La teoria della codatorialità consente di imputare il rapporto di lavoro a più soggetti, formalmente autonomi, che, per collegamenti societari o per integrazione contrattuale¹⁶⁴, possono essere considerati codatori e quindi rispondere congiuntamente delle obbligazioni che scaturiscono dal contratto di lavoro; alla tradizionale coppia binaria del rapporto di lavoro (datore/lavoratore) si sostituisce dal lato del creditore di lavoro una pluralità di soggetti¹⁶⁵.

Nell'ipotesi di Valerio Speciale, la codatorialità, sviluppata nel contesto del fenomeno dell'integrazione contrattuale gerarchica fra imprese che abbia intensità tale da configurare un'«impresa integrata» (e quindi in un contesto diverso da quello dei gruppi di imprese), è stata argomentata sia in base alla nozione lavoristica di subordinazione sia con riferimento alla prospettiva civilistica del collegamento negoziale. Quanto al primo punto, l'Autore ritiene che la codatorialità «non è una tecnica inconciliabile con la subordinazione (...) ma costituisce, al contrario, una risposta già sperimentata per contrastare la “perdita di senso” del diritto del lavoro a fronte dei nuovi processi di segmentazione dei processi produttivi»¹⁶⁶. A sostegno della sua tesi, Speciale sostiene che l'art. 2094 c.c. – che, già in linea di principio, non esclude una possibile codatorialità¹⁶⁷ – debba essere riletto alla luce di importanti modifiche normative (quali l'attribuzione del potere direttivo a chi non è datore di lavoro, la scissione tra titolarità formale del contratto e utilizzazione della prestazione lavorativa e così via) che hanno cambiato alcuni caratteri “storici” del lavoro subordinato. La disposizione codicistica implicherebbe oggi una nozione plurale e non monista di

gruppo, lavoro interinale, cit; *Eadem, Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità nei gruppi e nelle reti*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, I, Cacucci Editore, 2015, pp. 273 ss.; E. RAIMONDI, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, cit.; M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. Aimo - D. Izzi, *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, pp. 604 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/datore di lavoro*, in L. Corazza-R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, pp. 19 ss.

¹⁶⁴ V. SPEZIALE, *Le “esternalizzazioni” dei processi produttivi dopo il d.lgs. 276/2003: proposte di riforma*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2006, I, pp. 3 ss.; C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., pp. 85 ss.

¹⁶⁵ Così O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 19.

¹⁶⁶ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 54.

¹⁶⁷ Una parte della dottrina ritiene che, sulla scorta del solo art. 2094 c.c., nulla impedirebbe alle parti di configurare una pluralità di datori di lavoro, in particolare scindendo le posizioni giuridiche che competono al datore in quanto soggetto contraente ed imputandone alcune in capo a soggetti terzi, che non sono parti del contratto di lavoro. Si veda in particolare P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in A. Cicu - F. Messineo (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. I, Giuffrè, 2000, pp. 403 ss.

subordinazione. L'Autore afferma che nell'"impresa integrata" è possibile costituire il vincolo di subordinazione in capo all'imprenditore principale, anche se questi non eserciti direttamente il potere direttivo, secondo un modello già consolidato a livello normativo (si pensi alla somministrazione e al distacco). In questa prospettiva, Speziale evidenzia la perdita di valore del potere direttivo per finalità qualificatorie¹⁶⁸.

Due sono i presupposti sostanziali della codatorialità. Innanzitutto, il contratto (appalto, *franchising*, contratti di distribuzione commerciale, somministrazione ecc.) deve dar vita ad un'operazione economica unitaria e ad un'unica organizzazione produttiva integrata tale da consentire l'individuazione di un interesse comune o condiviso. In secondo luogo, l'attività del lavoratore deve essere destinata «a soddisfare in via esclusiva o rilevante le esigenze produttive dell'impresa principale»¹⁶⁹. In presenza di questi due requisiti, il contratto commerciale e i rapporti di lavoro – dotati di cause e discipline autonome – «sono in collegamento negoziale e danno vita ad un unico contratto con una sola causa o ad un'unica operazione economica realizzata con diversi contratti con una causa complessiva che si aggiunge a quelle dei singoli negozi»¹⁷⁰. Il carattere unitario (o complesso) della causa determina la traslazione degli effetti legali di un contratto anche sull'altro regolamento contrattuale, tra cui l'effetto dell'imputazione del rapporto di lavoro in capo al contraente che ha la veste di imprenditore principale¹⁷¹. Esito della riflessione è ritenere che, pur rimanendo il rapporto di lavoro in capo all'appaltatore, al *franchisor* e così via, l'impresa principale si vedrà imputare i contratti quale vero e proprio codatore che si aggiunge al primo. In sintesi, questa ricostruzione muove dall'idea che più imprese, distinte sul piano

¹⁶⁸ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 51.

¹⁶⁹ V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., p. 50.

¹⁷⁰ *Ibidem*, p. 51.

¹⁷¹ O. RAZZOLINI (*Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, cit., pp. 43-45), pur accogliendo la tesi della codatorialità, segue un approccio diverso da quello di Speziale. Secondo l'Autrice, più che ricorrere alla fattispecie del collegamento negoziale, sembrerebbe più persuasivo il ricorso alla fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa, ricostruendo la sussistenza del requisito della *eadem causa obligandi*, cioè dell'unicità del vincolo contrattuale intercorrente tra il lavoratore e la pluralità di società, «sul piano non formale ma sostanziale, a partire dall'analisi delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, secondo i normali principi che presiedono alla qualificazione e all'imputazione del rapporto di lavoro». In senso contrario I. ALVINO, *Reti di imprese e rapporto di lavoro: profili giuridici*, cit., pp. 117 ss., che ricostruisce i rapporti tra lavoratore e potenziali codatori come più contratti di lavoro subordinato bilaterali.

formale, ma strettamente integrate sul piano sostanziale, possano dar vita ad un'unica organizzazione produttiva (di cui ciascuna impresa costituisce una "parte"), nell'ambito della quale viene utilizzato, in via diretta o in via indiretta, il lavoratore. Proprio perché "parte" dell'unica organizzazione produttiva in cui è inserita la prestazione, ciascun soggetto è da ritenersi datore di lavoro del lavoratore¹⁷².

In assenza di una definizione legale di codatorialità anche dopo l'intervento legislativo del 2013, la dottrina ha elaborato una serie di nozioni diverse.

Innanzitutto si distingue tra codatorialità in senso debole e codatorialità in senso forte. Quest'ultima ricorre nel caso di impiego cumulativo e promiscuo del lavoratore da parte di più soggetti, come accade nei gruppi e nelle reti di imprese, con contitolarità del rapporto di lavoro¹⁷³; la codatorialità così intesa si scontra inevitabilmente con la struttura bilaterale del rapporto di lavoro, imputandosi quest'ultimo a più soggetti chiamati a rispondere congiuntamente delle obbligazioni che scaturiscono dal contratto di lavoro.

Viceversa, alla codatorialità in senso debole sono riconducibili tutte quelle ipotesi in cui è lo stesso legislatore a prevedere una scissione tra chi assume il lavoratore e chi lo utilizza, nelle quali pertanto «si crea un disallineamento tra la posizione formale di datore di lavoro e il creditore della prestazione»¹⁷⁴. Tre sono sostanzialmente le ipotesi: la prima ricorre quando vi è una distribuzione atipica dei poteri tra colui che stipula il contratto di lavoro (datore di lavoro formale) e colui che utilizza in concreto la prestazione del lavoratore (datore di lavoro sostanziale); la seconda si ha quando ad un terzo, legato da un contratto

¹⁷² Ricostruisce così l'idea di fondo di V. Speziale, M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione* cit., p. 19. O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., pp. 19 ss. critica la tesi della codatorialità in quanto la stessa renderebbe opaca la distinzione tra appalto lecito e interposizione illecita, «facendo conseguire a forme di integrazione orizzontale del ciclo produttivo, riconducibili a veri e propri appalti (...), le conseguenze sanzionatorie proprie dell'interposizione vietata». In questo contesto «la prospettiva della codatorialità mostra ancora meglio il suo carattere (giuridicamente) eversivo, costituendo una tecnica antitetica alla tecnica della subordinazione, cioè alla sequenza o circolo virtuoso che dalla subordinazione va al divieto di interposizione e vi ritorna». Contesta radicalmente l'ipotesi della codatorialità V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, pp. 55 ss.

¹⁷³ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 20; M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., pp. 31-32.

¹⁷⁴ Così D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 42.

commerciale al datore di lavoro, vengono addossati oneri economici a favore dei dipendenti di quest'ultimo (ad esempio, in applicazione del meccanismo della solidarietà)¹⁷⁵; la terza ricorre nel caso di impiego "alternativo" del lavoratore nell'ambito dei gruppi di imprese. In tal caso il lavoratore può essere inviato temporaneamente a svolgere la propria attività presso una società collegata (normalmente con lo schema del distacco), pur permanendo la titolarità del rapporto in capo all'impresa che ha stipulato il contratto di lavoro¹⁷⁶.

Inoltre, la codatorialità può essere intesa come una formula descrittiva o prescrittiva.

L'espressione è utilizzata a fini meramente descrittivi, in quanto è la stessa legge ad escludere la riconducibilità del rapporto di lavoro a più soggetti, con riferimento alla somministrazione professionale di manodopera (ove si verifica una scissione autorizzata fra titolare del rapporto di lavoro – l'agenzia – e l'utilizzatore della prestazione), al distacco (ove resta distinta la posizione dei due soggetti implicati nel rapporto dal punto di vista datoriale), agli appalti (ove opera, ai sensi dell'art. 29, d.lgs. n. 276/2003, il meccanismo della responsabilità solidale, per cui al datore di lavoro si aggiunge un ulteriore garante delle obbligazioni, senza alcuna alterazione della struttura binaria del rapporto di lavoro)¹⁷⁷.

L'idea che la codatorialità possa avere un significato prescrittivo, tale, cioè, da delineare una vera e propria strategia di protezione del lavoratore che opera nell'ambito di organizzazioni complesse, è stata prospettata da una parte della dottrina proprio con riferimento ai gruppi di imprese, e più di recente, alle reti di imprese.

¹⁷⁵ DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, cit., pp. 16 ss.

¹⁷⁶ Cfr. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 40 e O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 19.

¹⁷⁷ V. O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., pp. 20-21; A. NICCOLAI, *Le prospettive della codatorialità*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa tra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016, pp. 161 ss.

2.7 L'ingresso della codatorialità nel diritto positivo. Le differenze con l'assunzione congiunta

Il *quid novi* rispetto alla enunciazione della tesi della codatorialità è rappresentato dall'intervento legislativo del 2013 (d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 8 agosto 2013, n. 99) con il quale il legislatore, al fine di favorire la mobilità del personale all'interno del nuovo modello di impresa in rete e quindi di garantire più flessibilità ai *network* di imprese sul piano lavorativo, ha semplificato il distacco dei lavoratori "in rete", ha introdotto il concetto di codatorialità su base volontaria e ha riconosciuto alle imprese legate da un contratto di rete, ad alcune condizioni, di assumere "congiuntamente" lavoratori da impiegare nella realizzazione del programma della rete.

Il nuovo art. 30, comma IV-ter, d.lgs. n. 276/2003¹⁷⁸ codifica per la prima volta la nozione di "codatorialità" nel particolare contesto del contratto di rete. Tale nozione viene distinta, da un lato, da quella di distacco infra-rete¹⁷⁹, dall'altro lato, da quella di "assunzione congiunta" (art. 31, commi da 3-bis a 3-quinquies, d.lgs. n. 276/2003)¹⁸⁰. Segnatamente, all'ultimo capoverso dell'art. 30, comma IV-ter, subito dopo aver regolato l'ipotesi del distacco, è detto che per le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso».

Nell'art. 31 è regolata invece l'ipotesi dell'"assunzione congiunta" di lavoratori, possibile per «le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma di cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di

¹⁷⁸ Comma inserito ex art. 7, comma II, lett. 0a), d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013.

¹⁷⁹ Il nuovo comma IV-ter, art. 30, d.lgs. n. 276/2003, oltre a codificare la nozione di codatorialità, innova la nozione di distacco sancendo che l'interesse al distacco è presunto qualora esso operi fra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete. L'impresa distaccante è così liberata dall'onere (complesso) di provare la sussistenza di un concreto interesse imprenditoriale al distacco del lavoratore presso un'altra impresa. Sul punto si veda V. CAGNIN, *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., pp. 273 ss.; I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 191 ss.; M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., pp. 257 ss.; M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di imprese*, cit., pp. 380 ss.; O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 149/2016, pp. 105 ss.

¹⁸⁰ Commi inseriti ex art. 9, comma XI, d.l. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013.

parentela o di affinità entro il terzo grado» ovvero per «imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole»¹⁸¹. Nel comma 3-*quater* si rinvia ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle «modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-*bis*»¹⁸². Infine, l'ultimo comma stabilisce che in tali casi «i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro». Molto si discute in dottrina circa la sovrapposibilità¹⁸³ o meno dei due concetti di codatorialità e di assunzione congiunta.

Vi sono una serie di elementi, a parte il possibile ragionamento sul piano terminologico¹⁸⁴, che fanno propendere per la diversità tra le due fattispecie.

Innanzitutto, l'assunzione congiunta è prevista soltanto nel settore agricolo ovvero quando almeno il 40 per cento delle imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete siano agricole; viceversa, la codatorialità è ammessa per qualsiasi impresa che abbia sottoscritto un contratto di rete. In secondo luogo, le modalità con cui si procede all'assunzione congiunta devono essere stabilite da un decreto ministeriale; per contro, per la codatorialità si fa riferimento alle regole stabilite nel contratto di rete stesso¹⁸⁵. Infine, all'assunzione congiunta si ricollega automaticamente l'effetto della solidarietà negli obblighi contrattuali, previdenziali e di legge, mentre, in relazione alla codatorialità (in assenza di una espressa previsione legislativa), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali,

¹⁸¹ Il comma 3-*ter*, art. 31, d.lgs. n. 276/2003, così come introdotto nel 2013, prevedeva che l'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti potesse essere effettuata da imprese legate da un contratto di rete «quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole». La legge 28 luglio 2016, n. 154 (in vigore dal 25 agosto 2016) ha stabilito il nuovo limite di imprese agricole in rete per poter sfruttare le assunzioni congiunte (40 per cento).

¹⁸² Si veda il D.M. 27 marzo 2014.

¹⁸³ Una parte della dottrina non ricava significative differenze tra le due espressioni. I. ALVINO, *Rete di imprese e subordinazione*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 224, ritiene che «il legislatore abbia inteso utilizzare come sinonimi i termini “codatorialità” e “assunzioni congiunte”». Nello stesso senso A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in L. Fiorillo (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014, pp. 463 ss.; A. TURSI, *Il contratto di rete. I. Profili giuslavoristici*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 115 ss. Anche la Corte di Cassazione in una recente sentenza (Cass. 22 gennaio 2015, n. 1168) ha equiparato la codatorialità all'assunzione congiunta, affermando che nel caso della codatorialità – che coincide con l'assunzione congiunta – i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni assunte.

¹⁸⁴ V. M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 258. L'Autore ritiene che l'utilizzo di due termini diversi in uno stesso documento normativo parrebbe escludere che agli stessi sia attribuibile un medesimo significato.

¹⁸⁵ Cfr. O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., p. 114.

con la circolare n. 35 del 29 agosto 2013, ha affermato che sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative «occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto».

Proprio alla luce di tali elementi, la maggioranza della dottrina distingue tra codatorialità e assunzione congiunta¹⁸⁶.

Secondo una prima opinione, mentre l'assunzione congiunta parrebbe afferire al caso dell'obbligazione soggettivamente complessa, di cui la solidarietà costituisce effetto automatico, nella codatorialità sembrerebbe ravvisarsi un'ipotesi di pluralità di negozi tra loro collegati ed in rapporto di principalità-accessorietà¹⁸⁷. Per una diversa opinione, soltanto l'assunzione congiunta consentirebbe di configurare una vera e propria ipotesi di contitolarità del rapporto di lavoro, laddove la codatorialità andrebbe intesa semplicemente «quale modalità di declinazione del distacco». L'ultimo capoverso dell'art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003 rinvierebbe al contratto di rete proprio per definire le modalità di gestione dei lavoratori in distacco¹⁸⁸. Secondo un'ulteriore proposta interpretativa, l'assunzione congiunta si riferisce all'ipotesi in cui imprese agricole assumano contestualmente il lavoratore, ma intendano utilizzarlo separatamente in funzione dei loro distinti interessi imprenditoriali, pur condividendone per legge le

¹⁸⁶ M. BIASI, Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento, cit., p. 139; C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., pp. 90-93 (codatorialità e assunzione congiunta come istituti distinti ma potenzialmente cumulabili); P. CHIECO, *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in Aa.Vv., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, I, pp. 208-209; M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, cit., pp. 257 ss.; A. SITZIA, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2015, 3, pp. 585 ss.; M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., pp. 32 ss.; R. ROMELI, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro oggi*, Cedam, 2016, p. 519; O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., pp. 115 ss.; V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in V. Maio-M. Sepe (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, Il Mulino, 2016, pp. 70 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 46-47.

¹⁸⁷ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, cit., pp. 142-143. Secondo l'Autore alla base del modello di codatorialità non vi sarebbe una *eadem causa obligandi*, posto che sarebbe il datore di lavoro originario, che, in luogo di distaccare il lavoratore, lo porrebbe a costante disposizione per l'utilizzo congiunto da parte degli altri retisiti, secondo le regole stabilite con il contratto di rete.

¹⁸⁸ M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, cit., pp. 264 ss.; A. SITZIA, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, cit., pp. 585 ss.

responsabilità; si realizzerà invece un'ipotesi di codatorialità nel caso in cui il dipendente sia utilizzato (dalle imprese agricole o dalle imprese che hanno stipulato un contratto di rete) nell'ambito della comune organizzazione¹⁸⁹. Infine, secondo un'altra prospettiva l'assunzione congiunta impone la stipulazione di un contratto di lavoro fra il lavoratore e una pluralità di imprenditori che produce, per legge, l'effetto della solidarietà a prescindere dalle concrete modalità di svolgimento del rapporto, cioè «a prescindere dal fatto che il lavoratore sia poi nel concreto utilizzato per soddisfare un interesse e una strategia comune ovvero un esclusivo interesse di uno o più imprenditori». Al contrario, la codatorialità, senza richiedere a monte un'assunzione congiunta, impone l'individuazione da parte delle imprese “in rete” dei lavoratori che si intendono utilizzare in modo condiviso nel corso del concreto svolgimento del programma di rete. L'accento cioè «è posto sul dato sostanziale del condiviso utilizzo del lavoratore nell'ambito del programma di rete»¹⁹⁰.

2.8 Il confine tra fisiologia e patologia del contratto di rete

Come appena visto, il legislatore, con il nuovo art. 30, comma IV-ter, d.lgs. n. 276/2003, introduce per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico la nozione di “codatorialità” e lo fa nel particolare contesto del contratto di rete.

E' dunque divenuta norma di legge quella codatorialità che nel passato era stata, al più, oggetto di ipotesi di studio e che, ora, il legislatore mostra in una versione per così dire “fisiologica”, e cioè «emancipata dalla lente indagatrice della frode allo statuto protettivo del lavoratore»¹⁹¹.

Il fenomeno dell'utilizzo condiviso delle prestazioni di lavoro da parte di più soggetti è stato infatti tradizionalmente affrontato nell'ottica della repressione di fenomeni di abuso; in un simile scenario, tratteggiato prima dalla legge n. 1369

¹⁸⁹ M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., pp. 32-33. Per la ricostruzione della tesi della Carinci si veda O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., p. 115.

¹⁹⁰ O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., p. 116.

¹⁹¹ Così V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., p. 64.

del 1960 e poi dal d.lgs. n. 276 del 2003, la dottrina e la giurisprudenza individuavano il datore di lavoro in colui che utilizzava effettivamente la prestazione lavorativa (c.d. datore di lavoro sostanziale). Ciò implicava che «in relazione ad identiche (...) prestazioni lavorative» andasse «esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro, dovendosi considerare come parte datoriale soltanto colui su cui in concreto fa carico il rischio economico dell'impresa, nonché l'organizzazione produttiva nella quale è di fatto inserito con carattere di subordinazione il lavoratore, e l'interesse soddisfatto in concreto dalle prestazioni di quest'ultimo (...)»¹⁹².

La progressiva decostruzione del modello fordista di impresa, sostituito da una diffusa frammentazione dei cicli e dei processi produttivi, e il diffondersi di pratiche di integrazione economica tra imprese, secondo schemi non necessariamente gerarchici, hanno contribuito a far emergere l'idea che la figura del datore di lavoro possa non essere unitaria. Come si è visto, è proprio con riferimento alle organizzazioni complesse che sia la dottrina sia la giurisprudenza hanno inteso valorizzare al massimo la tendenza “moltiplicatoria” dei centri di imputazione delle responsabilità del datore di lavoro (V. *infra* par. 2.4).

Si può così affermare che il legislatore, con l'introduzione dell'istituto della codatorialità, abbia provveduto, sia pure per un ambito circoscritto (il contratto di rete), ad una «razionalizzazione giuridica dell'esistente»¹⁹³.

L'ammissione della codatorialità nell'ordinamento positivo, avvenuta per mezzo di una disposizione scarna che non contiene alcuna descrizione dei caratteri dell'istituto e pertanto lascia ampio spazio all'autonomia privata¹⁹⁴, fa sorgere tuttavia una serie di questioni con riguardo alla tenuta dello statuto protettivo del lavoratore impiegato nell'ambito della rete e alla imputazione degli effetti “protettivi” del contratto di lavoro¹⁹⁵. Si pensi, ad esempio, alla questione relativa

¹⁹² Cass. Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, cit. In dottrina si veda C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 85.

¹⁹³ V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., p. 65.

¹⁹⁴ Il nuovo art. 30, comma IV-ter, d.lgs. n. 276/2003, si limita a disporre che per le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso».

¹⁹⁵ Per un approfondimento si veda V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., pp. 66-67.

a quale sia l'ampiezza effettiva del rinvio operato dal legislatore alle regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso, data la natura inderogabile dello statuto protettivo del lavoratore; a quali siano gli effetti del recesso dal rapporto di lavoro irrogato da uno soltanto degli imprenditori in rete e come si calcolano i requisiti dimensionali che danno adito all'applicazione delle diverse discipline di legge protettive del lavoratore; se sia possibile promuovere lo sviluppo di contratti collettivi di rete¹⁹⁶. Altra questione particolarmente delicata, che è conseguente alla configurazione della codatorialità, riguarda la regolazione della responsabilità dei codatori per gli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro (V. *infra* cap. IV).

L'interprete pertanto è oggi chiamato a misurarsi con un dato normativo poco chiaro ed incompleto e, come se non bastasse, deve farlo ripensando le tecniche classiche di tutela, tradizionalmente utilizzate per svelare fattispecie simulatorie o fraudolente di scomposizione dell'impresa e contrastare i tentativi di aggiramento delle tutele del lavoratore, in una visione che tenga conto delle relazioni tra le imprese e degli interessi che le prestazioni di lavoro sono rivolte a soddisfare¹⁹⁷.

Più in generale, il fenomeno delle reti, pur considerato come fenomeno fisiologico, può assumere tuttavia una natura ambivalente.

Se da un lato le forme di collaborazione imprenditoriale di tipo reticolare, in particolare il contratto di rete, possono favorire un incremento dell'occupazione o almeno aiutare la sua conservazione (nel senso di concorrere a realizzare uno scambio tra flessibilità gestionale e migliore garanzia di stabilità dell'impiego), possono offrire occasioni di sviluppo della professionalità per i lavoratori coinvolti (la circolazione e lo scambio di *know how* nell'ambito della rete permette di acquisire risorse e conoscenze necessarie per innovare e competere), possono consentire il godimento di economie di scala con il risultato di rendere possibile innovazione e sviluppo imprenditoriale – altrimenti inaccessibili per le

¹⁹⁶ Sul punto si veda, in particolare, I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 255 ss.; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., pp. 95 ss.

¹⁹⁷ Su questi aspetti si veda F. SCARPELLI, *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in F. Carinci-M. Persiani (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 1421 ss.

piccole e medie imprese –, dall'altro, i vantaggi giuslavoristici possono, in alcuni casi, anche tradursi in un incentivo alla frode¹⁹⁸.

Si pensi ad un impiego della codatorialità diretto ad eludere una disciplina protettiva di legge (ad esempio avverso i licenziamenti illegittimi) o ad aggirare l'applicazione di un contratto collettivo. O, ancora, alla stipulazione di un contratto di rete al solo fine di creare vantaggi competitivi, per le imprese coinvolte nella rete, basati su una riduzione dei trattamenti o delle tutele per i lavoratori impiegati.

Nasce dunque l'esigenza di individuare il confine tra fisiologia e patologia del contratto di rete. Quando può dirsi di essere davanti ad un utilizzo fraudolento del contratto di rete? Un prezioso suggerimento viene fornito da un Autore il quale auspica la possibilità di effettuare un controllo causale sulle ragioni alla base della stipulazione del contratto¹⁹⁹.

Il primo paragrafo del comma 4-ter, d.l. n. 5 del 2009, stabilisce che i soggetti stipulanti il contratto di rete «perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato» e la successiva lettera b) prescrive che il contratto deve contenere «l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate tra gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi». La causa del contratto di rete sembrerebbe essere, quindi, l'accrescimento della capacità innovativa e della competitività delle imprese. Il contratto stesso deve prevedere gli strumenti per verificare e misurare il raggiungimento di tale accrescimento²⁰⁰.

E' evidente come si tratti di concetti economici piuttosto che giuridici, peraltro vaghi e indeterminati, che hanno portato la dottrina civilistica ad interrogarsi circa la possibilità di svolgere un controllo «sull'effettiva utilità economica dell'operazione negoziale realizzata con il contratto di rete» e, in particolare sulla sua idoneità «ad espletare una funzione utile»²⁰¹.

¹⁹⁸ V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., p. 89.

¹⁹⁹ *Ibidem*, p. 90.

²⁰⁰ Cfr. M. ESPOSITO, *Il contratto di rete dopo il c.d. "Decreto Sviluppo"*, cit., pp. 78-79.

²⁰¹ Così C. SCOGNAMIGLIO, *Il contratto di rete: il problema della causa*, in *I Contratti*, 2009, pp. 961 ss.

Il controllo causale tuttavia non può essere di mera opportunità economica dell'affare ma, tutt'al più, di "razionalità minima" tanto da poter accertare la nullità del contratto per assenza di causa nelle ipotesi in cui il programma di rete risulti ineffettivo, inadeguato o irrealizzabile²⁰².

Ma se la funzione attribuita dalla legge al contratto di rete fosse troppo vaga e indeterminata per costituirne la causa in senso tecnico²⁰³? Come è possibile valutare l'adeguatezza o la razionalità di una forma di aggregazione tra imprese che la legge stessa consente per le ragioni più vaghe²⁰⁴?

Si tratta di una questione aperta ancora poco trattata dal versante giuslavoristico che una parte della dottrina ha avuto il merito di evidenziare, contribuendo così ad un ulteriore sviluppo del dibattito sul tema della rete.

2.9 La reazione della dottrina e della giurisprudenza all'introduzione dell'istituto della codatorialità. L'art. 30 d.lgs. n. 276/2003 altera i criteri di imputazione del rapporto di lavoro?

Dopo aver affrontato la questione codatorialità/assunzioni congiunte occorre ora soffermarsi sull'ampio dibattito che ha suscitato l'intervento legislativo del 2013 (*rectius*, l'introduzione dell'istituto della codatorialità) e che ha prodotto almeno tre diverse ipotesi interpretative²⁰⁵.

La prima valorizza detto intervento che legittimerebbe nel nostro ordinamento il rapporto di lavoro unico con una pluralità di datori di lavoro, riconducibile alla

²⁰² V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., p. 91.

²⁰³ Cfr. G.E. NAPOLI, *Autonomia negoziale e contratto di rete. Alcune considerazioni in ordine ai profili soggettivi e all'inquadramento nell'ambito dei contratti plurilaterali*, in V. Maio-M. Sepe (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, cit., p. 23.

²⁰⁴ Pone queste due domande O. RAZZOLINI, *Recensione a V. Maio, M. Sepe (a cura di), Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, *Il Mulino*, Bologna, 2016, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2017, pp. 658 ss. L'Autrice sottolinea che potrebbe essere più sicuro cercare appiglio nella frode alla legge che costituisce un autonomo limite esterno degli atti di autonomia privata e consente di valutare l'obiettiva idoneità dell'operazione economica complessiva ad eludere norme imperative, senza giudicarne dall'interno l'adeguatezza o la razionalità.

²⁰⁵ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 43.

figura delle obbligazioni soggettivamente complesse²⁰⁶, ovvero alla prestazione cumulativa²⁰⁷. E' stato osservato infatti che il legislatore, ammettendo l'istituto della codatorialità, non è rimasto ancorato alla tradizionale nozione di subordinazione in termini rigorosamente bilaterali e «ha superato il principio dell'unicità del datore di lavoro “come regola generale dell'ordinamento”»²⁰⁸. Il fatto poi che la codatorialità sia ammessa soltanto tra le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete, pur costituendo un preciso limite che non permette di estendere la nozione stessa alle altre forme di integrazione fra imprese, non impone comunque di ritenere che il legislatore abbia inteso escludere ogni altra possibilità di codatorialità al di fuori di questa specifica previsione²⁰⁹.

Obiettivo principale del legislatore del 2013 è quello di valorizzare il collegamento che si instaura tra le imprese sottoscrittrici di un contratto di rete. In quest'ottica, poiché all'interno di una rete il perseguimento degli obiettivi comuni può richiedere un utilizzo condiviso del personale tra le varie organizzazioni produttive, il legislatore ha previsto l'ipotesi della codatorialità rimettendola alla volontà delle imprese (c.d. codatorialità su base volontaria), come si deduce dalla formulazione della norma («per le stesse imprese è ammessa ...»), e con una disciplina lasciata alla discrezionalità delle stesse con «regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso».

L'ultimo capoverso dell'art. 30, comma 4-ter, non detta la disciplina della codatorialità, rimettendola all'autonomia privata e quindi al contratto di rete. Pertanto, le imprese retiste possono configurare la codatorialità in termini di obbligazione soggettivamente complessa, promanante da un unico contratto di lavoro, anziché (come pure resta possibile) come pluralità concorrente di contratti

²⁰⁶ V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., il quale ritiene che la codatorialità ex art. 30, d.lgs. n. 276/2003, afferma l'esistenza e la compatibilità con l'art. 2094 c.c. di un'obbligazione *ex latere creditoris* soggettivamente complessa, giusta la quale è ammesso l'esercizio condiviso e pre-organizzato del potere di eterodirezione da parte di più soggetti nei riguardi del medesimo lavoratore. V. anche A. TURSI, *Il contratto di rete. I. Profili giuslavoristici*, cit., p. 119; M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, cit., 2014.

²⁰⁷ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, cit., p. 143 ravvisa nella codatorialità ex art. 30, comma IV-ter un'ipotesi di «pluralità di negozi tra loro collegati ed in rapporto di principalità-accessorietà».

²⁰⁸ Così M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, cit., p. 380 ss.

²⁰⁹ *Ibidem*, p. 382.

di lavoro²¹⁰. La codatorialità consente alle imprese “in rete” di esercitare con modalità condivise il potere direttivo su di un singolo dipendente²¹¹.

Secondo una diversa posizione, l’ipotesi della codatorialità deve essere considerata come un’eccezione alla regola generale secondo la quale il contratto di lavoro ha natura necessariamente bilaterale²¹².

In particolare Ilario Alvino, al fine di individuare il datore di lavoro nell’ambito delle organizzazioni imprenditoriali di tipo reticolare e nello specifico nel caso in cui la collaborazione reticolare dia luogo ad una utilizzazione promiscua delle prestazioni dei lavoratori che vi sono impiegati, afferma che, in forza della lettura combinata degli artt. 2094 c.c. e 29 d.lgs. n. 276/2003 e sulla base di quanto enunciato dalla giurisprudenza, il rapporto di lavoro ha carattere bilaterale ed intercorre fra colui che ha la titolarità del potere di gestione dell’organizzazione produttiva e il lavoratore. Il fatto che dalla prestazione concretamente traggano vantaggio più soggetti non è sufficiente per dire che questi soggetti sono tutti datori di lavoro (neppure invocando l’istituto del collegamento negoziale). Nei casi in cui il lavoratore è contestualmente impiegato nell’organizzazione di una pluralità di datori di lavoro, il lavoratore dovrà essere considerato parte di tanti rapporti di lavoro quante sono le imprese che fanno parte della rete e che siano titolari del potere di dirigere la prestazione del lavoratore²¹³. Il riconoscimento alle imprese legate da un contratto di rete, ad alcune condizioni, di assumere “congiuntamente” lavoratori da impiegare nella realizzazione del programma della rete e la possibilità di costituire all’interno della rete un rapporto di lavoro con una pluralità di datori confermano, secondo l’Autore, le conclusioni di cui sopra. Le fattispecie introdotte dal d.l. n. 76/2003 assumono i caratteri della specialità (il contratto di lavoro subordinato con pluralità di datori di lavoro viene definito da Alvino un «contratto di lavoro subordinato speciale»²¹⁴) rispetto ad

²¹⁰ D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 44; A. TURSI, *Il contratto di rete. I. Profili giuslavoristici*, cit., p. 120.

²¹¹ V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, cit., p. 72.

²¹² V. soprattutto I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 127 ss. Già prima della riforma Si veda anche V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, cit., pp. 67 ss.

²¹³ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., p. 133.

²¹⁴ *Ibidem*, p. 141. *Contra* M.T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, cit., p. 35 la quale ritiene che

una regola generale che viceversa non consente l'imputazione del rapporto a più di un datore di lavoro contemporaneamente. Il fatto che, con riferimento ad alcune fattispecie, il legislatore abbia ritenuto possibile scindere il complesso dei poteri di cui è titolare il datore, attribuendoli a soggetti diversi, «non è sufficiente per affermare che è definitivamente decaduto il principio dell'unicità del datore di lavoro, o che questo in realtà non vi sarebbe mai stato (...)»²¹⁵. Dunque, al di fuori delle ipotesi nelle quali il legislatore ha espressamente ammesso la possibilità di stipulare un contratto di lavoro con una pluralità di datori, la promiscua utilizzazione delle prestazioni del lavoratore darà luogo esclusivamente a tanti rapporti di lavoro subordinato tra loro distinti ed autonomi quanti sono i datori di lavoro che concretamente esercitino il potere direttivo²¹⁶.

Infine, una terza posizione (minoritaria), sostanzialmente adesiva a quest'ultima tesi, secondo la quale il legislatore ha utilizzato il concetto di codatorialità non nel senso di contitolarità del rapporto, bensì «quale modalità di declinazione del distacco, specificamente un'ipotesi di distacco “a parte complessa” nel contesto di un contratto di rete»²¹⁷.

La contiguità e compatibilità tra codatorialità e distacco si ricaverebbe non soltanto dalla *sedes materiae* (il legislatore ha collocato la disciplina della codatorialità nell'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, rubricato “Distacco”, e non nell'art. 31, così come invece avvenuto per l'assunzione congiunta sempre tra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete) ma soprattutto dalla lettura del dato normativo. Il primo capoverso dell'art. 30, comma IV-ter, ai sensi del quale

l'art. 30, comma IV-ter non contempla una nuova ipotesi di contratto di lavoro subordinato, ma si limita a riaffermare la generale regola giuslavoristica che impone che il datore di lavoro sia individuato nel “datore di lavoro sostanziale” ovvero colui che beneficia della prestazione del lavoratore.

²¹⁵ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 133-134.

²¹⁶ Unica eccezione a tale eventualità è quella nella quale una parziale condivisione della prestazione lavorativa trovi la propria giustificazione nelle esigenze di coordinamento dell'attività produttiva svolta dalle imprese in rete. In questo caso tuttavia l'esercizio del potere direttivo anche da parte del terzo non altera l'imputazione del rapporto di lavoro in quanto la parziale condivisione di tale potere trova la propria giustificazione nella nozione di subordinazione dettata dall'art. 2094 c.c. e nella particolare qualificazione che assume l'attività di impresa all'interno dei fenomeni reticolari.

²¹⁷ M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 265. Anche A. SITZIA, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, cit., pp. 585 ss. parla della codatorialità come di un'ipotesi di «distacco “a parte complessa”» nella quale la parte distaccante è e resta unisoggettiva, laddove il distaccatario è plurisoggettivo.

«Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (...) l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete», consente di ritenere che nella rete l'interesse legittimante il distacco del lavoratore possa coincidere con l'interesse alla realizzazione del programma di rete e possa quindi essere un interesse condiviso da una pluralità di imprese²¹⁸. Se anche la codatorialità, come sembra, sussiste in funzione del programma di rete e quindi delle esigenze delle imprese aggregate, è possibile affermare che la stessa «è del tutto compatibile con le specifiche caratteristiche del distacco nella rete»²¹⁹. A ciò si aggiunga, altresì l'elemento della temporaneità che caratterizza intrinsecamente il distacco e la codatorialità (considerata la natura tendenzialmente a breve termine del contratto di rete). L'elemento di distinzione tra i due istituti risiederebbe nel fatto che a caratterizzare la codatorialità (rispetto al distacco infra-rete) sarebbe la possibilità che rispetto «al personale ingaggiato», il potere direttivo «possa essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete»²²⁰.

A questa tesi si eccepisce che lascerebbe del tutto aperto il problema di come configurare le ipotesi in cui si riscontri l'utilizzo promiscuo di prestazioni lavorative e l'esercizio promiscuo del potere direttivo sui dipendenti, anche al di fuori di reti o gruppi di impresa²²¹.

Sul rapporto distacco - codatorialità e in particolare sulla questione se l'art. 30, comma IV-ter, d.lgs. n. 276/2003 configuri una regola eccezionale destinata ad operare solo nel caso in cui l'organizzazione condivisa sorga in virtù di un contratto di rete oppure sia espressione di una nuova regola generale applicabile in tutte le ipotesi in cui più imprenditori diano vita ad un'organizzazione unitaria, è recentemente intervenuta la Cassazione²²². Dal ragionamento dei giudici della Suprema Corte, chiamati a valutare chi dovesse essere riconosciuto datore di

²¹⁸ M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria* cit., p. 264.

²¹⁹ *Ibidem*, p. 264.

²²⁰ Circolare 29 agosto 2013, n. 35 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sulla distinzione tra distacco e codatorialità si veda O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., pp. 118-119.

²²¹ A. TURSI, *Il contratto di rete. I. I profili giuslavoristici*, cit., p. 121.

²²² Cass. 21 aprile 2016 n. 8068, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, 1, pp. 193 ss., con nota di F. SCARPELLI; in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2016, n. 4/5, pp. 982 ss. con nota di A. SITZIA; in *Il giuslavorista.it*, 16 giugno 2016, con nota di I. ALVINO, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 2016, VII, pp. 470 ss., con nota di FRANZA.

lavoro a fronte di un distacco avvenuto tra società appartenenti allo stesso gruppo, si è desunto il superamento – nell’ambito delle organizzazioni complesse – della regola imperativa che individua come datore di lavoro quello “sostanziale” (l’effettivo utilizzatore della prestazione), lasciando alla libera scelta dei soggetti che partecipano alla struttura complessa se assumere congiuntamente il lavoratore (divenendo così “codatori formali”) oppure optare per il distacco, decidendo così di imputare in modo ripartito le posizioni giuridiche che discendono dal rapporto di lavoro tra il datore di lavoro formale e quello o quelli sostanziali che utilizzano il lavoratore. L’effetto è quello di ritenere che l’art. 30, comma IV-ter esprima, con riferimento alle organizzazioni integrate, una nuova regola generale in virtù della quale è rimessa agli imprenditori aggregati la scelta relativa a chi imputare le posizioni soggettive proprie del datore di lavoro²²³.

Al di là delle diverse ipotesi interpretative prospettate, l’introduzione dell’istituto della codatorialità nel nostro ordinamento giuridico pone una serie di problemi applicativi (primo fra tutti quello della compatibilità o meno della stessa con la fattispecie della rete-soggetto) ai quali si cercherà di dar risposta nelle pagine seguenti. A tal fine è utile aprire una digressione sull’ordinamento giuridico spagnolo.

²²³ Così M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell’organizzazione: verso un datore di lavoro “a la carte”?*, cit., pp. 737-738. L’Autrice non condivide le conclusioni alle quali giunge la Suprema Corte. La Carinci ritiene infatti che l’art. 30, comma IV-ter, d.lgs. n. 276/2003, è una norma speciale, volta ad agevolare l’assunzione congiunta o successiva di lavoratori nel caso specifico di imprese legate da un contratto di rete e non una nuova regola generale per tutte le organizzazioni plurisoggettive. Nello stesso senso M. ESPOSITO, *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell’impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 152/2016, pp. 749 ss.

CAPITOLO III

Il fenomeno delle reti di imprese in Spagna: la *cotitularidad del contrato de trabajo*

SOMMARIO: 3.1 Nozione di *red empresarial* e molteplicità dei modelli. - 3.2 L'impatto delle reti di imprese sul diritto del lavoro spagnolo. - 3.3 Le risposte dell'ordinamento spagnolo alle problematiche sollevate dai nuovi modelli di organizzazione imprenditoriale: dalla "patologia" alla "fisiologia". - 3.4 L'individuazione del datore di lavoro nelle forme di organizzazione reticolare: la *cotitularidad del contrato de trabajo*. - 3.5 La contitolarità del rapporto di lavoro: Italia e Spagna a confronto.

3.1 Nozione di *red empresarial* e molteplicità dei modelli

La considerazione del fenomeno delle reti di imprese nella prospettiva giuslavoristica ha ricevuto, di recente, una particolare attenzione da parte della dottrina spagnola²²⁴.

A fronte del dibattito italiano che, come visto, negli ultimi anni si è concentrato principalmente sulle riflessioni intorno all'applicazione delle regole lavoristiche alle imprese che abbiano stipulato un contratto di rete, gli autori iberici

²²⁴ Si veda soprattutto W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, Editorial Comares, 2016. Tale volume costituisce il primo (e, al momento, l'unico) libro che affronta le implicazioni che il fenomeno delle reti può avere sul sistema spagnolo del diritto del lavoro. Si vedano inoltre i recenti lavori di J.A. BAZ TEJEDOR, *Efectividad de los derechos fundamentales en la red de empresas: una apuesta por una protección judicial social*, in *Trabajo y Derecho*, n. 26, 2017, pp. 33 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?*, in *Trabajo y Derecho*, n. 17, 2016, pp. 9 ss. e i contributi ospitati dalla rivista *Trabajo y Derecho* (numero monografico 5 "Empresa, empresario, empleador"- giugno 2017) con interventi di: W. SANGUINETI RAYMOND, *Empresa, empresario, empleador*; J.L. MONEREO PÉREZ, *Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa: funciones y disfunciones ante los "casos difíciles" en la jurisprudencia reciente*; J. ROSENBAUM RIMOLO, *La corresponsabilización de la empresa principal por las deudas laborales en casos de tercerización y la teoría del empleador complejo en Uruguay*; W. SANGUINETI RAYMOND, *La identificación del empleador en las redes empresariales*; J. BAZ RODRÍGUEZ, *La revisión de la construcción jurisprudencial sobre la "empresa de grupo" como unidad de empresa laboral*; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales*; I. MARÍN ALONSO, *El empleador «complejo»: legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios en los grupos y redes empresariales*.

considerano il fenomeno più ampio delle reti di imprese per valutarne l'impatto sul sistema spagnolo del diritto del lavoro²²⁵.

La necessità di adattare l'organizzazione produttiva ad un contesto reso sempre più complesso e competitivo dalla globalizzazione economica e dall'avvento delle nuove tecnologie ha condotto alla progressiva perdita di egemonia del modello di integrazione verticale, tipico dell'impresa fordista, a favore di un nuovo paradigma organizzativo basato sulla creazione di vincoli orizzontali di collaborazione tra imprese autonome e indipendenti²²⁶. Risultato di questo processo è l'affermazione della rete di imprese come formula organizzativa applicabile a tutte le attività e settori produttivi fino a divenire una modalità normale (*rectius* fisiologica) ed oggi sempre più diffusa di organizzazione dell'attività imprenditoriale²²⁷.

In assenza di una definizione legislativa di "rete di imprese", diversi sono stati i tentativi di definizione operati dalla dottrina spagnola. Se nell'ambito del diritto commerciale la rete viene definita come «un insieme di imprese giuridicamente ed economicamente indipendenti, ma legate giuridicamente – mediante contratti di collaborazione di lunga durata, contratti plurilaterali, strutture consorziali o societarie – ed economicamente – come conseguenza dell'interdipendenza che tra le stesse si genera, frutto della collaborazione imprenditoriale – attraverso una struttura relazionale stabile e multipla, che presenta come principali caratteristiche l'interdipendenza, la stabilità o il carattere duraturo della rete, l'autonomia d'impresa e la responsabilità illimitata dei suoi membri, nel senso che ognuno di esso, società o persona, è responsabile illimitatamente dell'attività economica che svolge»²²⁸, diverse (almeno due) sono le definizioni "lavoristiche" di rete. Wilfredo Sanguineti Raymond afferma che con la formula "rete di imprese" si suole in particolare identificare quella vasta gamma di forme di coordinamento e

²²⁵ Cfr. I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2, 2017, pp. 219 ss.

²²⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, *Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización. La empresa en transformación permanente*, in *Relaciones Laborales*, I, 2011, pp. 287 ss.

²²⁷ W. SANGUINETI RAYMOND, *¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?*, cit., p. 9.

²²⁸ La definizione (liberamente tradotta dallo spagnolo da chi scrive) è di J.I. RUIZ PERIS, *Un derecho específico para las redes empresariales*, in J.I. Ruiz Peris (director), *Nuevas perspectivas del derecho de redes empresariales*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 87.

di cooperazione mediante le quali una pluralità di imprese, formalmente e giuridicamente distinte, realizzano ciascuna una fase o un momento di un medesimo progetto industriale o commerciale volto al raggiungimento di un obiettivo che non sarebbe possibile ottenere se ciascuna impresa agisse separatamente dall'altra²²⁹. Le reti dunque nascono per coordinare le attività di soggetti giuridicamente indipendenti che, senza fondersi in una nuova entità giuridica e senza prevedere al loro interno vincoli di dominio o di controllo di natura societaria, collaborano per raggiungere un obiettivo comune. In altre parole, le singole imprese aggregate, piuttosto che sviluppare al proprio interno le diverse specializzazioni richieste dal ciclo produttivo o comunque rivolgersi ad una o più imprese presenti sul mercato al fine di garantirsi l'approvvigionamento dei beni o dei servizi di cui ciascuna necessita per la propria attività, stabiliscono con i *partners* contrattuali vincoli di collaborazione di natura negoziale per la realizzazione di una o più fasi del processo produttivo. Le modalità tramite le quali tale collaborazione viene realizzata possono essere diverse e caratterizzarsi per il fatto di creare livelli di interdipendenza fra le stesse organizzazioni di intensità variabile a seconda della natura delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere.

Una diversa nozione di rete viene fornita da Antonio Ojeda Avilés, secondo il quale «una definizione delle reti che può servire al Diritto del Lavoro» sarebbe la seguente: una collaborazione stabile tra imprese che presuppone la creazione di una «*unidad o ente instrumental*», capace di influire direttamente sulle relazioni di lavoro, che assume il ruolo di definire le modalità di coordinamento delle attività tra i vari nodi della rete al fine di raggiungere gli obiettivi propri di ciascuna impresa aggregata²³⁰. L'Autore precisa che l'ente costituito deve essere inteso come «*la antítesis de la empresa dominante*» (un ente cioè che non ha potere di direzione e di supremazia sulle singole imprese “in rete”, come invece si verifica all'interno del gruppo di imprese), posto che il suo ruolo è quello di definire le modalità di cooperazione tra due o più imprese che, pur mantenendo la loro

²²⁹ Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 8. L'Autore richiama la definizione di reti fornita da C. CAMARDI, *I contratti di distribuzione come “contratti di rete”*, in P. Iamiceli (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, Giappichelli, 2009, pp. 226-227.

²³⁰ A. OJEDA AVILÉS, *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley, 2010, p. 311.

autonomia giuridica e i loro obiettivi produttivi, intendono condividere un singolo aspetto delle loro attività (si pensi, ad esempio, alla nomina in comune di «*un instrumento gestor o prestador de servicios*», quale può essere un *broker* di informazione strategica)²³¹.

L'autonomia economica e giuridica delle singole imprese che partecipano ad una rete consente di tracciare una netta linea di confine tra le reti di imprese e i gruppi di imprese. Infatti, nonostante anche il gruppo consista in una rete di soggetti giuridici distinti le cui attività vengono esercitate in forma coordinata, tale modalità di strutturazione dell'attività imprenditoriale si differenzia dalla tipologia delle reti, in quanto le imprese del gruppo, pur se giuridicamente distinte, non risultano autonome essendo soggette al potere di direzione della società capogruppo, che definirà quanto meno le direttive strategiche alle quali dovranno attenersi le imprese controllate²³².

Molteplici possono essere le forme che può assumere una rete di imprese così come numerosi sono gli strumenti che il legislatore spagnolo offre all'autonomia negoziale per la creazione di forme di collaborazione imprenditoriale di tipo reticolare.

La dottrina spagnola propone una catalogazione delle possibili forme e strutture che può assumere una rete ricorrendo a cinque diversi criteri classificatori: la diversa configurazione giuridica; la natura complementare o meno delle attività produttive svolte dalle imprese aggregate; il grado di influenza che ciascuna impresa è capace di esercitare sulle altre; lo svolgimento, o meno, delle diverse attività nei medesimi locali; il medesimo o diverso ambito geografico nel quale le stesse operano²³³. Sulla base di tali criteri è possibile distinguere diverse tipologie di reti di imprese, «*todos con capacidad para desplegar un efecto cierto y tangible desde el punto de vista laboral*»²³⁴.

²³¹ *Ibidem*, p. 311. Dello stesso Autore, vi veda anche *Aspectos laborales de las redes de empresas*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2005, n. 125, pp. 797 ss. W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 9, ritiene che la definizione adottata da Ojeda Avilés coincida con quella di rete soggetto (in quanto presuppone la creazione di una *unidad instrumental*) e non con quella, più generale, di rete di imprese.

²³² Sui gruppi di imprese si veda, tra i tanti, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, 2002; J.M. GARCÍA-ATANCE, *El grupo de empresas con efectos laborales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, pp. 34 ss.

²³³ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 19.

²³⁴ *Ibidem*, p. 19.

Quanto alla diversa configurazione giuridica, si distingue tra reti contratto, reti soggetto e reti miste.

Le reti contratto si caratterizzano per dar luogo a forme flessibili di collaborazione imprenditoriale mediante la creazione di rapporti di natura contrattuale tra le imprese aggregate (*los contratos de obra, depósito, transporte, factoring, franquicia, ecc.*)²³⁵. Dalle forme di coordinamento realizzate tramite reti contrattuali vanno tenute distinte le cosiddette reti soggetto o reti organizzative per il fatto che il coordinamento è in questo caso affidato ad un ente giuridico, all'uopo appositamente costituito, distinto dai componenti della rete (in particolare, *unión temporal de empresas* (UTE), *asociación de interés económico* (AIE))²³⁶. Infine, le reti miste che consistono nella combinazione di forme di collaborazione contrattuale e societaria che coordinano svolgimento dell'attività economica e governo delle imprese²³⁷.

Il secondo criterio in funzione del quale è possibile classificare le reti è, come detto, quello relativo alla natura complementare o meno delle attività svolte dalle imprese in rete. Da questa prospettiva è possibile distinguere tra reti orizzontali, reti verticali e reti diagonali o trasversali.

Sono definite reti orizzontali quelle forme di coordinamento che si instaurano tra imprese che svolgono le medesime funzioni all'interno della filiera produttiva (si pensi, ad esempio, a *la construcción o la confección de prendas de vestir*) e che operano potenzialmente in condizioni di concorrenza tra loro. Si parla di reti verticali, invece, quando il coordinamento avviene tra imprese che svolgono funzioni tra loro diverse e complementari tali da porle in fasi diverse del ciclo produttivo (si pensi al rapporto che si instaura tra imprese che si occupano della

²³⁵ Sulle reti contratto si veda J. ECHEVARRÍA SÁENZ, *Los grupos por coordinación como instrumento de red*, in J.I. Ruiz Peris (Director), *Nuevas perspectivas del Derecho de Redes Empresariales*, cit., p. 249 ss.; F. CAFAGGI, *Redes contractuales y Small Business Act. ¿Hacia unos principios europeos?*, in J.I. Ruiz Peris (director), *Hacia un derecho para las redes empresariales*, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 21 ss.

²³⁶ Sulle reti soggetto cfr. W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., pp. 24 ss. Su la *unión temporal de empresas*, si veda J. MOYA BALLESTER, *Las uniones temporales de empresas: concepto y regime jurídico aplicable*, in *Revista de derecho mercantil*, 2011, n. 282, pp. 155 ss.; J.A. SOLER ARREBOLA, *Aspectos laborales de las uniones temporales de empresas en el contexto de las redes de empresas*, in *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 178, 2015, pp. 139 ss.

²³⁷ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 26. L'autore richiama F. CAFAGGI, *Introduzione*, in F. Cafaggi (a cura di), *Il contratto di rete. Commentario*, Il Mulino, 2009, p. 17.

fase di *fabricación* e quelle che si occupano della fase di *comercialización*). Inoltre, le imprese possono aggregarsi formando reti diagonali o trasversali. Queste si caratterizzano per essere composte da aziende di diversi settori che tentano, mediante la cooperazione, di sfruttare sinergie col fine di creare nuovi mercati di carattere interdisciplinare²³⁸.

Il grado di influenza che ciascuna impresa è capace di esercitare sulle altre non è in tutti i casi uguale, essendo possibile distinguere in funzione di questa variabile le reti paritarie o simmetriche dalle reti gerarchiche o asimmetriche. Le prime si caratterizzano per il fatto che i soggetti che ne fanno parte collaborano in condizione di parità in vista della realizzazione di obiettivi condivisi. L'interdipendenza tra le imprese, lieve o intensa che sia, determina che le decisioni dei singoli imprenditori in rete siano in qualche modo condizionate da quelle assunte dagli altri soggetti aggregati, senza che tuttavia esista una influenza dominante di un'impresa sulle altre con le quali è attuata la collaborazione. Al contrario, le reti gerarchiche danno luogo a forme di coordinamento che «*se caracterizan por el sometimiento de todos sus miembros a la influencia dominante de uno de ellos*»²³⁹. Il potere di influenzare o addirittura determinare le scelte dei *partners* contrattuali può derivare da fattori diversi quali la titolarità di specifici poteri previsti dal contratto commerciale (è questo il caso della *franquicia*) o il possesso di una condizione di preminenza, non solo economica, ma anche tecnologica o di mercato (*contrato de obra y de subcontratación*). La «*dependencia*» che identifica questa seconda tipologia di reti non è assimilabile a quella che caratterizza le relazioni nell'ambito dei gruppi di imprese, né può essere identificata con la subordinazione propria della relazione che viene ad instaurarsi tra lavoratore e datore di lavoro²⁴⁰. L'assoggettamento di una o più imprese ad un'altra non si fonda qui sull'esistenza di un vincolo societario, né attribuisce al soggetto "dominante" un potere unilaterale di conformare la prestazione delle altre organizzazioni produttive alla sua volontà e ai suoi interessi. La nozione di dipendenza è usata in questo contesto in senso lato e

²³⁸ J.L. GALÁN-C. CASANUEVA-I. CASTRO-ABANCÉNS, *Las relaciones empresariales: una tipología de redes*, in *Innovar*, 2011, n. 20, pp. 31 ss.

²³⁹ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 29.

²⁴⁰ *Ibidem*, pp. 29-30.

atecnico, con il fine di alludere allo squilibrio di potere che viene a crearsi tra le imprese appartenenti ad una rete, tale per cui una di esse esercita un'influenza sulle decisioni delle altre²⁴¹.

Si distingue inoltre tra *redes con coincidencia espacial* e *redes con ubicación diferenciada* a seconda se la collaborazione tra imprese richieda, o meno, lo svolgimento delle diverse attività nei medesimi locali. Le reti *con coincidencia espacial* sono tipiche di determinate attività produttive che devono realizzarsi necessariamente in un medesimo «*local, espacio físico o centro de trabajo*» per raggiungere l'obiettivo programmato (è questo il caso de la *subcontratación vinculada a las obras de construcción*)²⁴².

Infine, l'ultimo criterio classificatorio consente di distinguere tra reti locali o reti di ambito nazionale o regionale e reti globali o reti di ambito transnazionale. La prima tipologia di reti si caratterizza per raggruppare imprese che svolgono le proprie attività all'interno del territorio di un solo Stato, di modo che le relazioni di interdipendenza tra le imprese sono circoscritte allo/nello stesso, senza proiettarsi oltre. Al contrario, le reti globali sono formate da organizzazioni che operano in diversi paesi, superando così i confini nazionali al fine di «*extender la coordinación globalmente*»²⁴³.

3.2 L'impatto delle reti di imprese sul diritto del lavoro spagnolo

Il *funcionamiento integrado de las organizaciones productivas propio del sistema reticular* solleva problemi non irrilevanti per l'impiego dei lavoratori dipendenti nell'ambito della rete. Generalmente, infatti, i nessi di interdipendenza organizzativa che si instaurano tra le imprese appartenenti ad una rete comportano

²⁴¹ In questo senso M.A. ALCALÁ DÍAZ, *Aspectos económicos e instrumentos jurídico-mercantiles de descentralización empresarial (outsourcing)*, in *Revista de Derecho Social*, 2003, n. 23, pp. 61 ss. Il potere del soggetto di influenzare le decisioni dei *partners* commerciali consegue alla titolarità di poteri contrattuali o alla condizione di dipendenza economica o tecnologica di un'impresa nei confronti dell'altra, tale per cui la prima è costretta ad adeguarsi alle direttive della seconda pena la risoluzione del rapporto contrattuale.

²⁴² Si veda sul punto A. OJEDA AVILÉS, *Aspectos laborales de las redes de empresas*, cit., p. 798.

²⁴³ Così F. BECERRA RODRÍGUEZ, *Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica*, in *Innovar*, 2008, n. 32, p. 37.

una certa “circolazione” delle risorse umane, in quanto la condivisione del lavoro diviene funzionale al raggiungimento degli obiettivi della collaborazione imprenditoriale. Pertanto, è necessario tener conto del fatto che nei modelli organizzativi reticolari la prestazione di lavoro è inserita all’interno di un’organizzazione più ampia, i cui confini pertanto non coincidono con l’azienda del datore di lavoro formale, poiché essa è il risultato del coordinamento stabile fra le organizzazioni di soggetti giuridici distinti ed autonomi.

Questa consapevolezza induce a riflettere sugli eventuali profili di rilevanza giuridica che l’attuazione di forme di coordinamento e cooperazione tra imprese può assumere nei rapporti di lavoro dei dipendenti che svolgano la propria prestazione nell’ambito e per l’attuazione degli obiettivi della rete. In altre parole, è necessario valutare se la rete agisca come fattore di cambiamento dei contenuti del rapporto di lavoro andando così ad incidere sul complesso di diritti ed obbligazioni in cui consiste il rapporto di lavoro stesso. La dottrina spagnola osserva come l’integrazione fra le diverse organizzazioni imprenditoriali richiesta dalla necessità di perseguire obiettivi produttivi comuni possa «*desplegar una influencia cierta, y además de relieve, sobre las relaciones de trabajo que se desenvuelven dentro de sus fronteras. E incluso afectar a la ordinaria configuración del sujeto empleador en su seno*»²⁴⁴.

In particolare, sono cinque gli ambiti in cui i legami che si instaurano fra le diverse imprese della rete possono rilevare nell’applicazione delle regole dei rapporti di lavoro.

La necessità di coordinamento delle attività delle imprese che formano parte di una rete può influire, innanzitutto, sull’esercizio dei poteri datoriali e sulla identificazione del datore di lavoro²⁴⁵.

Nella sua configurazione tradizionale, il contratto di lavoro è concepito «*como un vínculo no sólo bilateral sino binario que se establece entre un determinado empresario y un concreto trabajador, en virtud del cual este último se compromete a prestar sus servicios de manera directa y exclusiva dentro del*

²⁴⁴ W. SANGUINETI RAYMOND, *Empresa, empresario, empleador*, cit., p. 5.

²⁴⁵ M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia “lenta y suave”*, in *Relaciones Laborales*, n. 4, 2009, pp. 49 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *Las transformaciones del empleador y el future del Derecho del Trabajo*, in *Relaciones Laborales*, n. 1, 2009.

*marco de una organización económica y productivamente autosuficiente sujeta al control directo y exclusivo del primero, sometándose para ello a sus ordenes también directas y exclusivas»*²⁴⁶. Coerente con tale impostazione è il modello di impresa di stampo fordista, nel quale l'organizzazione è sostanzialmente unitaria, nel senso che il titolare della stessa è identificato in un soggetto specifico al quale viene attribuita la qualifica di datore di lavoro ed addossate le conseguenti responsabilità. La dinamica che si genera all'interno delle reti è capace di dar luogo ad una serie di situazioni capaci di alterare, in modo diverso e in varia misura, questa netta separazione di sfere. *La utilización conjunta, indiferenciada o promiscua* del lavoratore all'interno della rete, tale da comportare la sottoposizione dello stesso alle direttive sia del datore di lavoro formale sia di altri imprenditori della rete, e le ipotesi nelle quali, pur non essendovi una utilizzazione condivisa del lavoratore, le direttive impartite dal datore di lavoro formale al proprio dipendente subiscono *la influencia exterior de las decisiones de otros empresarios*, pongono la questione se abbiano come effetto l'alterazione della imputazione del rapporto di lavoro²⁴⁷. Si tratta di situazioni che pongono problemi diversi e che pertanto, come si vedrà, vengono esaminate singolarmente dagli autori spagnoli al fine di stabilire, in ciascuna ipotesi, chi debba essere considerato datore di lavoro.

L'integrazione fra le diverse organizzazioni imprenditoriali in rete può incidere non soltanto sulle decisioni relative all'esercizio dei poteri datoriali ma anche su quelle che ciascuna impresa deve assumere *en materia de empleo*. Si pensi alla stipulazione del contratto di lavoro, alla determinazione del suo contenuto e della sua durata (secondo ambito di rilevanza). La trama di relazioni tendenzialmente stabili che si instaura tra le imprese appartenenti ad una rete, tra le cui attività esista o si generi un'interdipendenza, è capace infatti di condizionare o addirittura determinare le scelte di ciascun imprenditore. *La contratación de trabajadores y su duración, la permanencia de las condiciones laborales e incluso la extinción de los contratos de trabajo*, finiscono così per dipendere, in maggior o minor

²⁴⁶ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 40.

²⁴⁷ W. SANGUINETI RAYMOND, *La identificación del empleador en las redes empresariales*, cit.

misura, da decisioni o condizionamenti esterni²⁴⁸. In particolare, quanto alla determinazione della durata dei contratti di lavoro, l'integrazione fra le imprese in rete può favorire assunzioni a termine anziché a tempo indeterminato. Infatti, specialmente quando si tratta di reti gerarchiche di carattere verticale (caratterizzate dalla presenza di imprese che prestano servizi o eseguono opere per un'altra di maggiori dimensioni), gli imprenditori preferiscono stabilire vincoli di natura temporanea con i lavoratori data l'impossibilità di garantire il mantenimento del posto di lavoro per un tempo superiore a quello della durata degli incarichi. Bisogna fare i conti tuttavia con l'art. 15 del *Estatuto de los Trabajadores* che sancisce il carattere eccezionale del ricorso alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, al fine di garantire il principio di stabilità del lavoro. Per quel che qui interessa, tale disposizione statutaria consente la sottoscrizione di contratti a termine soltanto nel caso in cui anche il progetto imprenditoriale abbia una durata determinata. Gli imprenditori in rete, pertanto, non potrebbero stipulare contratti di lavoro a tempo determinato «*cuando la colaboración del empresario que los suscribe con otros empresarios pertenecientes a una misma red se incardina dentro de un proyecto global de alcance no limitado en el tiempo*»²⁴⁹.

E' stato affermato in dottrina che l'impossibilità da parte del datore di assicurare al lavoratore la conservazione del posto di lavoro al termine dell'incarico potrebbe costituire essa stessa una motivazione capace di giustificare la stipulazione di un contratto di lavoro a termine, «*sin importar si estos (i lavoratori) satisfacen requerimientos permanentes de la empresa a la que sirven, que esta tendría que atender (...) a través de contratos por tiempo indefinido*»²⁵⁰. Non è stata questa però, almeno fino a qualche anno fa (come si vedrà in seguito), la posizione assunta dai giudici spagnoli che si sono orientati verso la tesi più favorevole a limitare l'uso di contratti di lavoro a tempo determinato, al fine di favorire la stabilità del *empleo*²⁵¹.

²⁴⁸ A. MADAMÉ MARTÍN, *La extinción del contrato «por fin de obra» en casos de reducción del volumen de actividad contratada*, in *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, pp. 74 ss.

²⁴⁹ Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 56.

²⁵⁰ *Ibidem*, p. 56.

²⁵¹ Si vedano le sentenze del *Tribunal Supremo* n. 497 del 17 gennaio 1997 e n. 307 del 18 dicembre 1998.

La definizione del contenuto *de la prestación laboral y el alcance de las condiciones de trabajo, entre ellas particularmente de salario*, costituisce il terzo ambito in cui le relazioni che si instaurano tra le imprese appartenenti ad una rete incidono sull'applicazione delle regole dei rapporti di lavoro.

La manifestazione più evidente di tale incidenza si ha quando un imprenditore, attraverso la stipulazione di un contratto di *franquicia*, applica ai suoi dipendenti una politica del personale disegnata per altri²⁵². Al di là di questa ipotesi estrema, le forme di coordinamento imprenditoriale di tipo reticolare sono in grado di esercitare una notevole influenza sulla determinazione «*de las dos variables básicas de la relación de trabajo: el trabajo a prestar y la retribución a percibir a cambio de él*»²⁵³. Con particolare riferimento alle retribuzioni, lo sviluppo dei processi produttivi attraverso la collaborazione tra imprese formalmente autonome comporta una correlativa frammentazione *de los espacios de determinación de los costes salariales*, anche quando i lavoratori delle varie imprese organizzate in forma reticolare eseguono la propria prestazione al fine di raggiungere un obiettivo condiviso. Il dipendere da datori di lavoro diversi implica che le retribuzioni e, più in generale, le condizioni di lavoro dei lavoratori che prestano servizio per le imprese appartenenti ad una rete, non siano sempre uguali (si pensi, ad esempio, al caso in cui le singole imprese nodo applichino contratti collettivi riferiti a settori merceologici diversi). Il modello organizzativo reticolare consente di “spezzare” quella *tendencia a la uniformidad* che ha caratterizzato i sistemi di fissazione del salario tipici del fordismo, aprendo la strada alla possibilità di prevedere differenze retributive tra lavoratori che prestano la propria opera all'interno di un medesimo ciclo produttivo²⁵⁴.

L'indagine sulle possibili implicazioni all'interno del rapporto di lavoro della interazione fra organizzazioni produttive diverse non può non contemplare la questione relativa alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi in cui

²⁵² W. SANGUINETI RAYMOND, *¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?*, cit., p. 11. Sul contratto di *franquicia* si veda M. OLMO GASCÓN, *La franquicia, Un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2003.

²⁵³ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 59.

²⁵⁴ Si veda, in particolare, A. RECIO ANDREU, *Empresa red y relaciones laborales*, in A. Dubois-J.L. Millán-J. Toca (Coordinadores), *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, Icaria, 2001, pp. 225 ss.; J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial*, in *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 2, 2016, pp. 116 ss.

questi prestano la loro attività (quarto ambito). Quando due o più imprese appartenenti ad una rete condividono mezzi organizzativi e risorse materiali e umane all'interno di uno spazio comune (si pensi ad una rete con *coincidencia espacial*), i lavoratori dalle stesse impiegate possono trovarsi a dover avere contatti con luoghi, mezzi e metodi di produzione estranei e sconosciuti. Tale interazione può, da un lato, porre i lavoratori a contatto con fonti di rischio sconosciute (i lavoratori svolgono la loro prestazione in un *centro de trabajo* che non è quello abituale), dall'altro, può essere essa stessa fattore generatore di rischi nuovi e ulteriori²⁵⁵. Questa eventualità ha portato a considerare *la interacción de actividades empresariales «como una fuente generadora de riesgos laborales específicos»*²⁵⁶ e ad affermare che in caso di utilizzazione congiunta dei lavoratori (situazione che, come visto, si verifica spesso nell'ambito delle reti di imprese) il rischio di infortuni sul lavoro è maggiore²⁵⁷.

Infine, questa particolare modalità di organizzazione dell'attività economica è capace di incidere sulle relazioni collettive di lavoro. In particolare, lo svolgimento in rete delle attività produttive è in condizione di esercitare una notevole influenza sul diritto di libertà sindacale e di rappresentanza collettiva dei lavoratori, sulla negoziazione collettiva e sul diritto di sciopero.

Quanto al primo punto, la frammentazione dell'impresa, alterando la tradizionale relazione di potere calibrata sull'immagine dell'impresa autonoma e autosufficiente, artefice esclusiva delle proprie scelte imprenditoriali e interlocutrice unica delle organizzazioni sindacali, accentua le difficoltà di esercizio dei diritti sindacali da parte dei lavoratori, limita gli spazi per lo sviluppo di altre forme di rappresentanza collettiva e dà luogo ad un'attenuazione/affievolimento dell'interesse collettivo dei lavoratori che ostacola l'articolazione della contrattazione collettiva a livelli superiori²⁵⁸.

²⁵⁵ Cfr. M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales*, cit.; S. GONZALEZ ORTEGA, *Descentralización productiva y riesgos laborales*, in *Justicia Laboral*, n. 28, 2006, pp. 11 ss.

²⁵⁶ Così F. NAVARRO NIETO, *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, 2005, p. 7.

²⁵⁷ Cfr. A. OJEDA AVILÉS, *Aspectos laborales de las redes de empresas*, cit., pp. 806 ss.

²⁵⁸ Vi veda soprattutto J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial*, cit., pp. 116 ss.

Più complesse sono le ripercussioni sulla negoziazione collettiva. Il sistema spagnolo di relazioni sindacali è tradizionalmente impostato su due principali livelli di contrattazione collettiva: la categoria (*convenio de sector*) e l'azienda (*conveniende empresa*)²⁵⁹. Per entrambi tali livelli, la dinamica della negoziazione collettiva è impostata sulla interlocuzione fra l'organizzazione sindacale e il datore di lavoro formale (o l'organizzazione datoriale alla quale questi è iscritto). Questa corrispondenza è messa in crisi dalle forme di organizzazione di tipo reticolare, nelle quali l'attività economica costituisce il risultato dell'agire combinato di una pluralità di soggetti, economicamente e giuridicamente indipendenti, che però si condizionano a vicenda. Imprese che, inoltre, possono applicare contratti collettivi riferiti a settori merceologici diversi, da ciò derivandone che i rapporti di lavoro possono essere disciplinati da regolazioni collettive tra loro (anche molto) differenti. I fenomeni reticolari dunque richiedono uno spostamento del baricentro dell'attività sindacale e della contrattazione collettiva al di fuori dell'azienda²⁶⁰ e dell'interlocuzione con il datore di lavoro formale. Si può, in tale prospettiva, promuovere lo sviluppo di contratti collettivi di rete (*el convenio de red*) aventi ad oggetto, in particolare, i nessi tra progetti comuni di rete e loro ricadute in termini giuslavoristici con specifico riferimento a tematiche idonee ad essere regolate in modo accorpato, quali i tempi di lavoro, le prestazioni di lavoro *part-time*, i contratti a tempo determinato, e così via²⁶¹.

In ultimo, il sistema reticolare può incidere sugli effetti che sono connessi al diritto di sciopero. L'articolazione in rete dei processi produttivi, soprattutto quando i nessi di interdipendenza che si instaurano tra le attività delle imprese

²⁵⁹ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 70.

²⁶⁰ *Ibidem*, p. 70. Sanguinetti, richiamando la dottrina italiana (in particolare I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 255 ss.; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., pp. 95 ss.; G. ORLANDINI, *Diritto del lavoro e regolazione delle reti*, in F. Cafaggi (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Il Mulino, 2004, pp. 321 ss.; T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, cit., pp. 28 ss.), afferma che il contratto collettivo aziendale «*se convierte en un instrumento regulador inadecuado, cuando no inviable, cuando el proceso productivo se disarticula y el poder de decisión se fracciona en cabeza de una pluralidad de sujetos con personalidad diferenciada*».

²⁶¹ Nuovamente W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., pp. 74-75. L'Autore cita A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., p. 96.

risultano particolarmente intensi, come accade nel caso di una rete verticale a struttura gerarchica, può favorire l'elusione degli effetti del *derecho de huelga* attraverso la sostituzione dei lavoratori scioperanti di uno degli imprenditori della rete con lavoratori autonomi *reclutados a efecto* o con dipendenti delle altre imprese aggregate. Sostituzione che, nella prassi, viene disposta non più soltanto dall'imprenditore interessato direttamente dallo sciopero (così come accadeva generalmente fino a qualche anno fa), ma anche dalle altre imprese della rete, al fine di limitare l'impatto «*indirecto o reflejo*» che lo sciopero è capace di dispiegare sullo svolgimento delle loro attività (*rectius* sul funzionamento globale della rete)²⁶².

Esaminando tali profili, la dottrina spagnola rileva come il fenomeno delle reti, pur considerato come fenomeno fisiologico, può assumere tuttavia una natura ambivalente.

Da un lato, l'aggregazione fra imprese può costituire un mezzo efficace per l'incremento dell'occupazione grazie all'accrescimento delle opportunità produttive che essa concretizza per le imprese che ne fanno parte (si pensi soprattutto alle piccole e medie imprese che, associandosi ad altre di maggiori dimensioni, hanno l'opportunità di incrementare le proprie attività, accedere a nuovi mercati, concentrare le proprie risorse sul *core business* aziendale). Inoltre, la cooperazione imprenditoriale può favorire la conservazione del posto di lavoro²⁶³, può offrire occasioni di sviluppo della professionalità per i lavoratori coinvolti, oltre che un miglioramento della retribuzione per questi ultimi²⁶⁴.

²⁶² Sugli effetti che è in grado di dispiegare il sistema organizzativo reticolare sul diritto di sciopero si veda soprattutto M.F. FERNANDEZ LOPEZ, *Derechos fundamentales del trabajador en empresas complejas: ahora el derecho de huelga*, in *Revista de Derecho Social*, n. 52, 2010, pp. 149 ss.; J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *El derecho de huelga en el marco de la descentralización empresarial*, in *Temas Laborales*, n. 110, 2011, pp. 195 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio económico, tecnológico y productivo*, in *Trabajo y Derecho*, n. 14, 2016, pp. 10 ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas*, in *Revista de Derecho Social*, n. 74, 2016, pp. 11 ss.

²⁶³ Infatti, le forme di organizzazione imprenditoriale di tipo reticolare «*puedan desplegar efectos benéficos sobre la conservación del empleo, al dotar a sus relaciones de una base más sólida de sustento y permitir la búsqueda de soluciones consunta para la situaciones de crisis que puedan afectar tanto el conjunto como a alguno de sus componentes, incluyendo dentro de ellas la posible asunción de su personal por las demás empresas integradas en el sistema de colaboración*». Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 54.

²⁶⁴ Si veda I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, cit., p. 226.

Dall'altro lato, dalla frammentazione del processo produttivo che si realizza nelle forme di organizzazione imprenditoriale di tipo reticolare può derivare una riduzione dei trattamenti o delle tutele per i lavoratori impiegati. La rete, infatti, può favorire la creazione di rapporti di lavoro precario, può porre i lavoratori a contatto con fonti di rischio sconosciute (aumentando così la probabilità di infortuni sul lavoro), può incidere in negativo sul trattamento economico e normativo dei lavoratori, può accentuare le difficoltà di esercizio dei diritti sindacali. Inoltre, lo scambio di informazioni tra le varie imprese della rete, tra le quali quelle relative ai lavoratori impiegati per attuare la collaborazione, potrebbe, da un lato, ledere le regole sul trattamento dei dati personali, dall'altro, ostacolare il lavoratore che ha perso il posto di lavoro a trovarne un altro presso altra impresa legata alla rete²⁶⁵.

3.3 Le risposte dell'ordinamento spagnolo alle problematiche sollevate dai nuovi modelli di organizzazione imprenditoriale: dalla "patologia" alla "fisiologia"

Il diritto del lavoro, costruito a immagine e somiglianza della grande impresa verticalmente integrata e autosufficiente dal punto di vista economico ed organizzativo, ha da sempre guardato con sospetto le strategie di decentramento dirette ad affidare a *partners* contrattuali o a soggetti esterni specializzati in esclusivi *core business* la realizzazione di una o più fasi del processo produttivo. Espressione chiara di questa diffidenza è la previsione di precetti cautelari, adottati dai diversi ordinamenti giuridici, tra cui quello spagnolo, diretti a scongiurare il rischio di utilizzazione di questo tipo di pratiche come meccanismi di elusione delle tutele offerte dalle norme lavoristiche.

²⁶⁵ Così J.A. BAZ TEJEDOR, *Efectividad de los derechos fundamentales en la red de empresas: una apuesta por una protección judicial social*, cit., pp. 33 ss. L'Autore evidenzia come la circolazione dei dati possa consentire la creazione di "liste nere", ossia liste contenenti informazioni sul lavoratore e sul rapporto svoltosi alle dipendenze di un'impresa che possono essere conosciute da altre imprese della rete. Per una lettura delle riflessioni sviluppate da Baz Tejedor cfr. I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, cit., p. 228 ss.

In particolare, l'ordinamento spagnolo, da un lato, ha inteso definire i criteri che possano consentire di tenere distinte le operazioni di decentramento rispondenti ad un'effettiva esigenza organizzativa rispetto a quelle aventi come obiettivo il semplice frazionamento dell'organizzazione produttiva al fine di "fuggire" dalle regole dettate dall'ordinamento a tutela del lavoro (art. 43 del *Estatuto de los Trabajadores*)²⁶⁶, dall'altro, ha inteso garantire la soddisfazione dei crediti dei lavoratori delle imprese collaboratrici mediante l'attribuzione all'imprenditore, che si è avvalso delle stesse per integrare il proprio processo produttivo, della condizione di *responsable solidario* (art. 42 del *Estatuto de los Trabajadores*)²⁶⁷. Entrambe le norme sono state costruite partendo dal presupposto che la creazione di legami stabili di cooperazione tra organizzazioni produttive diverse è in condizione di dispiegare effetti, sull'attribuzione della qualità di datore di lavoro o sulle relazioni di lavoro di coloro che prestano servizio nell'ambito delle forme di collaborazione imprenditoriale, soltanto in casi eccezionali caratterizzati dall'uso elusivo o fraudolento di questi strumenti. Si pensi al caso in cui tra l'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa e il lavoratore si interponga un terzo al solo fine di assumere la qualifica di datore di lavoro formale o al caso in cui la collaborazione venga utilizzata «*como un instrumento de elusión por parte de una empresa de su responsabilidad mediante el expediente de trasladarla a un sujeto insolvente*»²⁶⁸. Situazioni queste per le quali operano i meccanismi di "ricomposizione della relazione di lavoro", attribuendo la qualifica di datore di

²⁶⁶ Ai sensi del comma I dell'articolo 43 del *Estatuto de los Trabajadores*, rubricato "*Cesión de trabajadores*", «*La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan*». Prosegue il II comma stabilendo che «*En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario*». In dottrina si veda M.L. PÉREZ GUERRERO-M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROJO, *El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de trabajo temporal y cesión de los trabajadores*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, pp. 185 ss.

²⁶⁷ Ai sensi del II comma dell'articolo 42 del *Estatuto de los Trabajadores*, rubricato "*Subcontratación de obras y servicios*", «*El empresario principal (...) responderá solidalmente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata*».

²⁶⁸ Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Empresa, empresario, empleador*, cit., p. 5.

lavoro al soggetto che effettivamente esercita il potere direttivo e la condizione di responsabile solidale al titolare dell'attività principale.

Da queste disposizioni sembra possibile dedurre che, al di fuori delle situazioni appena richiamate di chiaro contenuto patologico, la collaborazione lecita e legittima tra imprenditori non è capace di produrre alcun effetto né sulla imputazione del rapporto di lavoro né sui diritti e sulle obbligazioni di carattere individuale e collettivo spettanti ai lavoratori delle imprese aggregate.

Esiste tuttavia la consapevolezza, sempre più diffusa, che l'uso fisiologico delle forme di collaborazione imprenditoriale, siano esse a base contrattuale o societaria, è in grado di dispiegare un'influenza certa e tangibile sulle relazioni di lavoro che si svolgono al loro interno. E persino incidere sulla tradizionale struttura binaria del rapporto di lavoro. Innanzitutto perché l'integrazione delle attività di diversi soggetti al fine di raggiungere un obiettivo condiviso è capace di dar luogo ad una serie di necessità comuni la cui soddisfazione può richiedere l'attuazione di formule peculiari di esecuzione della prestazione lavorativa e di articolazione dei poteri datoriali, capaci di alterare la consueta ripartizione dei ruoli tra le parti del contratto di lavoro e in particolare di incidere sulla posizione che occupa il creditore della prestazione di lavoro. Ma anche perché lo sviluppo dei processi produttivi da parte di soggetti formalmente autonomi, ma economicamente e funzionalmente collegati, è capace di riflettersi sul complesso di diritti ed obbligazioni in cui consiste il rapporto di lavoro.

Di fronte a questo scenario, l'ordinamento spagnolo, seppur lentamente e in maniera non del tutto sistematica e coerente, ha iniziato recentemente a muovere i primi passi al fine di attribuire adeguata rilevanza giuridica, all'interno del rapporto di lavoro, all'esistenza di rapporti di collaborazione instaurati dal datore di lavoro con altre imprese della rete. La risposta del diritto del lavoro spagnolo agli indubbi effetti che il modello organizzativo reticolare produce sulla formazione delle decisioni relative all'esercizio dei poteri datoriali e su quelle, più in generale, riguardanti l'impiego dei lavoratori nella rete, si è manifestata attraverso una serie di interventi, soprattutto legislativi e giurisprudenziali, che toccano la maggior parte degli ambiti in precedenza individuati (V. *infra* par. 2),

tanto a livello individuale che collettivo, dando luogo a soluzioni diverse a seconda dei casi.

In materia di salute e sicurezza dei lavoratori, il legislatore ha introdotto, attraverso l'art. 24 della *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, rubricato “*Coordinación de actividades empresariales*”, un sistema articolato di misure preventive, applicabile ai casi in cui le prestazioni lavorative vengano svolte da lavoratori di due o più imprese «*en un mismo centro de trabajo*», basato sulla previsione di una serie di doveri specifici di «*coordinación e información*» che gravano su diversi soggetti²⁶⁹. Inoltre, l'art. 21 del *Reglamento de los Servicios de Prevención* consente oggi di creare «*servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial*»²⁷⁰.

In materia di negoziazione collettiva, il legislatore ha riconosciuto (nel 2011) la possibilità di negoziare contratti collettivi «*que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación*»²⁷¹. Tale previsione, di indubbia importanza, consente di dar luogo alla creazione di «*unidades de negociación*» capaci di “catturare” la complessità delle diverse forme di cooperazione imprenditoriale e di rendere possibile la fissazione di condizioni di lavoro accettabili per tutti i lavoratori coinvolti²⁷².

²⁶⁹ L'articolo 24 de la *Ley* n. 31/1995 è stato successivamente modificato dal *Real Decreto* n. 171 del 30 gennaio 2004. Tale articolo, sebbene non estenda la responsabilità per inadempimento a tutti gli imprenditori della rete, impone doveri specifici di coordinamento e di informazione in capo a tre distinti soggetti: 1. *Todos los empresarios que tengan trabajadores que desarrollen sus actividades en un mismo centro o lugar de trabajo*; 2. *El empresario que ostenta la titularidad de este último, con énfasis en aquél que cuenta además con personal operativo dentro del mismo*; 3. *Aquel que actúa, de ser el caso, como empresario principal dentro de una contrata o subcontrata correspondiente a su actividad empresarial cuya ejecución se lleva a cabo bajo tales condiciones.*

²⁷⁰ *Reglamento de los Servicios de Prevención* approvato con *Real Decreto* n. 39 del 17 gennaio 1997. L'art. 21 è stato modificato dal *Real Decreto* n. 337 del 2010.

²⁷¹ Così l'articolo 87, comma I e comma III lett. b), *Estatuto de los Trabajadores*, come modificato dal *Real Decreto-Ley* 7 giugno 2011, n. 7. In dottrina si veda I. MARÍN ALONSO, *El empleador «complejo»: legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios en los grupos y redes empresariales*, cit.; J. GÁRATE CASTRO, *La reforma de las reglas de legitimación (inicial y plena) para negociar convenios colectivos*, in *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011, pp. 165 ss.; A.B. MUÑOZ RUIZ, *El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posible y criterios jurisprudenciales para su resolución*, in *Trabajo y Derecho*, n. 13, 2016, pp. 84 ss.

²⁷² Da qualche tempo iniziano ad intravedersi strumenti di questo tipo, anche se in numero limitato. Questo è il caso del *convenio de empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros del Gobierno Vasco*, così come di diversi contratti stipulati per le *uniones temporales de empresas*. Al di là della possibilità concessa oggi dall'art. 87 ET, l'autonomia collettiva è capace

Come accennato in precedenza, anche la giurisprudenza ha contribuito al processo di progressivo adattamento dell'ordinamento giuridico spagnolo alle problematiche sollevate dai nuovi modelli di organizzazione imprenditoriale. Ci si riferisce in particolare a quelle decisioni che, sulla base dell'articolo 1, comma II del *Estatuto de los Trabajadores*, hanno ritenuto ammissibile, con riferimento ai gruppi di imprese, *la cotitularidad del contrato de trabajo e incluso la configuración de una posición empresarial plural* (sulle quali si tornerà in seguito); alla tendenza a “subordinare” la durata del contratto di lavoro alle esigenze della collaborazione imprenditoriale, aprendo, seppure con alcune sfumature, alla possibilità per i datori di lavoro di stipulare contratti di lavoro a termine non soltanto nel caso in cui anche il progetto imprenditoriale abbia durata determinata (V. *infra* par. 3.2)²⁷³; alle recenti pronunce del *Tribunal Constitucional*²⁷⁴ e del *Tribunal Supremo*²⁷⁵ dirette a tutelare gli effetti dell'esercizio legittimo del diritto di sciopero attraverso il divieto, sia per gli imprenditori direttamente interessati dall'esercizio del diritto sindacale e sia per quelli che con gli stessi abbiano rapporti di collaborazione economica e produttiva «*de intensidad suficiente*», di compiere azioni che possano ridurre o addirittura annullare gli effetti stessi (V. *infra* par. 3.2).

Al di là delle differenze, la maggior parte degli strumenti elaborati negli ultimi anni dal diritto del lavoro spagnolo per affrontare le conseguenze lavoristiche dello svolgimento in rete delle attività imprenditoriali hanno in comune una serie di elementi a cui è opportuno far cenno. Tali strumenti: prendono in considerazione l'uso fisiologico della rete; non comportano la soggettivizzazione della rete, normalmente associata ad uno strumento di elusione delle tutele lavoristiche, ma salvaguardano la distinzione sul piano giuridico dei soggetti che ne fanno parte; introducono deroghe al principio generale della relatività degli effetti del contratto; tengono conto del fatto che la prestazione di lavoro si integra

ugualmente di dar luogo a strumenti atipici diretti a regolare le necessità derivanti dall'interdipendenza delle attività imprenditoriali. Si pensi all'accordo sottoscritto il 15 marzo 2016 tra Repsol y la *Federación de Industria de CC.OO.* con l'obiettivo di creare canali di collaborazione al fine di monitorare il rispetto delle condizioni generali di lavoro per le imprese che operano nei complessi industriali di Repsol Petróleo.

²⁷³ W. SANGUINETI RAYMOND, *Empresa, empresario, empleador*, cit., pp. 5-6.

²⁷⁴ Si vedano le sentenze del *Tribunal Constitucional* n. 11 dell'8 aprile 1981, n. 123 del 28 settembre 1992 e n. 33 del 28 aprile 2011.

²⁷⁵ Sentenze del *Tribunal Supremo* n. 1011 dell'11 febbraio 2015 e n. 1249 del 20 aprile 2015.

all'interno di un'organizzazione i cui confini non coincidono con quelli del normale contratto di lavoro (stipulato tra datore e lavoratore); consentono di apprezzare le differenti situazioni che possono presentarsi nei diversi contesti di rete, elaborando soluzioni variabili a seconda delle caratteristiche di ogni situazione; non hanno ad oggetto in maniera esclusiva le reti di imprese ma, più in generale, tengono conto dei vincoli di coordinamento funzionale che possono instaurarsi tra le organizzazioni produttive (si pensi ai gruppi di imprese)²⁷⁶.

3.4 L'individuazione del datore di lavoro nelle forme di organizzazione reticolare: la *cotitularidad del contrato de trabajo*

La dinamica che si genera all'interno dei fenomeni reticolari è capace di dar luogo ad una serie di situazioni che, in modo diverso e in varia misura, possono incidere sulla questione della corretta imputazione del rapporto di lavoro. Si pensi al caso dell'impiego congiunto o promiscuo di uno o più lavoratori all'interno della rete, ai casi in cui le direttive impartite dal datore di lavoro formale al proprio dipendente costituiscono l'attuazione delle direttive ricevute da parte di altri soggetti della rete o, infine, alle ipotesi in cui all'organizzazione sostanzialmente unitaria si affianchi la piena ingerenza dell'impresa *principal* nella gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti impiegati presso le altre imprese della rete (ipotesi questa nella quale un'unica impresa, a causa della preminenza economica posseduta, non si limita ad indicare gli obiettivi produttivi, ma si ingerisce nella gestione dell'organizzazione facente capo ad un soggetto giuridicamente distinto). La dottrina spagnola, al fine di individuare chi, in ciascuna ipotesi, debba essere considerato datore di lavoro, si avvale dei commi I e II dell'art. 1 del *Estatuto de los Trabajadores*²⁷⁷. Sono queste infatti le disposizioni che, nell'ordinamento

²⁷⁶ Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y derecho del trabajo*, cit., pp. 83-84.

²⁷⁷ Ai sensi del I comma dell'art. 1 del *Estatuto de los Trabajadores* «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Prosegue il II comma sancendo che «A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de

giuridico spagnolo, definiscono gli elementi che identificano il contenuto del rapporto di lavoro e *los atributos que caracterizan la condición de empleador o empresario*. La definizione di datore di lavoro come il soggetto che «*recibe la prestación de servicios*» del lavoratore e che pertanto organizza e dirige la sua prestazione, ha contribuito a risolvere, almeno per alcune di dette situazioni, il problema della ricerca del datore di lavoro.

La prima ipotesi è quella nella quale la collaborazione reticolare dà luogo ad una utilizzazione promiscua delle prestazioni dei lavoratori che vi sono impiegati.

Il fatto che l'acquisizione della condizione di datore di lavoro appaia vincolata in modo diretto a la *recepción* di una prestazione e all'esercizio dei poteri ad essa collegati (art. 1, comma I, *ET*), unito alla circostanza che il II comma dell'art. 1 citatoriconosca espressamente che la posizione di datore di lavoro può essere rivestita da più di un soggetto («*serán empresarios todas las personas*»)²⁷⁸, consente di affermare, senza alcuna forzatura, che è possibile configurare un rapporto pluridatoriale ogni qual volta la prestazione (del lavoratore) dedotta in contratto con un'impresa sia utilizzata cumulativamente da altre imprese della rete. L'utilizzazione contemporanea e promiscua delle prestazioni dei lavoratori in rete darebbe luogo ad un rapporto unico con pluralità di datori di lavoro (e non ad una pluralità di rapporti, tanti quanti sono i datori di lavoro) mediante il ricorso alla fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa²⁷⁹. Tale fattispecie, che consente di imputare il rapporto di lavoro ad una pluralità di imprenditori senza dover ricorrere a tecniche di carattere eccezionale, quale può essere quella del «sollevamento del velo della personalità giuridica»²⁸⁰, rappresenta efficacemente la situazione in cui una medesima prestazione sia, per volontà delle parti, utilizzata per perseguire un interesse condiviso da una collettività

las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas».

²⁷⁸ Cfr. E. DESDENTADO DAROCA, *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Lex Nova, 2006, p. 73. L'Autrice ritiene che il II comma dell'art. 1 *ET* riconosca *de forma expresa e indubitabile la posición plural del empresario*.

²⁷⁹ Così W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 86.

²⁸⁰ Sulla tecnica del sollevamento del velo della personalità giuridica in tema di gruppi di imprese, si veda J. BAZ RODRÍGUEZ, *De «Aserpal» a «Tragsa». Una nueva reformulación de la doctrina jurisprudencial de la «empresa de grupo». Levantamiento del velo versus concepto laboral de empleador (artículo 1.2 ET)*, in *Trabajo y Derecho*, n. 18/2016, pp. 85 ss. Dello stesso Autore si veda inoltre *La revisión de la construcción jurisprudencial sobre «la empresa de grupo» como unidad de empresa laboral*, cit.

organizzata: interesse che viene ricondotto all'interno di un unico rapporto obbligatorio imputato alla pluralità dei soggetti, senza creare un nuovo soggetto di diritto. Come corollario dell'esistenza di un unico contratto di lavoro, detti imprenditori non solo condividono la titolarità dei poteri datoriali, ma anche la responsabilità per l'adempimento delle obbligazioni che sorgono dal rapporto di lavoro.

La possibilità che si configuri, sulla base dell'art. 1, comma II, *ET*, una situazione di *cotitularidad en la posición de jurídica del empleador* associata alla presenza di un unico vincolo contrattuale, è da tempo riconosciuta dalla giurisprudenza spagnola in relazione al fenomeno dei gruppi di imprese²⁸¹.

La nozione giuridica di datore di lavoro di cui all'art. 1, commi I e II, *ET*, se da un lato consente di ritenere ammissibile la possibilità di fondare rapporti di lavoro con pluralità di datori nel caso di impiego promiscuo di uno o più lavoratori all'interno della rete, dall'altro, rende estremamente difficile che le influenze esterne "subite" dal datore di lavoro formale nell'esercizio dei suoi poteri (in particolare di quello direttivo) possano in qualche modo incidere sulla imputazione del rapporto di lavoro. Infatti, alla luce delle citate disposizioni statutarie, affinché queste situazioni possano dispiegare effetti concreti è necessario che «*tengan un reflejo cierto y directo sobre los criterios de imputación de la condición de empleador*»²⁸². Dunque, salvo quando un terzo interferisce direttamente nella gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti impiegati presso altre imprese della rete, non risulta possibile imputare il rapporto

²⁸¹ In questo senso le sentenze del *Tribunal Supremo* n. 3946 del 3 maggio 1990, n. 1889 del 22 marzo 1991, n. 9243 del 31 dicembre 1991 e n. 1910 del 23 gennaio 2007. Sulla individuazione del datore di lavoro nell'ambito dei gruppi di imprese si veda J. BAZ RODRÍGUEZ, *De «Aserpal» a «Tragsa». Una nueva reformulación de la doctrina jurisprudencial de la «empresa de grupo». Levantamiento del velo versus concepto laboral de empleador (artículo 1.2 ET)*, cit., pp. 85 ss.; J. CRUZ VILLALÓN, *Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales*, in *Relaciones Laborales*, 2005, II, pp. 323 ss.; A. MONTOYA MELGAR, *El poder de dirección del impresario en las estructuras empresariales complejas*, in *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, n. 48, 2004, pp. 135 ss.; J.M. GARCÍA-ATANCE, *El grupo de empresas con efectos laborales*, cit., pp. 34 ss.; D. LANTARÓN BARQUÍN, *Pluralización empresarial y superación del carácter bilateral de la relación laboral*, in *Actualidad Laboral*, n. 12, 2004, pp. 1436 ss.; M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Consejo Económico y Social, 2007, pp. 179 ss.; J. BAZ RODRIGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., pp. 209 ss.

²⁸² W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 88. Sul punto si veda anche E. DESDENTADO DAROCA, *La personificación del impresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, cit., p. 62, la quale afferma che «no basta con hablar de modo genérico de influencia o subordinación entre empresas si no se concreta a continuación cómo actúa esta sobre los criterios de calificación e imputación exigidos por el legislador»

di lavoro al soggetto che funge da mero “ispiratore” dell’organizzazione e della direzione della prestazione di lavoro. Le motivazioni che possono aver indotto il datore di lavoro ad esercitare il potere direttivo in un certo modo non incidono, in quanto tali, sulla titolarità del rapporto di lavoro. Ciò tuttavia non significa che il forte condizionamento esterno “subito” dal datore di lavoro formale nell’esercizio dei suoi poteri e/o l’utilizzo indiretto delle prestazioni di lavoratori sottoposti al potere direttivo di altro imprenditore restino del tutto irrilevanti per il diritto del lavoro. Infatti, la difficoltà di ammettere l’impatto di queste ipotesi sul piano della titolarità del rapporto di lavoro spinge a spostare l’attenzione sul terreno più pragmatico «*de la imputación de responsabilidades laborales a quienes se benefician de la prestación laboral*», in linea con quanto stabilito dall’art. 42 del *Estatuto de los Trabajadores*²⁸³.

Infine, nelle ipotesi in cui vi sia una piena ingerenza dell’impresa *principal* nella gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti impiegati presso le altre imprese della rete, si aprirà lo spazio per l’applicazione dell’art. 1, comma II, *ET* o dell’art. 43 dello stesso Statuto, a seconda se si tratti di una utilizzazione congiunta della prestazione di lavoro o di una interposizione fraudolenta di manodopera. In questi casi l’influenza esterna acquista rilevanza in quanto si riflette sull’esercizio dei poteri propri del datore di lavoro, “penetrando” così nel campo di applicazione dell’art. 1 *ET*²⁸⁴.

Al di là della distinzione tra le diverse situazioni cui può dar luogo il modello organizzativo reticolare e alla loro incidenza o meno sulla imputazione del rapporto di lavoro, occorre segnalare un recente orientamento della giurisprudenza spagnola diretto a riconoscere, sulla base dell’art. 1, comma II, *ET*, la «*posibilidad de declarar la existencia de una posición empresarial conjunta, plural o compleja*» nelle ipotesi in cui la collaborazione tra due o più soggetti imprenditoriali indipendenti «*se articule a través de un sistema de coordinación dedicado a la realización de un programa común de actividades dentro del cual una de ellas* (una delle imprese indipendenti) *ejerce una suerte de poder directivo*

²⁸³ Così J. CRUZ VILLALÓN, *Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales*, in M. Rodríguez-Piñero Royo (Coordinador), *El empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Tecnos-Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1999, p. 56.

²⁸⁴ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 89.

general, a partir del cual quien ostenta el poder de dirección ha de adoptar las decisiones que le competen»²⁸⁵. Ciò che caratterizza e rende rilevante tali pronunce è l'espresso riconoscimento del fatto che la *posición empresarial plural* prevista dall'art. 1, comma II, *ET*, può configurarsi non soltanto quando gli imprenditori esercitano congiuntamente i poteri datoriali, come accade nel primo dei casi esaminati in precedenza (impiego congiunto o promiscuo di uno o più lavoratori all'interno della rete), ma anche quando tali poteri sono esercitati separatamente e sono suddivisi/ripartiti tra più soggetti. In questo caso attribuendo a uno il potere "generale" di gestione e di organizzazione dell'attività lavorativa e all'altro quello "specifico" di definire le modalità concrete di attuazione della prestazione. In altre parole, «*repartiéndose el ejercicio de las dimensiones general y singular del poder de dirección*»²⁸⁶.

La giurisprudenza iberica, oltre ad occuparsi dei problemi inerenti alle reti contratto, si è soffermata anche sulla questione dell'individuazione del datore di lavoro nell'ambito delle reti soggetto. Con particolare riferimento a *las uniones temporales de empresas*, il *Tribunal Supremo* è da tempo fermo nel riconoscere l'attitudine di questi enti, ai quali il legislatore non attribuisce la personalità giuridica ma riconosce la capacità di contrattare in nome proprio, ad assumere essi stessi la qualità di datori di lavoro dei lavoratori assunti *directamente* per raggiungere l'obiettivo del raggruppamento (esecuzione di un'opera, di un servizio, di una fornitura). I giudici, in alcune pronunce, fondano tale riconoscimento sulla base del fatto che *las uniones* costituirebbero un «*ejemplo típico de la comunidad de bienes*» menzionata dall'art. 1, comma II, *ET*, come uno dei potenziali soggetti capaci di acquisire la condizione di datore di lavoro²⁸⁷, in altre, ritenendo che attraverso tali organizzazioni «*surge una nueva empresa autónoma, que actúa bajo una unidad de dirección y bajo una denominación distinta de las empresas agrupadas*», la quale, tuttavia, «*no viene a constituir una*

²⁸⁵ Così la sentenza del *Tribunal Supremo* n. 650 del 4 febbraio 2015. Per l'analisi di questa sentenza si veda W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., pp. 89-90. In giurisprudenza si vedano anche le pronunce del *Tribunal Supremo* n. 9305 dell'11 luglio 2012 e n. 3866 del 14 maggio 2014.

²⁸⁶ Così A. MONTOYA MELGAR, *El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*, cit., pp. 135 ss.

²⁸⁷ *Tribunal Supremo* 29 settembre 1989, n. 6550.

persona jurídica nueva, correspondiendo su titularidad a las empresas integradas, que responden frente a terceros solidariamente»²⁸⁸.

3.5 La contitolarità del rapporto di lavoro: Italia e Spagna a confronto

Sintetizzando gli esiti dell'indagine condotta dalla dottrina iberica sulle implicazioni che il fenomeno delle reti può avere sul sistema spagnolo del diritto del lavoro e sulla possibilità di reperire, all'interno del sistema stesso, gli strumenti normativi per attribuire adeguata rilevanza all'esistenza dei nessi organizzativi creati dalla rete, si può affermare che: a) gli autori spagnoli evidenziano la necessità di considerare il modello organizzativo reticolare come un fenomeno fisiologico della moderna economia; ossia come una modalità normale ed oggi sempre più diffusa di organizzazione dell'attività imprenditoriale. Fenomeno che, pur considerato come fisiologico, può assumere tuttavia una natura ambivalente; b) l'integrazione tra le diverse imprese appartenenti ad una rete, richiesta dalla necessità di perseguire obiettivi produttivi comuni, produce effetti su alcuni aspetti fondamentali relativi all'impiego dei lavoratori. In particolare può incidere sulle decisioni relative all'esercizio dei poteri datoriali (e, pertanto, sulla questione della imputazione del rapporto di lavoro), così come sulle decisioni che ciascuna impresa deve assumere *en materia de empleo* (si pensi alla durata del contratto di lavoro, al contenuto *de la prestación laboral y el alcance de las condiciones de trabajo*); c) di fronte a questo scenario, l'ordinamento spagnolo, seppur lentamente e in maniera non del tutto sistematica e coerente, ha iniziato recentemente a muovere i primi passi al fine di attribuire rilevanza giuridica all'esistenza di rapporti di collaborazione instaurati dal datore con altre imprese della rete. Si pensi all'introduzione da parte del legislatore di un sistema articolato di misure preventive in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, applicabile ai casi in cui le prestazioni lavorative vengano svolte da dipendenti di più imprese in un medesimo *centro de trabajo* (art. 24 della *Ley n. 31 del 1995*, così come modificato nel 2004), e al riconoscimento della possibilità

²⁸⁸ *Tribunal Supremo* 12 febbraio 1990, n. 900.

di negoziare contratti collettivi «*que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación*» (art. 87, comma I, *Estatuto de los Trabajadores*, così come novellato nel 2011). Anche la giurisprudenza ha contribuito al processo di progressivo adattamento dell'ordinamento spagnolo alle problematiche sollevate dai nuovi modelli di organizzazione imprenditoriale. Ci si riferisce in particolare a quelle decisioni che hanno ritenuto ammissibile, nell'ordinamento giuridico spagnolo, *la cotitularidad del contrato de trabajo e incluso la configuración de una posición empresarial plural*.

E' proprio in relazione alla questione dell'individuazione del datore di lavoro e, in particolare, alla possibilità o meno di imputare il rapporto di lavoro ad una pluralità di datori, che emerge la principale differenza che intercorre tra il sistema italiano e quello spagnolo.

Se in Italia, come visto nel secondo capitolo, ancora si discute circa la compatibilità o meno dell'istituto della codatorialità con il nostro ordinamento giuridico, anche dopo l'intervento legislativo del 2013 con il quale il legislatore ha previsto che per le imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso», in Spagna, la dottrina, sulla base del disposto dell'art. 1, comma II, *ET* («*serán empresarios todas las personas*»), ammette «*sin llevar a cabo forzamiento conceptual alguno*»²⁸⁹ la possibilità di configurare un rapporto pluridatoriale ogni qualvolta la prestazione del lavoratore dedotta in contratto con un'impresa sia utilizzata *cumulativamente* da altre imprese della rete.

Inoltre, la possibilità che si configuri, sempre sulla base dell'art. 1, comma II, *ET*, una situazione di *cotitularidad en la posición de jurídica del empleador* è da tempo riconosciuta dalla giurisprudenza spagnola in relazione al fenomeno dei gruppi di imprese²⁹⁰ e, più di recente, «*en las fórmulas de cooperación que*

²⁸⁹ W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, cit., p. 86.

²⁹⁰ Come riferisce O. RAZZOLINI, *Cotitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa»*, in *Giornale del diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2009, pp. 263 ss., in Spagna la *cotitularidad* del rapporto di lavoro, dal lato del datore di lavoro, può risultare: 1) dal contratto di lavoro stesso, nel quale è previsto che il lavoratore subordinato eseguirà la prestazione a favore di una pluralità di datori di lavoro; 2) da una convenzione fra gli imprenditori appartenenti al gruppo, che si definiscono espressamente *organización laboral unitaria dotada de una plantilla única*; 3) dai fatti (cosiddetta *cotitularidad fáctica*), allorchando il gruppo funziona in concreto

conlleven el ejercicio conjunto, sucesivo, repartido o condicionado de los poderes empresariales»²⁹¹.

La *cotitularidad* del rapporto di lavoro viene invece esclusa dalla giurisprudenza iberica nel caso di costituzione di una rete soggetto (V. *infra* par. 3.4.)²⁹². In tale ipotesi, infatti, è lo stesso ente (e non le singole imprese che lo hanno costituito) ad assumere la veste di datore di lavoro dei lavoratori assunti per raggiungere l'obiettivo del raggruppamento. Tali pronunce costituiscono un importante spunto di riflessione per quello che si dirà nelle pagine seguenti.

come un'única organización laboral, seppure in assenza di previsioni contrattuali o convenzionali, e i lavoratori svolgano di fatto le loro prestazioni a favore della pluralità degli imprenditori facenti parte del gruppo. Sul riconoscimento da parte dell'ordinamento spagnolo della possibilità di configurare un rapporto pluridatoriale si veda, nella dottrina italiana, V.SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in WP C.S.DL.E. "Massimo D'Antona" - 94/2010, pp. 14-15; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 126, 2010, p. 227; L. RATTI, *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, pp. 156 ss.; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., p. 97 e p. 112.

²⁹¹ Si veda in particolare la sentenza del *Tribunal Supremo* n. 650 del 4 febbraio 2015. V. par. 3.4.

²⁹² Ci si riferisce alle sentenze del *Tribunal Supremo* 29 settembre 1989, n. 6550 e 12 febbraio 1990, n. 900.

CAPITOLO IV

La figura del datore di lavoro tra rete soggetto e rete contratto

SOMMARIO: 4.1 Introduzione. - 4.2 La rete priva di soggettività giuridica: rete contratto “leggera” e “pesante”. - 4.3 La rete come autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici: la rete soggetto. - 4.4 I profili fiscali delle reti di imprese. - 4.5 La *governance* delle reti (organo comune e fondo patrimoniale comune). - 4.6 La partecipazione delle reti di imprese alle gare di appalto pubblico. - 4.7 Incompatibilità tra rete soggetto e codatorialità.

4.1 Introduzione

Come si è detto, il contratto di rete e, più in generale, i fenomeni aggregativi tra imprese pongono sfide significative al diritto del lavoro, poiché, con la moltiplicazione delle figure di riferimento sul fronte datoriale, impongono all'interprete di confrontarsi con un modello di relazioni anomalo rispetto allo schema binario lavoratore/datore di lavoro.

La scomposizione dell'organizzazione in capo ad una pluralità di soggetti spezza la natura binaria tradizionalmente attribuita al contratto di lavoro. Il lavoratore, infatti, assunto da una delle imprese appartenenti alla rete, svolge la propria prestazione nell'ambito di un'organizzazione più vasta al fine di attuare gli obiettivi della cooperazione interimprenditoriale.

Davanti a questo scenario, una parte della dottrina ha sostenuto che, in determinati casi e in presenza di certe condizioni, il lavoratore debba essere considerato dipendente non solo dal datore di lavoro dal quale è stato formalmente assunto, ma anche dagli altri che in vario modo traggano vantaggio dalla sua prestazione. Tale dottrina ha ritenuto cioè di poter costruire ipotesi di codatorialità, individuando la posizione di datore di lavoro in capo ai diversi soggetti che costituiscono la rete contrattuale o che compongono il gruppo di società (V. *infra* cap. II).

Il problema dell'individuazione del datore di lavoro nelle forme di collaborazione imprenditoriale è peraltro pervenuta all'attenzione della giurisprudenza che,

soprattutto nell'ambito di controversie aventi ad oggetto l'impiego di lavoratori all'interno del gruppo di società, ha riconosciuto l'ammissibilità teorica della codatorialità, ossia della contestuale imputazione del rapporto di lavoro ad una pluralità di datori di lavoro²⁹³.

Sul tema è poi intervenuto il legislatore che, con il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in l. 8 agosto 2013, n. 99, ha introdotto la possibilità di costituire rapporti di lavoro con più di un datore di lavoro: oggi l'art. 30, comma IV-ter, d. lgs. n. 276/2003 prevede che tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite dal contratto di rete stesso»; mentre l'art. 31, comma III-ter, d. lgs. n. 276/2003 prevede che «l'assunzione congiunta» possa essere effettuata da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse siano imprese agricole.

Il legislatore dunque, attraverso il nuovo art. 30, comma IV-ter, d. lgs. n. 276/2003, codifica per la prima volta la nozione di “codatorialità” e lo fa nel particolare contesto del contratto di rete.

In base all'ultima formulazione dell'art. 3, comma IV-ter, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, il contratto di rete è un contratto di durata stipulato tra più imprenditori al fine di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato. Per realizzare tali scopi-fine, il legislatore enuncia una serie di scopi-mezzo consistenti: nella collaborazione in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle imprese; nello scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica; nell'esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto di ciascuna impresa (V. *infra* par. 1.4 e 1.5)²⁹⁴.

Il contratto deve definire un programma («programma comune di rete») nel quale vengono indicati i diritti e gli obblighi dei partecipanti, le modalità di realizzazione dello scopo comune e, qualora sia istituito un fondo comune, le modalità del conferimento e i criteri di valutazione nonché le regole di gestione

²⁹³ V. in particolare Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2003, pp. 1033 ss. con nota di G. FERRAÙ e Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, II, pp. 375 ss., con nota di O. RAZZOLINI.

²⁹⁴ Parla di scopi-fine e di scopi-mezzo G. PALMIERI, *Profili generali del contratto di rete*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating*, Il Sole24Ore, 2011, pp. 3 ss.

del fondo. Scelta rilevante, lasciata alla discrezionalità delle parti, è quella della istituzione di un organo comune e di un fondo patrimoniale comune. Da tali scelte, come si vedrà, discendono conseguenze in termini di requisiti del contratto e in termini di responsabilità verso i terzi. In particolare, nel caso di costituzione di un organo comune, occorre definirne i poteri di gestione, di rappresentanza e le modalità di revoca²⁹⁵.

Il quadro normativo oggi vigente offre agli imprenditori che intendono costituire una rete di imprese l'alternativa tra tre diversi modelli contrattuali: a) un contratto di rete privo di fondo comune, in cui gli aderenti collaborano per perseguire obiettivi condivisi (c.d. rete contratto "leggera"); b) un contratto di rete (senza soggettività ma) con fondo comune e organo comune (c.d. rete contratto "pesante"); c) un modello con soggettività giuridica (c.d. rete soggetto). Infatti, le modifiche alla disciplina civilistica del contratto di rete, introdotte nel 2012, hanno previsto la possibilità per alcuni contratti, a determinate condizioni, di acquisire la soggettività giuridica. La rete dunque può essere soggetto di diritto e divenire autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici attivi e passivi.

Esiste quindi anche la rete soggetto che pone problemi diversi dalla rete contratto. Mentre nel caso di costituzione di una rete contratto la titolarità delle situazioni giuridiche rimane individuale dei singoli partecipanti (di ogni imprenditore/datore di lavoro aderente alla rete), qualora le parti contraenti optino per la costituzione di una rete soggetto, la rete diviene un autonomo centro di imputazione di interessi e rapporti giuridici e quindi un soggetto "distinto" dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto. Ma allora la codatorialità, che implica che alla tradizionale coppia binaria del rapporto di lavoro (datore/lavoratore) si sostituisca dal lato del creditore di lavoro una pluralità di soggetti, è compatibile con la fattispecie della rete soggetto?

E' questa la domanda alla quale si cercherà di dare una risposta nelle pagine seguenti.

²⁹⁵ Si veda F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, in *Enciclopedia del diritto*, Annali IX, Giuffrè, 2017, pp. 223 ss.

4.2 La rete priva di soggettività giuridica: rete contratto “leggera” e “pesante”

Come accennato, la rete contratto può essere “leggera” o “pesante”.

Gli operatori, infatti, hanno a disposizione due diversi modelli (entrambi privi di soggettività) tra i quali individuare lo schema di aggregazione più idoneo a rispondere alle diverse esigenze sottese ai programmi di collaborazione.

a) Un contratto di rete privo di fondo patrimoniale comune, in cui gli aderenti collaborano per perseguire obiettivi condivisi (ad esempio, scambiando informazioni o condividendo *know how*).

In questa forma, per così dire “leggera”, il programma impegna individualmente tutte le imprese aggregate senza benefici di limitazione della responsabilità per coloro che agiscono in nome e per conto della rete²⁹⁶. La mancanza di un fondo patrimoniale non comporta l’assenza di risorse che possono essere conferite per la realizzazione di progetti specifici.

b) Un contratto di rete con fondo comune e organo comune destinato a svolgere attività, anche commerciale, con i terzi (c.d. rete-contratto “pesante”).

Siffatto modello presuppone che i partecipanti optino oltre che per l’istituzione di un fondo patrimoniale comune e di un organo comune, per l’indicazione, in sede di atto costitutivo, della denominazione e della sede della rete e per l’iscrizione del contratto di rete nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante²⁹⁷.

Le reti riconducibili a tale modello, pur essendo destinate a svolgere attività con i terzi, non costituiscono un autonomo centro di imputazione di situazioni giuridiche. L’assenza di un’autonoma soggettività giuridica della rete comporta che gli atti posti in essere in esecuzione del programma di rete producano i loro effetti direttamente nelle sfere giuridico-soggettive dei partecipanti alla rete.

²⁹⁶ Tuttavia, in presenza di un’attività meramente interna e senza la costituzione di un patrimonio autonomo, non parrebbero emergere significative esigenze di tutela di terzi creditori.

²⁹⁷ Si tratta di una pubblicità con effetti costitutivi, perché l’efficacia del contratto inizia a decorrere solo da quando è stata eseguita l’ultima delle iscrizioni prescritte a carico dei contraenti originari (art. 3, comma *4quater*, d.l. n. 5/2009). Qualora, invece, come vedremo, si opti per l’iscrizione del contratto di rete nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sede, la rete acquista soggettività giuridica.

L'organo comune agisce in rappresentanza non già della rete, bensì in nome e per conto degli imprenditori partecipanti alla rete. Infatti, i rapporti tra gli imprenditori partecipanti al contratto di rete e l'organo comune sono riconducibili alla figura del mandato con rappresentanza²⁹⁸; di conseguenza, gli atti posti in essere da parte del soggetto designato a svolgere l'ufficio di organo comune incaricato dell'esecuzione del contratto o di una o più parti di esso produce effetti giuridici direttamente nelle sfere individuali dei singoli rappresentati²⁹⁹.

Le reti contratto non sono titolari del fondo patrimoniale comune (il quale, nella rete priva di soggettività giuridica, costituisce un complesso di beni e diritti destinato alla realizzazione del programma comune di rete), che fa invece capo – collettivamente – ai partecipanti alla rete, seppure costituisca un patrimonio separato rispetto a quello di questi ultimi. Infatti, indipendentemente dalla attribuzione di soggettività giuridica alla rete, il fondo patrimoniale comune è un patrimonio autonomo e distinto dai patrimoni personali dei partecipanti, come il patrimonio consortile del quale viene espressamente richiamata parte della disciplina. Di conseguenza è aggredibile solo dai creditori della rete e non dai creditori personali degli imprenditori aderenti. Né i partecipanti possono chiedere la divisione del fondo finché dura la rete³⁰⁰.

Il regime di responsabilità (limitata) previsto dal legislatore per le reti contratto “pesanti” è lo stesso di quello previsto, come vedremo in seguito, per le reti soggetto. Infatti, per le obbligazioni assunte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune; invece, per le obbligazioni assunte per conto dei singoli imprenditori aderenti alla rete rispondono questi ultimi in solido col fondo comune³⁰¹.

²⁹⁸ Cfr. art. 3, comma 4ter, lett. e, d.l. n. 5/2009, ai sensi del quale «L'organo comune agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica e, in assenza della soggettività, degli imprenditori, anche individuali, partecipanti al contratto (...)».

²⁹⁹ Così l'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 20/E del 18 giugno 2013.

³⁰⁰ G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, M. CAMPOBASSO (a cura di), Utet, 2013, pp. 298-299.

³⁰¹ Sulla responsabilità patrimoniale delle reti si veda, *ex plurimis*, F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, in *Enciclopedia del diritto*, cit., pp. 230-231; M. MALTONI, *Le pubblicità del contratto di rete*, Consiglio Nazionale del Notariato, Studio n. 5-2013/I, pp. 7 ss.; M. BIANCA, *Il modello normativo del contratto di rete. Nuovi spunti di riflessione sul rapporto tra soggettività giuridica e autonomia patrimoniale*, in F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, 2012, pp. 41 ss.; M. SCIUTO, *Imputazione e responsabilità nelle “reti di imprese” non entificate (ovvero del patrimonio separato incapiente)*, in *Rivista del Diritto Commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 2012, n. 3, p. 445 ss.; M. MATTIONI, *Il*

Le reti contratto sono tenute annualmente alla redazione di una situazione patrimoniale e al deposito della stessa presso l'ufficio del registro delle imprese del luogo in cui hanno la sede³⁰².

4.3 La rete come autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici: la rete soggetto

Il decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (c.d. decreto crescita), convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 e il decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 (c.d. decreto crescita-*bis*), convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, hanno novellato ulteriormente le disposizioni relative al contratto di rete³⁰³, contribuendo così a cambiare sensibilmente la fisionomia della fattispecie contrattuale introdotta, come noto, dall'articolo 3, commi 4-*ter* e 4-*quater*, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla legge 9 aprile 2009, n. 33.

La novità più rilevante è sicuramente quella relativa all'introduzione della possibilità per alcuni contratti, a determinate condizioni, di acquisire la soggettività giuridica³⁰⁴.

Già prima della novella il riconoscimento di una soggettività di rete – almeno nei casi in cui fosse istituito un fondo comune – era stato auspicato da una parte della

contratto di rete: un inquadramento civilistico, in G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 71 ss.; F. CAFAGGI-P. IAMICELI-G.D. MOSCO, *Il contratto di rete e le prime pratiche: linee di tendenza, modelli e prospettive di sviluppo*, in G. D'Amico-F. Macario (a cura di), *Contratti di rete: prime applicazioni pratiche*, in *I Contratti*, n. 8-9, 2013, pp. 799 ss.; E. BREDARIOL, *Evoluzione legislativa e attuale assetto della disciplina del contratto di rete*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 89 ss.

³⁰² Con circolare del Ministero dello Sviluppo Economico del 27 febbraio 2014, n. 3668/C, p. 41, lett. n), è stato precisato che il deposito deve essere effettuato dall'Impresa di Riferimento presso l'Ufficio del Registro ove questa ha sede.

³⁰³ Prima delle modifiche intervenute nel 2012, l'art. 3, commi 4-*ter* e ss. del d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, conv. nella legge 9 aprile 2009, n. 33, era stato modificato ed integrato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99 e dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 (di conversione del d.l. n. 78 del 2010).

³⁰⁴ Altra novità di rilievo è la previsione secondo la quale, qualora il contratto di rete preveda l'istituzione sia di un fondo comune, sia di un organo comune legittimato ad agire con i terzi, «in ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione contratto di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune» (comma 4-*ter*, quarto periodo, n. 2) dell'art. 3 del d.l. n. 5/2009.

dottrina sia al fine di rendere più agevole la “visibilità” del rapporto tra le imprese in rete (semplificando, in particolare, le dinamiche delle relazioni con soggetti istituzionali, quali istituti di credito e pubbliche amministrazioni), sia al fine di risolvere alcuni inconvenienti pratici legati all’agire in rete³⁰⁵. Nel senso di tale auspicata soggettivizzazione sono stati letti alcuni passaggi della normativa, fra cui, in particolare, l’espreso riferimento (in relazione alla definizione dell’oggetto del contratto di rete) all’«esercizio in comune di attività». La locuzione “esercizio in comune” si riscontra anche nell’art. 2247 c.c. fra i punti caratteristici e qualificanti il contratto di società, ove è intesa proprio nel senso di esercizio di attività giuridicamente riferibile non già ai singoli soci ma ad un nuovo centro di imputazione che trae origine dallo stesso contratto di società³⁰⁶.

Altra parte della dottrina, al contrario, aveva messo in evidenza come il riconoscimento di soggettività alla rete comportasse il rischio di un appesantimento della figura, in contrasto con le finalità perseguite dalla nuova normativa (quali evidenziate al momento dell’introduzione della fattispecie). Nell’intenzione originaria del legislatore, infatti, il contratto di rete doveva rappresentare uno strumento “agile” e “leggero” di cooperazione interimprenditoriale, ferma restando la possibilità di optare per forme più strutturate di aggregazione (diverse, però, dal contratto di rete). Secondo questa prospettiva, il riconoscimento della soggettività giuridica alla rete aprirebbe la strada ad una configurazione dell’istituto destinata a risolversi in una inutile “duplicazione” di strumenti già previsti dal nostro legislatore e pertanto già a disposizione delle imprese³⁰⁷.

³⁰⁵ In questo senso G. PALMIERI, *Profili generali del contratto di rete*, cit., pp. 3 ss.; G.D. MOSCO, *Frammenti ricostruttivi sul contratto di rete*, in *Giurisprudenza commerciale*, 2010, I, pp. 848 ss. Sulla possibile natura “associativa” della rete si veda F. CAFAGGI, *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, in F. Macario-C. Scognamiglio (a cura di), *Reti di imprese e contratto di rete: spunti per un dibattito*, in *I Contratti*, 2009, pp. 919 ss.; P. IAMICELI, *Dalle reti di imprese al contratto di rete: un percorso (in)compiuto*, in P. Iamiceli (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, Giappichelli, 2009, pp. 25 ss.; D. CORAPI, *Dal consorzio al contratto di rete: spunti di riflessione*, in P. Iamiceli (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, cit., pp. 167 ss.; G. VILLA, *Reti di imprese e contratto plurilaterale*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2010, I, pp. 951 ss.

³⁰⁶ Sul punto cfr. F. CAFAGGI-P. IAMICELI, *Contratto di rete. Inizia una nuova stagione di riforme?*, in *Obbligazioni e contratti*, 2009, p. 598.

³⁰⁷ Cfr. M. MILELLA, *La soggettività nel contratto di rete tra imprese*, in *I Contratti*, n. 4, 2013, p. 403. Tra coloro che negavano la possibile configurazione associativa del contratto di rete si veda M. SCIUTO, *Imputazione e responsabilità nelle “reti di imprese” non entificate (ovvero del patrimonio separato incapiente)*, cit., pp. 463 ss.; E. BRIGANTI, *La nuova legge sui “contratti di*

L'«enigma della soggettività»³⁰⁸ ha oggi trovato una soluzione normativa. Infatti, ai sensi del combinato disposto del comma 4-ter, terzo periodo, e del comma 4-quater, ultimo periodo, dell'art. 3 del d.l. n. 5/2009, come novellato, la rete di imprese dotata di un fondo patrimoniale comune e di un organo comune può acquisire, per scelta dei contraenti, la soggettività giuridica.

Il legislatore ha precisato che l'acquisto della soggettività non avviene *ope legis*, ma deriva dall'esercizio di una mera facoltà concessa agli imprenditori in rete³⁰⁹.

La rete dunque può essere soggetto di diritto³¹⁰ e divenire autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici attivi e passivi. Si tratta, come anticipato, di un'opzione rimessa all'autonomia privata, che si manifesta ad un triplice livello. Innanzitutto, sul piano dei requisiti organizzativi, le parti devono convenire l'istituzione e la disciplina di formazione di un fondo patrimoniale comune,

rete” tra le imprese: osservazioni e spunti, in *Notariato*, 2010, pp. 195 ss.; F. CIRIANNI, *Il contratto di rete*, in *Notariato*, 2010, pp. 442 ss.; A. GENTILI, *Il contratto di rete dopo la l. n. 122 del 2010*, in *I Contratti*, 2011, pp. 617 ss.; Id., *Una prospettiva analitica su reti di impresa e contratti di rete*, in *Obbligazioni e contratti*, 2010, pp. 90 ss.; D. SCARPA, *Integrazione di imprese e destinazione patrimoniale*, in *Contratto e impresa*, 2010, pp. 168 ss.; P. ZANELLI, *Reti di imprese: dall'economia al diritto, dall'istituzione al contratto*, in *Contratto e impresa*, 2010, pp. 952 ss.; V. DONATIVI, *Le reti di imprese: natura giuridica e modelli di governance*, in *Le Società*, n. 12, 2011, pp. 1429 ss.

³⁰⁸ Così S. LOPREIATO, *Programma comune di rete ed efficacia normativa variabile*, in F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, 2012, pp. 155 ss. Sul punto si veda anche M. PANDIMIGLIO, *Brevi note in tema di soggettività giuridica delle reti di impresa*, in F. Bonolini-L. Carota-M. Gambini (a cura di), *Il contratto di rete. Un nuovo strumento di sviluppo per le imprese*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2013, pp. 83 ss.

³⁰⁹ Per effetto delle modifiche apportate dal d.l. n. 83/2012, convertito in l. 134/2012, ai commi 4ter e 4quater dell'art. 3 d.l. n. 5/2009, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune, «la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l'iscrizione nel registro delle imprese la rete acquista soggettività giuridica». Successivamente il d.l. n. 179/2012, convertito in l. n. 221/2012, ha apportato ulteriori modifiche al citato art. 3, al fine di precisare che il contratto di rete, anche qualora preveda l'organo comune e il fondo patrimoniale, «non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte».

³¹⁰ Il legislatore parla di “soggettività giuridica”, non di “personalità giuridica”. Nel nostro ordinamento la personalità giuridica è riconosciuta soltanto alle società di capitali, alle società cooperative, alle associazioni riconosciute e alle fondazioni che, in quanto persone giuridiche, godono di una piena e perfetta autonomia patrimoniale. Tuttavia, nel nostro sistema, il mancato riconoscimento della personalità giuridica a una figura associativa non esclude che la stessa costituisca autonomo centro di imputazione di rapporti giuridici, vale a dire un soggetto di diritto come tale dotato di autonomia patrimoniale. Il che è dimostrato dall'affermazione, ormai ampiamente consolidatasi in dottrina e in giurisprudenza, secondo cui la soggettività giuridica va senz'altro riconosciuta alle società di persone, come pure ai consorzi con attività esterna, alle associazioni non riconosciute e al GEIE, malgrado si tratti di fattispecie cui non è riconosciuta la personalità giuridica (Cfr. F. GALGANO, *Delle persone giuridiche*, in *Commentario del codice civile*, a cura di A. SCIALOJA - G. BRANCA, Libro I, *Delle persone e della famiglia* (artt. 11-35), Zanichelli, 2006).

costituito con i loro apporti³¹¹; nominare un organo comune³¹²; stabilire la sede e la denominazione della rete³¹³. In secondo luogo, sul piano della forma del contratto, solo se si opta per l'atto pubblico o per la scrittura privata autenticata o per l'atto munito di firma digitale è possibile decidere di acquisire la soggettività giuridica. Infine, sul piano del regime di pubblicità, si deve chiedere che la rete sia iscritta nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede. Come disposto dal nuovo comma 4-*quater* dell'art. 3, d.l. n. 5 del 2009, la soggettività giuridica consegue, infatti, all'iscrizione del contratto di rete nella sezione ordinaria del registro delle imprese³¹⁴.

La rete con autonoma soggettività giuridica opera tramite il proprio organo esecutivo, che ne ha la rappresentanza legale³¹⁵; assume in proprio nome diritti ed obblighi e può conseguire la qualifica di imprenditore.

Le reti soggetto sono titolari del fondo patrimoniale comune, che costituisce patrimonio "autonomo" rispetto a quello dei singoli partecipanti: per tutta la durata del contratto di rete, questi ultimi non possono chiederne la divisione e i

³¹¹ Il fondo patrimoniale della rete è formato inizialmente dai conferimenti dei contraenti e dagli eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare. Il contratto deve perciò determinare la misura di tali obblighi e le modalità di valutazione degli apporti realizzati con beni diversi dal denaro. Inoltre, se il programma lo consente, la contribuzione al fondo patrimoniale comune può avvenire mediante l'istituzione di un patrimonio destinato ai sensi dell'art. 2447*bis*, comma 1, lett. a, c.c. In questo caso l'apporto resta presso il conferente sotto forma di un patrimonio autonomo dello stesso (un patrimonio separato dal patrimonio generale e inattaccabile dai creditori di quest'ultimo) destinato esclusivamente a far fronte alle obbligazioni della rete di imprese e a realizzare gli investimenti previsti dal programma. La costituzione di patrimoni destinati, però, è in via generale consentita solo per quelle parti del contratto di rete che assumano la forma di società per azioni. Si veda per tutti G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, M. CAMPOBASSO (a cura di), cit., pp. 298-299.

³¹² Anche se il legislatore non prevede espressamente la nomina, la necessità di un organo comune che funga da centro di produzione e di imputazione dell'attività al gruppo sembra emergere implicitamente nella previsione del comma 4*ter*, lett. e, art. 3 d.l. n. 5/2009, nel quale si prevede che l'organo comune agisce in rappresentanza della rete. Nello stesso senso F. CAFAGGI - P. IAMICELI - G.D. MOSCO, *Gli ultimi interventi legislativi sulle reti*, in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, a cura di F. CAFAGGI - P. IAMICELI - G.D. MOSCO, Giuffrè, 2012, p. 493.

³¹³ Tale requisito si ricava dalla lett. a del comma 4*ter* e dal comma 4*quater* dell'art. 3 d.l. n. 5/2009.

³¹⁴ Una parte della dottrina considera tale forma di pubblicità esclusiva e sufficiente e non complementare a quella compiuta presso ogni singola impresa aderente a mente del primo periodo del comma 4*quater* dell'art. 3. Così M. MALTONI, *Le pubblicità del contratto di rete*, cit., p. 4. Di diversa opinione sembrano F. CAFAGGI - P. IAMICELI - G.D. MOSCO, *Gli ultimi interventi legislativi sulle reti*, cit., p. 490; G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, M. CAMPOBASSO (a cura di), cit., p. 298.

³¹⁵ Ai sensi del comma IV-*ter*, n. 3, lett. e) dell'art. 3 del d.l. n. 5 del 2009, «L'organo comune agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica (...)».

creditori particolari di essi non possono far valere i loro diritti sul fondo medesimo.

In merito alla responsabilità per le obbligazioni della rete, si applicano principi analoghi a quelli dei consorzi con attività esterna. Per le obbligazioni assunte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune; invece, per le obbligazioni assunte per conto dei singoli imprenditori aderenti alla rete rispondono questi ultimi in solido col fondo comune. In caso di insolvenza dell'imprenditore interessato, il debito si ripartisce fra tutti gli altri partecipanti alla rete in proporzione delle loro quote.

Il modello di rete in esame, pertanto, sembra essere dotato di autonomia patrimoniale perfetta³¹⁶: come appena visto, infatti, il patrimonio personale degli imprenditori aderenti alla rete è immune da responsabilità per i debiti assunti nell'interesse comune (*ex* comma 4-*ter*, n. 2, art. 3 d.l. n. 5 del 2009), e il patrimonio della rete, costituito dai conferimenti effettuati dai suoi membri, è immune dai debiti contratti singolarmente da questi ultimi (grazie al richiamo all'art. 2614 c.c.).

Le reti soggetto sono tenute, annualmente, alla redazione di una situazione patrimoniale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni relative al bilancio di esercizio della società per azioni; infine, sono tenute al deposito di detta situazione patrimoniale presso l'ufficio del registro delle imprese del luogo dove hanno la loro sede.

Si tratta, peraltro, di un fenomeno da tenere in debita considerazione in quanto sempre più imprenditori ricorrono alla fattispecie della rete soggetto. Come si evince dai dati ufficiali forniti dalle Camere di Commercio, i contratti di rete con soggettività giuridica, che nel 2013 rappresentavano soltanto il 2.5% del totale dei contratti stipulati, al 3 luglio 2017 ammontano a 521 e rappresentano il 13.4% del totale dei contratti di rete sottoscritti³¹⁷.

³¹⁶ In questo senso, già prima della novella, G. PALMIERI, *Profili generali del contratto di rete*, cit., p. 6.

³¹⁷ I dati, costantemente aggiornati, sono rinvenibili sul sito contrattidirete.registroimprese.it/reti/lestatistiche.action.

4.4 I profili fiscali delle reti di imprese

La disciplina fiscale delle reti di imprese trova una differente declinazione a seconda delle modalità attraverso le quali le imprese retiste decidono di disciplinare i loro rapporti. Le implicazioni tributarie variano infatti a seconda del fatto che si opti per la creazione di una rete soggetto o di una rete contratto.

Sul piano della prassi è stato affermato che la rete soggetto, in quanto autonomo centro di imputazione di interessi e rapporti giuridici, acquista rilevanza anche dal punto di vista tributario. La rete soggetto, infatti, costituisce, sotto il profilo del diritto civile, un soggetto “distinto” dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto e, pertanto, sotto il profilo tributario, in grado di realizzare fattispecie impositive ad essa imputabili³¹⁸. In altri termini, l’acquisizione della soggettività giuridica comporta l’esistenza di un soggetto dotato di capacità giuridica tributaria autonoma rispetto a quella delle singole imprese partecipanti: ai fini del prelievo fiscale, infatti, la rete soggetto esprime una propria forza economica ed è in grado di realizzare, in modo unitario e autonomo, il presupposto di imposta. Fermo restando, dunque, la sussistenza della soggettività tributaria delle imprese partecipanti, nel momento in cui la rete acquisisce la soggettività giuridica diventa un autonomo soggetto passivo di imposta con tutti i conseguenti obblighi tributari previsti dalla legge.

In particolare, le reti dotate di soggettività giuridica sono soggette all’imposta sul reddito delle società (IRES) ai sensi dell’articolo 73, comma II, del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir)³¹⁹, secondo cui «Tra gli enti diversi dalle società, di cui alle lettere b) e c) del comma I, si comprendono, oltre alle persone giuridiche, le associazioni non riconosciute, i consorzi e le altre organizzazioni non appartenenti ad altri soggetti passivi, nei confronti delle quali il presupposto

³¹⁸ Circolare Agenzia delle Entrate n. 20/E del 18 giugno 2013. Commentano tale circolare F. MARIOTTI, *Aspetti fiscali e rappresentazione contabile dell’attività delle reti d’impresa*, in *Corriere Tributario*, n. 34, 2013, pp. 2709 ss.; S. UNGARO, *Riconosciuta la soggettività tributaria delle reti di imprese*, in *Corriere Tributario*, n. 29, 2013, pp. 33 ss. Sui profili fiscali delle reti di imprese prima della circolare n. 20/E del 2013 si veda E. SESTINI, *Reti-soggetto e reti-contratto: l’evoluzione delle reti di imprese*, in *Amministrazione e Finanza*, n. 2, 2013, pp. 7 ss.; A. SACRESTANO, *Reti d’impresa: dalla semplificazione della procedura di costituzione all’attribuzione della soggettività*, in *Corriere Tributario*, n. 42, 2012, pp. 3288 ss.; F. GALLIO-S. PISTOLESI, *Le ultime novità riguardanti il contratto di rete di imprese: aspetti civilistici e fiscali*, in *Il Fisco*, 4, 2013, pp. 519 ss.

³¹⁹ Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

dell'imposta si verifica in modo unitario e autonomo». Le reti soggetto rientrano tra gli enti commerciali o non commerciali, «diversi dalle società», di cui alle lettere b) e c) citate, a seconda se svolgano o meno attività commerciale in via principale o esclusiva. Esse, infatti, per effetto dell'acquisto della soggettività giuridica, realizzano autonomamente il presupposto impositivo non essendo riconducibili a soggetti terzi³²⁰.

Le reti soggetto sono anche autonomi soggetti passivi IRAP (Imposta regionale sulle attività produttive)³²¹.

Ai fini IVA, come chiarito dall'Amministrazione finanziaria, la rete entificata rientra tra i soggetti nei cui confronti ricorre il presupposto soggettivo di applicazione dell'imposta, fermo restando che l'applicabilità della stessa imposta dipende anche dal verificarsi degli altri due presupposti, ossia il presupposto oggettivo e territoriale. La soggettività passiva ai fini IVA comporta la necessità che la rete si doti di un numero di partita IVA, con la conseguenza che gli eventuali adempimenti contabili ai fini dell'imposta sul valore aggiunto saranno effettuati autonomamente dalla rete.

La rete soggetto, inoltre, è obbligata alla tenuta delle scritture contabili. Il legislatore, infatti, annovera tra i soggetti obbligati alla tenuta della contabilità anche gli enti diversi dalle società (art. 13, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600), differenziando i relativi obblighi ed adempimenti a seconda del fatto che essi abbiano per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali o che, viceversa, esercitino in via prevalente un'attività non commerciale³²².

³²⁰ Sul punto cfr. T. TASSANI, *Profili fiscali del contratto di rete tra soggettività giuridica e separazione patrimoniale*, in *Rivista di Diritto Tributario*, 2013, 6, pp. 569 ss.

³²¹ In merito alla determinazione della base imponibile Irap, l'Agenzia delle Entrate (circolare n. 20/E del 18 giugno 2013) precisa che qualora le reti soggetto rientrino tra gli enti non commerciali di cui all'art. 73, comma I, lett. c), del Tuir, si rendono applicabili le disposizioni recate dall'art. 10 del d.lgs. n. 446 del 1997. Nei casi in cui, invece, la rete soggetto rientri tra gli enti commerciali di cui all'art. 73, comma I, lett. b) dello stesso Testo Unico, «si rendono applicabili le disposizioni di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 446 del 1997».

³²² In particolare, la rete soggetto che svolge attività commerciale deve redigere il bilancio di esercizio e deve tenere: il libro giornale e il libro inventari; i registri prescritti ai fini IVA; le scritture ausiliarie nelle quali devono essere registrati gli elementi patrimoniali e reddituali; le scritture ausiliarie di magazzino; il registro dei beni ammortizzabili (artt. 14, 15 e 16 del D.P.R. n. 600 del 1973). Invece, la rete soggetto che non ha per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali, è obbligata alla tenuta delle scritture contabili di cui ai predetti artt. 14, 15 e 16, ma soltanto con riferimento all'attività commerciale eventualmente svolta. Cfr. F. BRENNAN - R. DE PIRRO, *Reti d'impresa: aspetti fiscali*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, p. 170.

Infine, per quanto concerne i rapporti tra le singole imprese in rete e la rete soggetto, si ritiene che essi debbano essere considerati rapporti di natura partecipativa analoghi a quelli esistenti tra soci e società³²³. La contribuzione al fondo patrimoniale comune da parte delle imprese aderenti al contratto di rete deve essere trattata pertanto quale “partecipazione” alla rete-soggetto che rileverà, al pari dei conferimenti in società, sia contabilmente che fiscalmente³²⁴.

Le imprese che costituiscono una rete soggetto non si impegnano a realizzare “direttamente” gli investimenti previsti dal programma comune ma, sottoscrivendo il contratto, si impegnano ad effettuare dei conferimenti in un soggetto “distinto” (la rete soggetto) cui compete l’effettiva realizzazione degli investimenti previsti dal contratto di rete³²⁵. Pertanto, viene meno la possibilità per le imprese in rete di fruire dell’agevolazione fiscale prevista dall’art. 42, comma 2-*quater*, del decreto legge n. 78 del 2010, dato che la stessa è condizionata alla realizzazione degli investimenti previsti dal programma di rete da parte delle «imprese che sottoscrivono o aderiscono a un contratto di rete»³²⁶. L’incentivo fiscale consiste in una sospensione d’imposta – cioè in una momentanea esclusione dal reddito imponibile – per una quota degli utili di esercizio delle imprese aderenti alla rete che siano destinati al fondo patrimoniale comune. Sebbene, come visto, la previsione del fondo patrimoniale comune non costituisca un elemento essenziale ai fini della validità del contratto di rete, solo le imprese che lo istituiscono possono accedere al regime agevolativo. L’efficacia dell’agevolazione era subordinata all’autorizzazione della Commissione Europea che doveva attestarne la compatibilità con la normativa dell’Unione Europea in tema di aiuti di Stato; con la Decisione C(2010)8939 del 26 gennaio 2011 la Commissione ha ritenuto che tale misura non costituisca aiuto di Stato ai sensi dell’art. 107 del TFUE ed è quindi lecita, sul presupposto che la rete di imprese

³²³ Circolare Agenzia delle Entrate n. 20/E, cit., p. 9.

³²⁴ Cfr. F. MARIOTTI, *Aspetti fiscali e rappresentazione contabile dell’attività delle reti d’impresa*, cit., p. 2711.

³²⁵ Circolare Agenzia delle Entrate n. 20/E, cit., p. 10.

³²⁶ Si veda A. CARINCI, *Profili fiscali delle reti di imprese, tra sovrapposizione di strumenti di diritto comune, carenze ed sistematicità del trattamento fiscale*, in G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 248 ss.; G. GUZZARDI, *Cooperazione imprenditoriale e contratto di rete*, Cedam, 2014, pp. 55 ss.; G. MELIS, *Le agevolazioni tributarie finalizzate all’aggregazione di imprese e il contratto di rete: alcune considerazioni*, in F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, 2012, pp. 295 ss.

non può essere considerata un'entità distinta e non ha personalità giuridica autonoma. Pertanto, l'agevolazione spetta soltanto alla rete contratto (che abbia previsto la costituzione di un fondo patrimoniale comune) e non anche alla rete soggetto.

Al contrario, la rete contratto, in quanto priva di un'autonoma soggettività giuridica, non acquista rilevanza dal punto di vista tributario. In particolare, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che l'adesione al contratto di rete «non comporta l'estinzione, né la modificazione della soggettività tributaria delle imprese che aderiscono all'accordo, né l'attribuzione di soggettività tributaria alla rete risultante dal contratto stesso»³²⁷. Alla rete contratto, tuttavia, specifica la risoluzione n. 70/E del 30 giugno 2011³²⁸, può essere attribuito un proprio codice fiscale, dato che l'iscrizione all'Anagrafe tributaria è consentita anche alle organizzazioni di persone e di beni prive di personalità giuridica³²⁹.

Nella rete priva di soggettività giuridica, i rapporti tra gli imprenditori partecipanti al contratto e l'organo comune sono riconducibili alla figura del mandato con rappresentanza, per cui gli atti posti in essere dal soggetto designato a svolgere l'ufficio di organo comune incaricato dell'esecuzione del contratto o di una o più parti di esso – che agisce in qualità di mandatario con rappresentanza dei contraenti – producono effetti giuridici direttamente nelle sfere individuali delle singole imprese rappresentate. Di conseguenza, ai fini fiscali, l'imputazione delle singole operazioni direttamente alle singole imprese «si traduce nell'obbligo di fatturare da parte di queste ultime ed a queste ultime, rispettivamente, le operazioni attive e passive poste in essere dall'organo comune»³³⁰.

³²⁷ Circolare Agenzia delle Entrate n. 4/E del 15 febbraio 2011.

³²⁸ Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 70/E del 30 giugno 2011.

³²⁹ Cfr. art. 2, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 605, ai sensi del quale «Sono iscritte all'anagrafe tributaria, secondo un sistema di codificazione stabilito con decreto del Ministro per le finanze, le persone fisiche, le persone giuridiche e le società, associazioni ed altre organizzazioni di persone o di beni prive di personalità giuridica, alle quali si riferiscono i dati e le notizie raccolti ai sensi dell'art. 1, o che abbiano richiesto l'attribuzione del numero di codice fiscale a norma dell'art. 3».

³³⁰ Circolare Agenzia delle Entrate n. 20/E, cit., p. 12. Per i beni acquistati e i servizi ricevuti nell'esecuzione del programma di rete, il fornitore dovrà, pertanto, emettere tante fatture quanti sono i partecipanti rappresentati dall'organo comune, intestate a ciascuno di essi e con l'indicazione della parte di prezzo ad essi imputabile. Specularmente per le vendite e le prestazioni di servizi effettuate dall'organo comune, ciascun partecipante dovrà emettere fattura al cliente per la quota parte del prezzo a sé imputabile.

Viceversa gli eventuali atti posti in essere dalle singole imprese o dall'impresa "dominante" – che operano senza rappresentanza – non comportano alcun effetto sulla sfera giuridica delle altre imprese partecipanti al contratto³³¹.

4.5 La *governance* delle reti (organo comune e fondo patrimoniale comune)

Quanto alla *governance* della rete, nelle reti contratto l'organo comune (laddove previsto dalle parti)³³² è riconducibile alla figura del mandatario con rappresentanza (cfr. art. 3, comma 4-ter, secondo periodo, d.l. n. 5 del 2009), con la conseguenza che gli atti dallo stesso posti in essere producono effetti giuridici direttamente nella sfera individuale di ciascun partecipante, salvo che il contratto non disponga diversamente. Nelle reti soggetto, invece, l'organo comune (la cui istituzione è necessaria) rappresenta la stessa rete. Tale organo, infatti, «agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica (...)»³³³.

Oltre ai poteri di rappresentanza, all'organo comune spettano i poteri di gestione della rete³³⁴. Il potere gestorio consiste nel potere di dare esecuzione al programma di rete, così come pattuito e definito dalle imprese partecipanti. All'organo, tuttavia, può essere affidata la realizzazione dell'intero programma di rete ovvero solo di una parte, conservando ai contraenti i poteri di esecuzione della parte rimanente (art. 3, comma 4-ter, lett. e). Il potere di gestione attribuito all'organo comune comprende anche il potere di gestione del fondo comune,

³³¹ Cfr. S. UNGARO, *Rete-soggetto: alla soggettività giuridica si affianca quella tributaria*, in *Il Fisco*, 2013, 4, pp. 203 ss. In tale ipotesi, infatti, qualora si tratti di atti esecutivi di singole parti o fasi del contratto di rete, la singola impresa o l'eventuale "capofila" dovrà "ribaltare" i costi e i ricavi ai partecipanti per conto dei quali ha agito emettendo o ricevendo fatture per la quota parte del prezzo riferibile alle altre imprese.

³³² Le reti prive di organo comune sono "amministrate" collettivamente dai contraenti che hanno il compito di realizzare il programma di rete. La rappresentanza spetta, in assenza di procura, a tutte le parti che possono esercitarla collettivamente.

³³³ Così il comma 4-ter, n. 3, lett. e) dell'art. 3, d.l. n. 5 del 2009.

³³⁴ Inoltre, si è ammesso in dottrina che l'organo comune possa essere investito anche di un potere regolamentare, sia relativamente alle modalità del suo operare, sia per quanto concerne l'adozione di protocolli tecnici o la definizione di modelli di condotta vincolanti per gli stessi contraenti. Si veda in tal senso F. CAFAGGI, *Il contratto di rete. Commentario*, Il Mulino, 2009, p. 47.

individuando le modalità di impiego degli apporti iniziali dei partecipanti e degli eventuali successivi contributi³³⁵.

La legge non va oltre l'illustrazione della generica funzione dell'organo comune, lasciando la più ampia libertà ai contraenti circa la determinazione della struttura dello stesso e delle sue modalità operative.

Quanto alla sua composizione, l'ufficio di organo comune può essere rivestito sia da persone fisiche sia da persone giuridiche, come emerge dallo stesso dato normativo, il quale richiede che il contratto indichi «il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale del soggetto prescelto» (art. 3, comma 4-*ter*, n. 3, lett. e). Si può trattare di un soggetto aderente alla rete o anche, in assenza di limiti espressi, di un soggetto terzo, purchè in possesso di determinati requisiti ritenuti indispensabili dalle imprese o per l'esistenza di un peculiare rapporto fiduciario con i partecipanti. L'organo, inoltre, può essere monocratico o collegiale e, in questa ultima ipotesi, può operare secondo i modelli dell'amministrazione disgiuntiva o congiuntiva³³⁶.

Il soggetto incaricato di svolgere la funzione di organo comune per l'esecuzione del contratto viene nominato per la prima volta nel contratto di rete e il contratto stesso deve prevedere le regole relative alla sua eventuale sostituzione (comma 4-*ter*, n. 3, lett. e). Pertanto, in assenza di previsioni, il soggetto nominato resta in carica a tempo indeterminato; tuttavia deve in ogni caso ammettersi la possibilità della sua revoca per giusta causa con decisione unanime degli altri contraenti³³⁷.

Per quanto riguarda il patrimonio della rete, le reti contratto non sono titolari del fondo patrimoniale comune (ove esistente), che fa invece capo – collettivamente – alle singole imprese partecipanti. Il fondo patrimoniale della rete, indipendentemente dalla attribuzione di soggettività giuridica alla rete stessa, costituisce comunque un patrimonio autonomo e distinto dai patrimoni personali dei partecipanti, come il patrimonio consortile del quale viene espressamente

³³⁵ Non è escluso, tuttavia, che i contraenti o lo stesso organo comune attribuiscono tale funzione a un diverso soggetto “specializzato” (si pensi, ad esempio, ad un *manager* di rete). V. M. MATTIONI, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di), cit., p. 68.

³³⁶ Cfr. F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, cit., p. 226.

³³⁷ V. V. DONATIVI, *Le reti di imprese: natura giuridica e modelli di governance*, cit., p. 1441.

richiamata parte della disciplina³³⁸. L'obiettivo della costituzione del fondo è quello di conferire risorse per lo svolgimento di attività dirette ad accrescere competitività e capacità innovativa, rendendo tale patrimonio non aggredibile da parte dei creditori delle singole imprese in rete. Il vincolo opera anche nei confronti delle imprese partecipanti, stante la sua indivisibilità durante la vita della rete e il divieto di restituire la quota ai contraenti recedenti e a quelli esclusi (cfr. art. 2614 c.c.). La configurazione giuridica del fondo è diretta ad assicurarne l'impiego esclusivo per il perseguimento degli obiettivi della rete, garantendo la tutela dei creditori della stessa e, insieme, l'esclusione dei creditori delle singole imprese partecipanti. Si tratta sostanzialmente di «un vincolo di destinazione del patrimonio non (necessariamente) ancorato alla soggettività»³³⁹.

Al contrario, le reti soggetto sono titolari del fondo patrimoniale comune, che costituisce patrimonio "autonomo" rispetto a quello dei singoli partecipanti. Con il conferimento al fondo patrimoniale della rete soggetto l'impresa aderente assume lo *status* di partecipante. Le imprese in rete, infatti, sottoscrivendo il contratto, si impegnano ad effettuare dei conferimenti in un soggetto "distinto" cui compete l'effettiva realizzazione degli investimenti previsti dal programma di rete³⁴⁰.

L'attuale disciplina prevede che i partecipanti possano conferire direttamente o attraverso la costituzione di patrimoni separati *ex art. 2247 c.c.* (compatibilmente con la forma giuridica del conferente che deve essere una società per azioni)³⁴¹. I conferimenti possono essere in denaro o in natura. In particolare, potrà costituire oggetto di conferimento qualsiasi entità, materiale o immateriale, suscettibile di valutazione economica o comunque di apprezzamento in termini di funzionalità o strumentalità al perseguimento dello scopo comune³⁴².

³³⁸ Ai sensi dell'art. 3, comma 4-*ter*, d.l. n. 5 del 2009 «al fondo patrimoniale comune si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 2614 e 2615, secondo comma, del codice civile (...).

³³⁹ Così F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, cit., p. 229.

³⁴⁰ Così la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 20/E del 18 giugno 2013, cit., pp. 9-10.

³⁴¹ Art. 3, comma 4-*ter*, n. 3, lett. C), d.l. n. 5 del 2009.

³⁴² Per un approfondimento si veda G. SCOGNAMIGLIO-E.M. TRIPPUTI, *Il Contratto di Rete per l'esercizio di attività comune: profili patrimoniali e organizzativi*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, cit., pp. 47 ss.

Il patrimonio della rete non coincide con la somma dei conferimenti. Oltre ai conferimenti iniziali e successivi una seconda fonte di finanziamento, talvolta espressamente indicata nei contratti, può derivare dai proventi relativi ad attività svolte dalla rete. Inoltre, nel patrimonio della rete confluiscono i contributi derivanti da bandi pubblici ed eventualmente da finanziamenti privati sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito³⁴³.

Quanto alla responsabilità patrimoniale, il regime di responsabilità (limitata) previsto dal legislatore per le reti contratto dotate di organo comune e di fondo patrimoniale comune è lo stesso (*rectius*, sembra essere lo stesso, ma sul punto si tornerà in seguito) di quello previsto per le reti soggetto. Infatti, ai sensi del comma 4-ter, quarto periodo, n. 2), dell'art. 3 del d.l. n. 5 del 2009, come novellato, qualora il contratto di rete preveda l'istituzione sia di un fondo comune, sia di un organo comune legittimato ad agire con i terzi, «in ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al contratto di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune».

4.6 La partecipazione delle reti di imprese alle gare di appalto pubblico

La diversa strutturazione della rete incide anche sulle modalità di partecipazione alle procedure di gara per l'aggiudicazione di contratti pubblici³⁴⁴.

Il nuovo codice degli appalti pubblici, emanato con d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, conferma all'art. 45 la possibilità per le «aggregazioni tra le imprese aderenti al contratto di rete» di partecipare alle gare di pubblico affidamento³⁴⁵, disponendo all'art. 48, comma 14, che alle aggregazioni di rete si applicano «in quanto

³⁴³ Cfr. F. CAFAGGI, *Contratto di rete*, cit., p. 230.

³⁴⁴ Sul punto si veda G. DORIA, *La partecipazione alle gare di appalto pubblico da parte delle "aggregazioni" fra le imprese partecipanti al contratto di rete*, in *Amministr@tivamente*, Rivista di diritto amministrativo pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com, n. 5-6/2016; A. AURILIO, *Il contratto di rete e l'appalto*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, cit., pp. 131 ss.; S. DOTTI, *Profili di interesse per gli appalti pubblici*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, cit., pp. 147 ss.

³⁴⁵ L'espressa inclusione delle reti all'interno del novero degli operatori economici legittimati alla partecipazione alle gare di appalto pubblico era stata già prevista dall'art. 5-bis del d.l. n. 179 del 2012, come modificato dalla legge n. 221 del 2012, che aveva a tal uopo integrato l'art. 34 d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 riferendosi alle aggregazioni fra le imprese aderenti al contratto di rete.

compatibili» le disposizioni relative ai consorzi ordinari e alle associazioni temporanee tra imprese³⁴⁶.

Affinchè le imprese aggregate in rete possano concorrere ad una gara per l'affidamento di contratti pubblici è necessario che le parti contraenti contemplino, nell'oggetto del contratto di rete, la partecipazione congiunta alle procedure di gara e, nel contempo, prevedano una durata dello stesso contratto che sia commisurata agli obiettivi programmatici e, in ogni caso, ai tempi di realizzazione dell'appalto. Pertanto, la partecipazione congiunta alle gare deve essere individuata come uno degli scopi strategici inclusi nel programma comune di rete³⁴⁷.

Quanto alla qualificazione, è necessario che tutte le imprese della rete che partecipano alla procedura di gara siano in possesso dei requisiti generali di cui all'art. 38 del Codice e li attestino in conformità alla vigente normativa³⁴⁸. Ciò a prescindere dalla tipologia e dalla struttura della rete. Con riguardo ai requisiti speciali di partecipazione, essendo stata l'aggregazione tra gli aderenti al contratto di rete "strutturalmente" assimilata dal Codice al raggruppamento temporaneo di imprese, le reti di imprese partecipano alle gare utilizzando e quindi cumulando le qualificazioni e i requisiti posseduti dai loro associati (cfr. art. 37 del Codice).

Sebbene alle procedure di gara possano partecipare tanto le reti contratto quanto le reti soggetto, differenti sono le modalità di partecipazione a seconda della diversa struttura della rete.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con la determinazione n. 3 del 23 aprile 2013, ha distinto tre gradi di strutturazione della rete per poter partecipare alle gare pubbliche: rete dotata di organo comune con potere di rappresentanza, ma priva di soggettività giuridica; rete dotata di organo comune privo di potere di

³⁴⁶ L'art. 48, comma 14, d.lgs. n. 50 del 2016 si limita a riprodurre il dettato normativo dell'art. 37, d.lgs. n. 163 del 2006.

³⁴⁷ Si veda la Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 3 del 23 aprile 2013, *Partecipazione delle reti di impresa alle procedure di gara per l'aggiudicazione di contratti pubblici ai sensi degli articoli 34 e 37 del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163*, p. 3.

³⁴⁸ Ai sensi dell'art. 38, comma 3, Codice degli appalti pubblici, «La qualificazione ha ad oggetto il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio o lavoro in relazione ai seguenti ambiti: a) capacità di programmazione e progettazione; b) capacità di affidamento; c) capacità di verifica sull'esecuzione e controllo dell'intera procedura, ivi incluso il collaudo e la messa in opera».

rappresentanza o reti sprovviste di organo comune; rete dotata di organo comune e di soggettività giuridica³⁴⁹.

Nel caso di rete dotata di organo comune con potere di rappresentanza, ma priva di soggettività giuridica, l'organo comune può svolgere il ruolo di mandatario, laddove sia in possesso dei necessari requisiti di qualificazione e qualora il contratto di rete rechi il mandato allo stesso a presentare domande di partecipazione o offerte in corso di gara. Tuttavia, perché il mandato abbia valore vincolante nei confronti della stazione appaltante, è necessaria la sottoscrizione della domanda o dell'offerta da parte di quelle imprese della rete che intendono avvalersi del mandato stesso. Tale atto formale dovrà essere consegnato alla stazione appaltante, unitamente alla copia autentica del contratto di rete e solo così costituirà un impegno giuridicamente vincolante nei confronti della stazione appaltante³⁵⁰.

Qualora l'organo comune non abbia i requisiti di qualificazione per ricoprire la funzione di impresa mandataria, il mandato deve essere conferito ad una delle imprese che intenda partecipare all'appalto e che possieda idonei requisiti di qualificazione³⁵¹.

Nel caso di rete (priva di soggettività) dotata di organo comune senza potere di rappresentanza o di reti sprovviste di organo comune, la rete dovrà individuare un'impresa capogruppo alla quale affidare il ruolo di mandataria. Valgono in questo caso le regole stabilite dal codice per i raggruppamenti di imprese costituiti o costituendi, con il conferimento del mandato all'impresa individuata quale capogruppo³⁵².

³⁴⁹ Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 3 del 23 aprile 2013, cit., pp. 3 ss.

³⁵⁰ Il contratto di rete deve essere presentato obbligatoriamente per la partecipazione alla gara al fine di consentire alla stazione appaltante di verificare: che le parti del contratto di rete siano imprese; che le imprese stipulanti abbiano individuato la partecipazione alle gare come uno degli scopi strategici inclusi nel programma comune; che la durata del contratto di rete sia commisurata ai tempi di realizzazione dell'appalto; quale grado di strutturazione presenti la rete per poter distinguere le tre ipotesi di partecipazione. Cfr. RETIMPRESA, *Partecipazione delle reti d'impresa alle procedure per l'affidamento di contratti pubblici. Guida pratica per le stazioni appaltanti e gli operatori economici*, 2015, p. 19.

³⁵¹ Si veda S. DOTTI, *Profili di interesse per gli appalti pubblici*, cit., p. 155.

³⁵² Si veda RETIMPRESA, *Partecipazione delle reti d'impresa alle procedure per l'affidamento di contratti pubblici. Guida pratica per le stazioni appaltanti e gli operatori economici*, cit., p. 17. Il mandato può avere, alternativamente, la forma di: a) scrittura privata non autenticata sottoscritta, anche digitalmente, dagli operatori economici aderenti alla rete. Ciò purchè il contratto di rete sia

Infine, nel caso di rete dotata di organo comune e di soggettività giuridica, atteso il potere riconosciuto all'organo comune di agire in rappresentanza della rete, l'aggregazione tra le imprese aderenti al contratto di rete partecipa a mezzo dell'organo comune, esso stesso parte della rete e qualora in possesso dei requisiti di qualificazione previsti per la mandataria. Diversamente, il mandato sarà conferito ad una delle imprese facenti parte dell'aggregazione delle imprese retiste che intendono partecipare all'appalto, che possieda idonei requisiti di qualificazione. La domanda o l'offerta presentata dall'organo comune vale ad impegnare tutte le imprese aderenti alla rete, salvo diversa indicazione in sede di offerta³⁵³. L'organo comune ha infatti facoltà di indicare in sede di offerta anche solo alcune imprese che hanno stipulato il contratto di rete e che intendono partecipare alla gara (analogamente a quanto previsto dall'art. 37, comma 7, ultimo periodo del Codice con riferimento ai consorzi).

Il contratto di rete deve essere prodotto in copia autentica all'atto della partecipazione alla gara, in quanto da esso emergono i poteri dell'organo comune a presentare l'offerta/domanda e a sottoscrivere il relativo contratto.

Un'impresa aderente al contratto di rete può scegliere liberamente se partecipare ad una determinata gara. La partecipazione alle gare da parte di una rete non implica, quindi, la necessità della presenza di tutte le imprese aderenti, in quanto, a seconda dei tre gradi di strutturazione, è consentito indicare (di volta in volta) le imprese con cui la rete partecipa alla gara.

4.7 Incompatibilità tra rete soggetto e codatorialità

A questo punto del discorso è possibile provare a rispondere alla domanda posta all'inizio del capitolo e cioè se la codatorialità, che implica che alla tradizionale coppia binaria del rapporto di lavoro (datore/lavoratore) si sostituisca dal lato del

stato redatto per atto pubblico, per scrittura privata autenticata o firmata digitalmente ai sensi dell'art. 25 del Codice dell'amministrazione digitale (CAD). La scrittura non autenticata dovrà essere consegnata unitamente alla copia autentica del contratto di rete alla stazione appaltante per fornire idonea garanzia sull'identità dei soggetti che hanno conferito il mandato; b) scrittura privata autenticata, nel caso di contratto di rete redatto *ex art.* 24 del CAD.

³⁵³ Così la Determinazione dell'ANAC n. 3 del 23 aprile 2013, cit., p. 4.

creditore di lavoro una pluralità di soggetti, sia compatibile con la fattispecie della rete soggetto.

Vi sono una serie di elementi che sembrerebbero far propendere per una risposta negativa.

Innanzitutto, la rete soggetto è una singola impresa. Essa rappresenta, infatti, una figura autonoma rispetto ai membri che la compongono, capace di assumere, in proprio, la qualità di imprenditore (art. 2082 c.c.), con conseguente applicabilità alla stessa dello statuto dell'imprenditore commerciale (se l'attività di impresa esercitata non è agricola), ivi compresa la disciplina del fallimento (e delle altre procedure concorsuali) e delle scritture contabili. La rete soggetto, inoltre, in quanto entità distinta dalle imprese partecipanti, costituisce un soggetto dotato di capacità giuridica tributaria autonoma rispetto a quella delle singole imprese in rete; in sostanza, fermo restando la sussistenza della soggettività tributaria delle imprese partecipanti, la rete entificata diventa un autonomo soggetto passivo di imposta con tutti i conseguenti obblighi tributari previsti *ex lege* in materia di imposte dirette e indirette. Il riconoscimento della soggettività rappresenta l'occasione per rendere riconoscibile la rete agli occhi degli istituti di credito e delle pubbliche amministrazioni come figura autonoma, suscettibile di essere considerata e valutata distintamente rispetto agli imprenditori che la compongono; e di essere destinataria di un *rating* proprio, distinto da quelli riferiti alle singole imprese aggregate³⁵⁴.

Dunque, sembra possibile affermare che la codatorialità sia incompatibile con la fattispecie della rete soggetto in quanto sarebbe la stessa rete entificata ad assumere la veste di datore di lavoro³⁵⁵. Anche in Spagna, come visto nel capitolo terzo, la contitolarità del rapporto di lavoro viene esclusa nel caso di costituzione di una rete soggetto. Il *Tribunal Supremo* iberico, infatti, è da tempo fermo nel riconoscere (con particolare riferimento alle *uniones temporales de empresas*)

³⁵⁴ Sui vantaggi dei *rating* di rete si veda, in particolare, G. DE LAURENTIS, *I rating delle reti d'impresa*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, cit., pp. 175 ss.

³⁵⁵ Prospettiva questa tuttavia che inevitabilmente deve misurarsi con la difficoltà storica del diritto del lavoro a fare i conti con categorie giuridiche che rappresentano il datore di lavoro secondo modalità non riconducibili all'attività di una persona fisica (si pensi appunto alla persona giuridica e ai problemi, tipici della disciplina della sicurezza sul lavoro, di imputazione di responsabilità all'interno dell'impresa).

l'attitudine di questi enti ad assumere essi stessi la qualità di datori di lavoro dei lavoratori assunti *directamente* per raggiungere l'obiettivo del raggruppamento.

Il secondo elemento che induce a ritenere che la codatorialità sia incompatibile con la fattispecie della rete soggetto è dato dal fatto che nella rete entificata il fondo patrimoniale comune dà vita ad un vero e proprio patrimonio autonomo in grado di escludere la responsabilità personale e solidale degli imprenditori aderenti. La codatorialità, al contrario, sembra implicare la condivisione delle responsabilità derivanti dall'impiego comune di un rapporto di lavoro. Tale affermazione potrebbe ricavarsi, oltre che dalla possibile estensione al fenomeno in esame della disciplina prevista per altre forme di collaborazione fra imprese (si pensi ad es. al tema della responsabilità solidale negli appalti e subappalti), da quanto previsto dallo stesso legislatore al nuovo comma 3-*quinquies* dell'art. 31 del d.lgs. 276 del 2003, introdotto nel 2013, laddove, in tema di assunzioni congiunte e non esplicitamente di codatorialità, dispone che «i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro»³⁵⁶. Tuttavia, il tema della solidarietà è ancora molto confuso nelle reti di imprese. A testimonianza di ciò il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 35 del 2013³⁵⁷, è intervenuto sul tema della responsabilità solidale nelle reti affermando che sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative «occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza peraltro configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto».

Infine, sempre in tema di responsabilità patrimoniale, le reti dotate di soggettività giuridica sembrano le sole che consentono concretamente lo svolgimento in comune di attività di impresa, senza il coinvolgimento della responsabilità personale e illimitata degli imprenditori aderenti.

Infatti, il patrimonio personale degli imprenditori in rete è immune da responsabilità per i debiti assunti nell'interesse comune e il patrimonio della rete è immune dai debiti contratti singolarmente da questi ultimi. Pertanto, qualora, ad

³⁵⁶ La possibilità per le imprese agricole legate da un contratto di rete di effettuare assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti, già prevista dal d.l. n. 76/2013 (che ha introdotto i commi 3*bis* ss. all'art. 31 d.lgs. n. 276/2003), è stata messa a punto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il d.m. Giovannini del 14 gennaio 2014.

³⁵⁷ Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 35 del 29 agosto 2013.

esempio, il fondo non fosse sufficiente a garantire i crediti dei lavoratori resterebbe comunque esclusa la responsabilità personale degli imprenditori in rete. L'unica possibilità per i lavoratori di recuperare i propri crediti, proseguendo nell'esempio fatto, è quella di far dichiarare il fallimento della rete-soggetto con conseguente diritto di partecipare alla ripartizione dell'attivo fallimentare.

Si potrebbe obiettare, però, che anche le reti contratto ("pesanti") possono essere dotate di un fondo patrimoniale comune al quale si applicherebbero in quanto compatibili le disposizioni di cui agli articoli 2614 e 2615, comma 2, c.c. (previste come noto in tema di consorzi). Si prospetta così la possibilità di istituire un patrimonio separato della rete non entificata destinato esclusivamente all'esecuzione del programma di rete poiché posto a garanzia esclusiva dei crediti sorti per l'esecuzione di quel programma; ed immune invece dalle pretese dei creditori delle singole imprese. Ha espressamente previsto il legislatore che, «per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono fare valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune»³⁵⁸. Dunque, anche nel caso di costituzione di una rete-contratto "pesante" sembrerebbe essere esclusa la possibilità per i terzi creditori di aggredire il patrimonio personale dei singoli imprenditori in rete. Ma, trattandosi di un patrimonio della rete non entificata, qualora restassero inadempite le obbligazioni assunte in esecuzione del contratto di rete, resterebbe aperta la possibilità di assoggettare a fallimento le singole imprese partecipanti, ipotizzando ad esempio una sorta di società di fatto fra di esse, con conseguente responsabilità personale e illimitata di tutti i membri³⁵⁹. Rimangono dunque dei margini di ambiguità per le reti-contratto "pesanti".

Alla luce di quanto detto sembra potersi affermare che qualora la rete acquisti soggettività giuridica non possa parlarsi di codatorialità. In caso di rete entificata il datore di lavoro è unico. Il lavoratore della rete ha come unico datore di lavoro la rete-soggetto.

³⁵⁸ Così l'art. 3, comma 4^{ter}, n. 2 d.l. n. 5/2009 come modificato dalla l. n. 134/2012.

³⁵⁹ In tal senso G. PALMIERI nella relazione tenuta al Convegno di studi dell'Associazione G.F. Campobasso per lo studio del diritto commerciale e bancario (Napoli, 11 e 12 ottobre 2013); M. SCIUTO, *Imputazione e responsabilità nelle "reti di imprese" non entificate (ovvero del patrimonio separato incapiente)*, cit., p. 463.

BIBLIOGRAFIA

ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in F.D. Busnelli (diretto da), *Il codice civile - Commentario*, Giuffrè, 2008.

ALCALÀ DIAZ M.A., *Aspectos economicos e instrumentos juridico-mercantiles de descentralizacion empresarial (outsourcing)*, in *Revista de Derecho Social*, 2003, n. 23, pp. 85 ss.

ALESSI C., *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, 2015, pp. 85 ss.

ALPA G. - CLARIZIA A. (a cura di), *La subfornitura*, Giuffrè, 1999.

ALVINO I., *Il regime della responsabilità negli appalti*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2007, pp. 509 ss.

ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014.

ALVINO I., *Reti di imprese e subordinazione*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, pp. 215 ss.

ALVINO I., *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2, 2017, pp. 219 ss.

ASTOLFI A., *Il contratto di "joint venture". La disciplina giuridica dei raggruppamenti temporanei di impresa*, Giuffrè, 1981.

AURILIO A., *Il contratto di rete e l'appalto*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 131 ss.

BALESTRERI A.M., *La partecipazione delle reti di imprese agli appalti pubblici nella disciplina nazionale e comunitaria*, in *Urbanistica e Appalti*, 2015, 7, pp. 755 ss.

BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 126, 2010, pp. 203 ss.

BAZ RODRIGUEZ J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, 2002.

BAZ RODRIGUEZ J., *Da "Aserpal a Tragsa". Una reformulacion de la doctrina jurisprudencial de la "empresa de grupo". Levantamiento del velo versus concepto laboral de empleador (artículo 1.2 ET)*, in *Trabajo y Derecho*, n. 18, 2016, pp. 85 ss.

BAZ RODRÍGUEZ J., *La revisión de la construcción jurisprudencial sobre la "empresa de grupo" como unidad de empresa laboral*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

BAZ TEJEDOR J.A., *Efectividad de los derechos fundamentales en la red de empresas: una apuesta por una protección judicial social*, in *Trabajo y Derecho*, n. 26, 2017, pp. 33 ss.

BECATTINI C. - RULLANI E., *Sistema locale e mercato globale*, in G. Becattini - S. Vacca (a cura di), *Prospettive degli studi di politica industriale in Italia*, Franco Angeli, 1994.

BECERRA RODRÍGUEZ F., *Las redes empresariales y la dinámica de la empresa: aproximación teórica*, in *Innovar*, 2008, n. 32, pp. 37 ss.

BENTIVOGLI C. - QUINTILIANI F. - SABBATINI D., *Le reti di imprese*, in *Questioni di Economia e Finanza*, n. 152, Banca d'Italia, 2013.

BIANCA M., *Il modello normativo del contratto di rete. Nuovi spunti di riflessione sul rapporto tra soggettività giuridica e autonomia patrimoniale*, in F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, 2012, pp. 41 ss.

BIASI M., *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 117 ss.

BORGIOLO A., *Consorzi e società consortili*, Giuffrè, 1985.

BORTOLOTTI F., *I contratti di subfornitura – La nuova legge sulla subfornitura nei rapporti interni e internazionali*, Cedam, 1998.

BREDARIOL E., *Evoluzione legislativa e attuale assetto della disciplina del contratto di rete*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, 2015, pp. 67 ss.

BRENNA F. - DE PIRRO R., *Reti d'impresa: aspetti fiscali*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 163 ss.

BRIGANTI E., *La nuova legge sui "contratti di rete" tra le imprese: osservazioni e spunti*, in *Notariato*, 2010, pp. 195 ss.

CAFAGGI F., *Reti di imprese, spazi e silenzi regolativi*, in F. Cafaggi (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*, Il Mulino, 2004.

CAFAGGI F., *Il contratto di rete. Commentario*, Il Mulino, 2009, p. 47.

CAFAGGI F., *Il contratto di rete e il diritto dei contratti*, in F. Macario-C. Scognamiglio (a cura di), *Reti di imprese e contratto di rete: spunti per un dibattito*, in *I Contratti*, 2009, pp. 919 ss.

CAFAGGI F., *Redes contractuales y Small Business Act. ¿Hacia unos principios europeos?*, in J.I. Ruiz Peris (director), *Hacia un derecho para las redes empresariales*, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 21 ss.

CAFAGGI F., *Domande della ricerca e profili metodologici*, in F. Cafaggi - P. Iamiceli (a cura di), *Politiche industriali e collaborazione tra imprese nel contesto toscano*, Il Mulino, 2012.

CAFAGGI F., *Contratto di rete*, in *Enciclopedia del diritto*, Annali IX, Giuffrè, 2016, pp. 207 ss.

CAFAGGI F. - IAMICELI P., *Contratto di rete. Inizia una nuova stagione di riforme?*, in *Obbligazioni e contratti*, 2009, pp. 598 ss.

CAFAGGI F. - IAMICELI P. - MOSCO G.D. (a cura di), *Il Contratto di rete per la crescita delle imprese*, in *Quaderni di giurisprudenza commerciale*, Giuffrè, 2012.

CAFAGGI F. - IAMICELI P. - MOSCO G.D., *Gli ultimi interventi legislativi sulle reti*, in F. Cafaggi - P. Iamiceli - G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, 2012.

CAFAGGI F. - IAMICELI P. - MOSCO G.D., *Il contratto di rete e le prime pratiche: linee di tendenza, modelli e prospettive di sviluppo*, in G. D'Amico-F. Macario (a cura di), *Contratti di rete: prime applicazioni pratiche*, in *I Contratti*, n. 8-9, 2013, pp. 799 ss.

CAGNIN V., *Il distacco infra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, 2015, pp. 273 ss.

CAMPOBASSO G.F., *Diritto commerciale*, vol. 1, *Diritto dell'impresa*, M. Campobasso (a cura di), Utet, 2013.

CAPRARA A., *Innovazione e impresa innovativa*, in *Contratto e Impresa*, 2015, 4-5, pp. 1154 ss.

CARINCI A., *Profili fiscali delle reti di imprese, tra sovrapposizione di strumenti di diritto comune, carenze ed sistematicità del trattamento fiscale*, in G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 248 ss.

CARINCI F., *Habemus il Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2008, pp. 971 ss.

CARINCI M.T., *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere e obbligo ad esse connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2007.

CARINCI M.T., *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2013.

CARINCI M.T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2015, pp. 1 ss.

CARINCI M.T., *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 152, 2016, pp. 733 ss.

CARUSO F., *Gruppo europeo di interesse economico (Geie)*, in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, 2001, pp. 649 ss.

CHIECO P., *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*, Cacucci, 2006, pp. 105 ss.

CHIECO P., *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in Aa.Vv., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, I, pp. 208 ss.

CIRIANNI F., *Il contratto di rete*, in *Notariato*, 2010, pp. 442 ss.

CIUCCIOVINO S., *Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/datore di lavoro*, in L. Corazza-R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, pp. 19 ss.

CORAPI D., *Le associazioni temporanee di imprese*, Giuffrè, 1983.

CORAPI D., *Dal consorzio al contratto di rete: spunti di riflessione*, in P. Iamiceli (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, Giappichelli, 2009, pp. 167 ss.

CORAPI D., *Dal consorzio al contratto di rete: spunti di riflessione*, in *Rivista di Diritto Commerciale*, 2010, pp. 795 ss.

CORAZZA L., *Appunti in tema di obbligazioni solidali e rapporti di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1997, I, pp. 77 ss.

CORAZZA L., *“Contractual integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Cedam, 2004.

CORAZZA L., *La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore*, in *Annali del Dipartimento di scienze giuridico-sociali e dell'amministrazione*, Università degli Studi del Molise, n. 10/2008, Arti Grafiche la Regione, 2009, pp. 93 ss.

CORAZZA L., *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in *Scritti per la costituzione del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, AGR Editrice, 2012, pp. 249 ss.

CRUZ VILLALÓN J., *Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales*, in M. Rodríguez-Piñero Royo

(Coordinador), *El empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Tecnos-Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1999, p. 56.

CRUZ VILLALON J., *Poder de direction y nuevas estructuras empresariales*, in *Relaciones Laborales*, 2005, T. I., pp. 332 ss.

CUFFARO V. (a cura di), *La subfornitura nelle attività produttive*, Jovene, 1998.

CUFFARO V., *Il contratto di rete di imprese*, Giuffrè, 2016.

DE LAURENTIS G., *I rating delle reti d'impresa*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, IlSole24Ore, 2011.

DE LUCA TAMAJO R., *Diritto del lavoro e decentramenti produttivi in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2007, I, pp. 3 ss.

DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, 1995.

DE SIMONE G., *I gruppi di imprese*, in M. Broglio, *Il mercato del lavoro. Trattato di diritto del lavoro* diretto da Mattia Persiani e Franco Carinci, vol. VI, Cedam, 2012, pp. 1528 ss.

DE SIMONE G., *Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità nei gruppi e nelle reti*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, I, Cacucci Editore, 2015, pp. 273 ss.

DEL PUNTA R., *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 2008, pp. 130 ss.

DELLE MONACHE S., *Il contratto di rete tra imprese*, in S. Delle Monache-F. Mariotti, *Il contratto di rete*, in *Trattato dei contratti*, V. Roppo (diretto da), III, 2° ed., Giuffrè, 2014.

DESDENTADO DAROCA E., *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Lex Nova, 2006.

DESSI A., *Il contratto di franchising*, Cedam, 2006.

DI ROSA G., *L'associazione temporanea di imprese. Il contratto di joint venture*, Giuffrè, 1998.

DI SAPIO A., *I contratti di rete tra imprese*, in *Notariato*, 2012, 1, pp. 201 ss.

DONATIVI V., *Le reti di imprese: natura giuridica e modelli di governance*, in *Le Società*, 2011, pp. 1429 ss.

DORIA G., *La partecipazione alle gare di appalto pubblico da parte delle "aggregazioni" fra le imprese partecipanti al contratto di rete*, in *Amministr@tivamente*, Rivista di diritto amministrativo pubblicata in internet all'indirizzo www.amministrativamente.com, n. 5-6/2016.

DOTTI S., *Profili di interesse per gli appalti pubblici*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 147 ss.

ECHEVARRÍA SÁENZ J., *Los grupos por coordinación como instrumento de red*, in J.I. Ruiz Peris (Director), *Nuevas perspectivas del Derecho de Redes Empresariales*, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 249 ss.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ J., *El derecho de huelga en el marco de la descentralización empresarial*, in *Temas Laborales*, n. 110, 2011, pp. 195 ss.

ESPOSITO M., *Il contratto di rete dopo il c.d. "Decreto Sviluppo"*, in *Ricerche Giuridiche Università Ca' Foscari di Venezia*, n. 1, 2012.

ESPOSITO M., *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. Aimo-D. Izzi, *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, pp. 604 ss.

ESPOSITO M., *La Cassazione disegna i confini (mobili) dell'impresa: nuove e vecchie frontiere della dissociazione datoriale*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 152, 2016, pp. 749 ss.

FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., *Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia "lenta y suave"*, in *Relaciones Laborales*, n. 4, 2009, pp. 49 ss.

FERNANDEZ LOPEZ M.F., *Derechos fundamentales del trabajador en empresas complejas: ahora el derecho de huelga*, in *Revista de Derecho Social*, n. 52, 2010, pp. 149 ss.

FILÌ V., *Prime note sulla somministrazione di lavoro (art. 30-40)*, in F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies, E-book series, n. 48/2015, pp. 197 ss.

FRIGNANI A., *Il contratto di franchising. Orientamenti giurisprudenziali prima e dopo la legge 129 del 2004*, Giuffrè, 2012.

GALÁN J.L. - CASANUEVA C. - CASTRO-ABANCÉNS I., *Las relaciones empresariales: una tipología de redes*, in *Innovar*, 2011, n. 20, pp. 31 ss.

GALGANO F., *Delle persone giuridiche*, in *Commentario del codice civile*, a cura di A. Scialoja - G. Branca, Libro I, *Delle persone e della famiglia* (artt. 11-35), Zanichelli, 2006.

GALGANO F., *L'impresa di gruppo*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, 2004, 3, pp. 672 ss.

GALLETTI M., *Joint venture e modelli di integrazione tra imprese nel sistema degli appalti*, Giuffrè, 2005.

GALLIO F. - PISTOLESI S., *Le ultime novità riguardanti il contratto di rete di imprese: aspetti civilistici e fiscali*, in *Il Fisco*, 4, 2013, pp. 519 ss.

GALLO D., *Il contratto di rete e gli effetti della crisi d'impresa: le forme di integrazione di impresa e figure affini*, Edizioni Accademiche Italiane, 2015.

GÁRATE CASTRO J., *La reforma de las reglas de legitimación (inicial y plena) para negociar convenios colectivos*, in *Relaciones Laborales*, nn. 23-24, 2011, pp. 165 ss.

GARCÍA-ATANCE J.M., *El grupo de empresas con efectos laborales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, pp. 34 ss.

GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, relazione al Convegno AIDLSS, 18-19 maggio 2017, p. 6.

GENTILI A., *Una prospettiva analitica su reti di impresa e contratti di rete*, in *Obbligazioni e contratti*, 2010, pp. 90 ss.

GENTILI A., *Il contratto di rete dopo la l. n. 122 del 2010*, in *I Contratti*, 2011, pp. 617 ss.

GONZALEZ ORTEGA S., *Descentralización productiva y riesgos laborales*, in *Justicia Laboral*, n. 28, 2006, pp. 11 ss.

GRANDI M., voce *Modificazioni aziendali del rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XX, 1990, p. 4.

GRECO M.G., *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, pp. 117 ss.

GRECO M.G., *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 2, 2014.

GUZZARDI G., *Note preliminari allo studio del contratto di rete*, in *Contratto e Impresa*, n. 2, 2013.

GUZZARDI G., *Distacco e codatorialità nelle reti di imprese alla luce del c.d. decreto lavoro*, in *Le nuove leggi civili commentate*, n. 1, 2014.

GUZZARDI G., *Cooperazione imprenditoriale e contratto di rete*, Cedam, 2015.

IAMICELI P., *Le reti di imprese: modelli contrattuali di coordinamento*, in F. Cafaggi (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali: nuove prospettive tra diritto ed economia*, Il Mulino, 2004.

IAMICELI P., *Dalle reti di imprese al contratto di rete: un percorso (in)compiuto*, in P. Iamiceli (a cura di), *Le reti di imprese e i contratti di rete*, Giappichelli, 2009, pp. 25 ss.

IAMICELI P., *L'esclusione dal contratto*, Giappichelli, 2012.

IANNACCONE M.N., *Le reti di impresa italiane e le aggregazioni di imprese negli altri paesi europei*, in *Federnotizie. Notariato, innovazione, società*, n. 5/2013.

ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, in A. Cicu-F. Messineo (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. I, Giuffrè, 2000, pp. 403 ss.

ICHINO P., *Somministrazione di lavoro. Appalto di servizi, distacco*, in M. Pedrazzoli (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, pp. 258 ss.

ICHINO P., *Commento agli art. 20-29*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, pp. 299 ss.

IMBERTI L., *Le responsabilità solidali negli appalti: alla ricerca di un'adeguata tutela delle posizioni creditorie dei lavoratori*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2, 2008.

LAMBERTI M., *La somministrazione di lavoro*, in L. Fiorillo - A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, 2015.

LANTARÓN BARQUÍN D., *Pluralización empresarial y superación del carácter bilateral de la relación laboral*, in *Actualidad Laboral*, n. 12, 2004, pp. 1436 ss.

LASSANDARI A., *La sicurezza del lavoro*, in P. Rescigno-E. Gabrielli (diretto da), *Trattato dei contratti*, A. Vallebona (a cura di), Utet, 2009, pp. 641 ss.

LOPEZ SANCHEZ M.C., *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Tirant to Blanch, 2007.

LOPREIATO S., *Programma comune di rete ed efficacia normativa variabile*, in F.Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, 2012, pp. 155 ss.

MACARIO F., *Contratti di rete e modalità di partecipazione. I rapporti interni tra responsabilità e conflitti di interesse*, in A. Genovese (a cura di), *Riflessioni sul contratto di rete: profili privatistici e fiscali*, Cacucci, 2013.

MACARIO F. - SCOGNAMIGLIO C. (a cura di), *Reti di impresa e contratto di rete*, in *I Contratti*, n. 10/2009, pp. 915 ss.

MACCHI M., *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi economica*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 149, 2016.

MADAMÉ MARTÍN A., *La extinción del contrato «por fin de obra» en casos de reducción del volumen de actividad contratada*, in *Trabajo y Derecho*, n. 4, 2015, pp. 74 ss.

MAIO V., *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in V. Maio-M. Sepe (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, Il Mulino, 2016, pp. 70 ss.

MALTONI M., *Il contratto di rete - Prime considerazioni alla luce della novella di cui alla l. n. 122/2010*, in *Notariato*, 2011, pp. 64 ss.

MALTONI M., *Le pubblicità del contratto di rete*, Consiglio Nazionale del Notariato, Studio n. 5-2013/I.

MARASÀ G., *Consorti e società consortili*, Giappichelli, 1990.

MARÍN ALONSO I., *El empleador «complejo»: legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios en los grupos y redes empresariales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

MARINELLI M. , *La subfornitura*, in *Trattato di diritto del lavoro*, M. Persiani-F. Carinci (diretto da), vol. VI, Cedam, 2012.

MARINELLO A., *Il contratto di rete e la rete soggetto: profili tributari*, in *Diritto e pratica tributaria*, 2016, 3, pp. 910 ss.

MARIOTTI F., *Aspetti fiscali e rappresentazione contabile dell'attività delle reti d'impresa*, in *Corriere Tributario*, n. 34, 2013, pp. 2709 ss.

MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., *La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

MASI P., *Gruppo europeo di interesse economico (Geie)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. XV, 1994.

MATTIONI M., *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. Zilio Grandi-M. Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 71 ss.

MAZZONE M. - LORIA C., *Le associazioni temporanee di imprese*, Jandi Sapi, 1990.

MAZZOTTA O., *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979.

MAZZOTTA O., *Somministrazione di lavoro esubordinazione: chi ha paura del divieto di interposizione*, in L. Mariucci (a cura di), *Dopo la flessibilità cosa?*, Franco Angeli, 2006, pp. 157 ss.

MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2013, I, pp. 19 ss.

MELIS G., *Le agevolazioni tributarie finalizzate all'aggregazione di imprese e il contratto di rete: alcune considerazioni*, in F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, 2012, pp. 295 ss.

MENARD C., *Hybrid Modes of Organization. Alliances, Joint Ventures, Networks, and Other "Strange" Animals*, in R. Gibbons - J. Roberts (a cura di), *The Handbook of Organizational Economics*, Princeton University Press, 2012.

MILELLA M., *La soggettività nel contratto di rete tra imprese*, in *I Contratti*, IV, 2013, pp. 401 ss.

MINERVINI G., *La nuova disciplina dei consorzi*, in *Giurisprudenza commerciale*, 1978, I, pp. 305 ss.

MONEREO PEREZ J.L., *Nuevas formas de organizacion de la empresa, entre centralizacion y descentralizacion. La empresa en trasformacion permanente*, in *Relaciones Laborales*, 2011, T. I, pp. 288 ss.

MONEREO PÉREZ J.L., *La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial*, in *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 2, 2016, pp. 116 ss.

MONEREO PÉREZ J.L., *Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa: funciones y disfunciones ante los "casos difíciles" en la jurisprudencia reciente*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

MONGIELLO A., *Il gruppo europeo di interesse economico*, Cedam, 1994.

MONTOYA MELGAR A., *El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*, in *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, n. 48, 2004, pp. 135 ss.

MOSCO G.D., *I consorzi tra imprenditori*, Giuffrè, 1988.

MOSCO G.D., *Frammenti ricostruttivi sul contratto di rete*, in *Giurisprudenza Commerciale*, I, 2010, pp. 951 ss.

MOSCO G.D., *Il contratto di rete dopo la riforma: che tipo!*, in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, F. Cafaggi-P. Iamiceli-G.D. Mosco (a cura di), Giuffrè, 2012.

MOYA BALLESTER J., *Las uniones temporales de empresas: concepto y regimen juridico aplicable*, in *Revista de Derecho Mercantil*, 2011, n. 282, pp. 155 ss.

MUNOZ RUIZ A.B., *El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios jurisprudenciales para su resolucioin*, in *Trabajo y Derecho*, n. 13, 2016, pp. 84 ss.

NAPOLI G.E., *Autonomia negoziale e contratto di rete. Alcune considerazioni in ordine ai profili soggettivi e all'inquadramento nell'ambito dei contratti plurilaterali*, in V. Maio-M. Sepe (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, Il Mulino, 2016, p. 23.

NAVARRO NIETO F., *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, 2005, p. 7.

NICCOLAI A., *Le prospettive della codatorialità*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa tra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, 2016, pp. 161 ss.

NICOLINI G., *Subfornitura e attività produttive*, Giuffrè, 1999.

NICOLOSI M., *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012.

OJEDA AVILES A., *Aspectos laborales de las redes de empresas*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 125, 2005.

OJEDA AVILES A., *La deconstrucción del derecho del trabajo*, La Ley, 2010.

OLMO GASCON A.M., *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2003.

PALMIERI D., *Introduzione*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, Il Sole24Ore, 2011.

PALMIERI G., *Profili generali del Contratto di Rete*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, Il Sole24Ore, 2011.

PANDIMIGLIO M., *Brevi note in tema di soggettività giuridica delle reti di impresa*, in F. Bonolini-L. Carota-M. Gambini (a cura di), *Il contratto di rete. Un nuovo strumento di sviluppo per le imprese*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2013, pp. 83 ss.

PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Edizioni Studio@lfa, 2008, pp. 36 ss.

PAVIONE E. - PEZZETTI R., *Distretti tecnologici e politiche per l'innovazione. L'esperienza dei pôles de compétitivité francesi nel quadro internazionale*, in *Quaderni di ricerca dell'Università di Pavia*, XIV, 2009.

PÉREZ GUERRERO M.L. - RODRÍGUEZ-PIÑERO ROJO M., *El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de trabajo temporal y cesión de los trabajadores*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, pp. 185 ss.

PERULLI A., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2013, I, p. 95.

PERULLI A., *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in L. Fiorillo (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014, pp. 463 ss.

PERUZZI M., *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, 2015, pp. 257 ss.

PICCIOTTO L., *I gruppi aziendali come fattispecie di aggregazione*, in C. Socci - G. Faldatta (a cura di), *I gruppi come strumenti di governo delle aziende*, Giuffrè, 2008, pp. 163 ss.

PINTO V., *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2013, I, pp. 55 ss.

PORTER M., *Il vantaggio competitivo delle nazioni*, Mondadori, 1991.

RAIMONDI E., *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 134/2012, pp. 581 ss.

RATTI L., *La codatorialità come rimedio: profili comparati*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, cit., pp. 153 ss.

RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da unicità di impresa*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2009, pp. 263 ss.

RAZZOLINI O., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2013, I, pp. 29 ss.

RAZZOLINI O., *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 149, 2016, pp. 105 ss.

RAZZOLINI O., *Recensione a V. Maio, M. Sepe (a cura di), Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, *Il Mulino, Bologna*, 2016, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2017, pp. 658 ss.

RECIO ANDREU A., *Empresa red y relaciones laborales*, in A. Dubois-J.L. Millán-J. Toca (Coordinadores), *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, Icaria, 2001, pp. 225 ss.

RETIMPRESA, *Partecipazione delle reti d'impresa alle procedure per l'affidamento di contratti pubblici. Guida pratica per le stazioni appaltanti e gli operatori economici*, 2015.

RICCIARDI A., *Le reti di imprese: aspetti gestionali, normativi, fiscali*, in *Amministrazione e Finanza*, n. 8/2013.

ROMANO F., *Contratto di rete e processo di modernizzazione dell'economia italiana*, in *Notariato*, 2012, 1, pp. 75 ss.

ROMEI R., *L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, II, 2005, pp. 726 ss.

ROMEI R., *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in A. Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro oggi*, Cedam, 2016, pp. 519 ss.

ROSENBAUM RIMOLO J., *La corresponsabilización de la empresa principal por las deudas laborales en casos de tercerización y la teoría del empleador complejo en Uruguay*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

ROSSI A., *Il Geie nell'ordinamento italiano*, Giuffrè, 1998.

RUIZ PERIS J.I. (director), *Hacia un derecho para las redes empresariales*, Tirant to Blanch, 2009.

RUIZ PERIS J.I. (director), *Nuevas perspectivas del derecho de redes empresariales*, Tirant lo Blanch, 2012.

SACCON C., *I vantaggi economici per le imprese nel "fare rete"*, in G. Zilio Grandi - M. Biasi (a cura di) *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, pp. 5 ss.

SACRESTANO A., *Reti d'impresa: dalla semplificazione della procedura di costituzione all'attribuzione della soggettività*, in *Corriere Tributario*, n. 42, 2012, pp. 3288 ss.

SANGUINETI RAYMOND W., *Las transformaciones del empleador y el future del Derecho del Trabajo*, in *Relaciones Laborales*, n. 7, 2009.

SANGUINETI RAYMOND W., *Redes empresariales y derecho del trabajo*, Comares, 2016.

SANGUINETI RAYMOND W., *Flexibilidad laboral y estabilidad en el empleo: es posible su compatibilizacion?*, in *Laborem*, n. 17, 2016.

SANGUINETI RAYMOND W., *La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas*, in *Revista de Derecho Social*, n. 74, 2016, pp. 11 ss.

SANGUINETI RAYMOND W., *¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?*, in *Trabajo y Derecho*, n. 17, 2016, pp. 9 ss.

SANGUINETI RAYMOND W., *El derecho de huelga en la encrucijada del cambio económico, tecnológico y productivo*, in *Trabajo y Derecho*, n. 14, 2016, pp. 10 ss.

SANGUINETI RAYMOND W., *Empresa, empresario, empleador*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

SANGUINETI RAYMOND W., *La identificación del empleador en las redes empresariales*, in *Trabajo y Derecho*, n. 5, 2017.

SARALE M., *ConSORZI e società consortili*, in Trattato di diritto commerciale, G. Cottino (a cura di), Cedam, 2004.

SCARPA D., *Integrazione di imprese e destinazione patrimoniale*, in *Contratto e impresa*, 2010, pp. 168 ss.

SCARPELLI F., *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in M. Brolo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in F. Carinci-M. Persiani (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, pp. 1421 ss.

SCIUTO M., *Imputazione e responsabilità nelle “reti di imprese” non entificate (ovvero del patrimonio separato incapiente)*, in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, III, 2012, pp. 445 ss.

SCOGNAMIGLIO C., *Il contratto di rete: il problema della causa*, in *I Contratti*, 2009, pp. 961 ss.

SCOGNAMIGLIO G.- TRIPPUTI E.M., *Il Contratto di Rete per l'esercizio di attività comune: profili patrimoniali e organizzativi*, in Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating. Il contratto di rete e le sue caratteristiche*, IlSole24Ore, 2011, pp. 47 ss.

SESTINI E., *Reti-soggetto e reti-contratto: l'evoluzione delle reti di imprese*, in *Amministrazione e Finanza*, n. 2, 2013, pp. 7 ss.

SITZIA A., *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2015, pp. 585 ss.

SOLER ARREBOLA J.A., *Aspectos laborales de las uniones temporales de empresas en el contexto de las redes de empresas*, in *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 178, pp. 139 ss.

SPEZIALE V., *Le “esternalizzazioni” dei processi produttivi dopo il d.lgs. 276/2003: proposte di riforma*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2006, I, pp. 3 ss.

SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* n. 125, 2010, 1, pp. 1 ss.

TAFURO A., *Il contratto di rete: una lettura in chiave economico-aziendale*, in *Rivista dei Dottori Commercialisti*, n. 3, 2011.

TASSANI T., *Profili fiscali del contratto di rete tra soggettività giuridica e separazione patrimoniale*, in *Rivista di Diritto Tributario*, 2013, 6, pp. 569 ss.

TOMMASO S., *Distretti e reti di imprese. Evoluzione organizzativa, finanza innovativa, valutazione mediante rating*, Franco Angeli, 2010.

TREU T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato concorrenza regole*, n. 1, 2012.

TREU T. (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Ipsoa, 2015.

TURSI A., *Il contratto di rete. I. Profili giuslavoristici*, in T. Treu (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazione del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, pp. 115 ss.

UNGARO S., *Riconosciuta la soggettività tributaria delle reti di imprese*, in *Corriere Tributario*, n. 29, 2013, pp. 33 ss.

UNGARO S., *Rete-soggetto: alla soggettività giuridica si affianca quella tributaria*, in *Il Fisco*, 2013, 4, pp. 203 ss.

UNIONCAMERE, *La rete di imprese. Istruzioni per l'uso*, 2013.

VARDARO G., *Subordinazione ed evolucionismo*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni. Comparazioni e prospettive*, Il Mulino, 1989, pp. 101 ss.

VILLA G., *Reti di imprese e contratto plurilaterale*, in *Giurisprudenza Commerciale*, 2010, I, pp. 951 ss.

VOLPE POTZOLU G., *I consorzi per il coordinamento della produzione e degli scambi*, in *Trattato di diritto commerciale e pubblico dell'economia*, F. Galgano (diretto da), IV, 1981, pp. 421 ss.

ZANARDO A., *Contratto di rete di imprese e accesso al credito: considerazioni in materia di rating e di finanziamento*, in *Contratto e Impresa*, 2013, 6, pp. 1405 ss.

ZANELLI P., *Reti di imprese: dall'economia al diritto, dall'istituzione al contratto*, in *Contratto e impresa*, 2010, pp. 952 ss.

ZANELLI P., *Reti e contratto di rete*, Cedam, 2012.

ZANELLI P., *Il contratto di rete. Un nuovo strumento di sviluppo per le imprese*, in *Vita Notarile*, 2013, 2, pp. 586 ss.

ZILIO GRANDI G. - BIASI M. (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014.