

DALL'IMPRESA A RETE ALLE RETI D'IMPRESA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto

Studi di diritto privato

149

# DALL'IMPRESA A RETE ALLE RETI D'IMPRESA

*SCELTE ORGANIZZATIVE E DIRITTO DEL LAVORO*

a cura di  
MARIA TERESA CARINCI

€ 47,00  
024192987

ISBN 978-88-14-20630-6



9 788814 206306



GIUFFRÈ EDITORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto

Studi di diritto privato

---

149

# DALL'IMPRESA A RETE ALLE RETI D'IMPRESA

*SCELTE ORGANIZZATIVE E DIRITTO DEL LAVORO*

*Atti del Convegno internazionale di studio  
Università di Milano 26-27 giugno 2014*

a cura di

MARIA TERESA CARINCI



 GIUFFRÈ EDITORE

ISBN 9788814206306

La curatrice del volume, Prof.ssa Maria Teresa Carinci, ringrazia le Dott.sse Francesca Iaquina e Alessandra Ingraio per la preziosa collaborazione nella fase di *editing*.

© Copyright Dott. A. Giuffrè Editore, S.p.A. Milano - 2015

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

---

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 Varese - Via F. Guicciardini 66

## INDICE

Maria Teresa Carinci <i>Introduzione. il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione</i> .....	1
Luigi Golzio <i>Le forme organizzative a rete tra imprese: progettazione e scelte di convenienza</i> .....	43
Francesco Denozza <i>Il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa neo-liberale</i> .....	65
Cristina Alessi <i>Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro</i> .....	85
Vincenzo Bavaro - Stella Laforgia <i>Contrattazione collettiva e «prossimità delle imprese». la struttura del contratto collettivo di filiera, distretto, rete d'impresa</i> .....	107
Federica Minolfi <i>La contrattazione collettiva nei gruppi d'impresa: uno sguardo comparato</i> .....	125
Andrea Pilati <i>Il «contratto di rete» come esempio di good practice: dallo small business act allo statuto delle imprese</i> .....	137
Luca Ratti <i>La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale</i> ...	153
Elsa Peskine - Stéphane Vernac <i>Pouvoirs et responsabilités dans l'organisation</i> .....	169
Simone Pietro Emiliani <i>La sfocatura della disciplina della codatorialità: un'ipotesi di ricerca</i> .....	185

cui protagonisti sono le transazioni, i loro costi, l'efficienza, le *market failures*, i soggetti opportunisti, ecc. ecc., si configurano un po' come degli apologhi che forniscono più un messaggio, che una descrizione della realtà.

Nel caso dell'apologo che ho cercato di raccontare i messaggi sono almeno due. Il primo è generalissimo ed è che i profili distributivi non sono isolabili (come vorrebbe invece il primo pilastro fondante di tutta l'EAL) da quelli allocativi. Una collaborazione ritenuta da alcuni potenziali partecipanti cattiva (sgradita, ingiusta, ecc.) nei risultati distributivi che produce, può creare incentivi a defezionare e rendere così inattuabili i risultati pur "efficienti" che potrebbe produrre (23)

Il secondo messaggio è più specifico e ci dice che la difesa della stabilità del posto di lavoro può essere funzionale alla tutela di altri interessi del lavoratore (quello, ad es., a che la propria produttività sia proporzionatamente remunerata) la cui protezione può essere giustificata anche con ragioni di efficienza sociale complessiva.

(23) Calando l'osservazione in una concettualizzazione rawlsiana (J. Rawls, *Lectures on the History of Political Philosophy*, Harvard University Press, 2007, pp. 56 ss.) si potrebbe dire che i profili attinenti alla "cooperazione" (intendendo per tali quelli relativi ai vantaggi che ciascuno può ricavare dalla collaborazione) possono "incidere" negativamente su quelli attinenti al "coordinamento" (intendendo per tali quelli relativi all'efficienza organizzativa della collaborazione).

CRISTINA ALESSI  
 CONTRATTO DI RETE E REGOLAZIONE  
 DEI RAPPORTI DI LAVORO

SOMMARIO: 1. Premessa: la figura del datore di lavoro tra unicità e pluralità. – 2. Di cosa parliamo quando parliamo di codatorialità. Codatorialità *vs* assunzione congiunta negli artt. 30 e 31, d. lgs. n. 276/2003. – 3. Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro.

1. *Premessa: la figura del datore di lavoro tra unicità e pluralità.*

Il fenomeno dell'utilizzo condiviso delle prestazioni di lavoro da parte di più soggetti è stato tradizionalmente affrontato nell'ottica della repressione di fenomeni di abuso; in un simile scenario, disegnato prima dalla l. n. 1369/1960 e poi dal d. lgs. n. 276/2003, la dottrina e la giurisprudenza consideravano datore di lavoro il soggetto che utilizzava effettivamente la prestazione lavorativa. Ciò implicava anche che «in relazione a identiche prestazioni» andasse «esclusa 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» (1). In realtà,

(1) Secondo l'ormai celeberrima formula di Cass., S.U., 26 ottobre 2006, n. 22910, RGL, 2007, II, pp. 23 ss., nt. Raffi e Mannino; in dottrina si v. M. T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2010, pp. 15 ss.; Ead., *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro creditore della presta-*

una conclusione così tranchante non era affatto necessitata, potendosi immaginare una situazione in cui la prestazione lavorativa soddisfacesse simultaneamente l'interesse di più datori di lavoro (2). Da questo punto di vista, l'ipotesi della somministrazione di lavoro è forse la più illuminante (3), dal momento che la prestazione resa dal lavoratore soddisfa allo stesso tempo l'interesse dell'impresa utilizzatrice e quello dell'agenzia di somministrazione. Non è un caso che le tecniche di tutela dei lavoratori adottate dalla legge in questo caso siano, in definitiva, quelle richiamate anche in relazione ai rapporti di lavoro nei gruppi di imprese e nelle reti (4). Il riferimento è, naturalmente, alla solidarietà tra i due codatori per gli obblighi derivanti dalla prestazione di lavoro e all'applicazione del principio di parità di trattamento.

Il dogma dell'unicità del datore di lavoro ha impedito, per molto tempo, di riconoscere l'esistenza di ipotesi di codatorialità nel lavoro prestato all'interno dei gruppi di imprese; se si guarda alla giurisprudenza più risalente, ci si può rendere conto che la riconducibilità delle prestazioni rese dai lavoratori al gruppo passava attraverso, in primo luogo, l'accertamento della natura fraudolenta delle diverse società/imprese componenti il gruppo e, in secondo luogo, la ricostruzione di un unico datore di lavoro, il gruppo per l'appunto. Al di fuori delle ipotesi "patologiche", dunque, le singole società del gruppo mantene-

zione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse - è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico, ADL, 2007, n. 4-5, pp. 1011 ss.

(2) Su questi aspetti si v. già P. Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo*, Atti del Convegno Aidlass 1999, Giuffrè, 2000, pp. 23 ss.

(3) Rinvio a C. Alessi, *Intervento, La figura del datore di lavoro: articolazioni e trasformazioni*, Atti del Convegno Aidlass 2009, Giuffrè, 2010, pp. 428 ss.

(4) Come osserva G. Orlandini, *Diritto del lavoro e regolazione delle reti*, in *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, a cura di F. Cafaggi, Il Mulino, 2004, p. 291, in relazione a questi fenomeni «è possibile identificare un doppio "movimento" del diritto del lavoro, teso da una parte al riconoscimento della legittimità dell'organizzazione a rete dell'impresa (grazie alla smaterializzazione della nozione di impresa "genuina"), dall'altra a estendere le tutele (solidarietà e parità di trattamento) in caso di reti costituenti un identico ciclo produttivo».

vano la propria autonomia, anche là dove utilizzassero alcune prestazioni di lavoro in maniera promiscua. Lo schermo della personalità giuridica, ritenuto in questi casi insuperabile dalla giurisprudenza e dalla dottrina, in realtà nascondeva l'incapacità di governare la complessità della posizione datoriale (mentre quella dal lato del lavoratore veniva accettata con maggiore serenità, basti pensare all'ammissibilità del *job sharing* prima della regolamentazione introdotta dal d. lgs. n. 276/2003) (5). Anche la ricostruzione del distacco come strumento utilizzabile all'interno del gruppo era finalizzata a mantenere fermo il principio dell'unicità del datore di lavoro pur a fronte dell'utilizzo condiviso della prestazione del lavoratore (6).

L'errore di fondo di questa giurisprudenza era ritenere che la contitolarità dei rapporti di lavoro dovesse implicare necessariamente la perdita dell'autonomia delle singole società componenti il gruppo (7); in quest'ottica si muove anche la critica più recente alla possibilità di individuare ipotesi di codatorialità all'interno dei gruppi di imprese (8).

(5) La possibilità dell'assunzione in solido dell'obbligo di eseguire una prestazione di lavoro corrispondente a quella di un lavoratore a tempo pieno era riconosciuta dalla dottrina prima del d. lgs. n. 276/2003. Per riferimenti sia consentito il rinvio a C. Alessi, *Part-time e job sharing*, QDLRI, 1995, pp. 111 ss. Parla di *job sharing* dal lato datoriale M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *Contratto di rete e diritto del lavoro*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Cedam, 2014, p. 138.

(6) Da questo punto di vista, è significativa Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, FI, 2012, I, c. 2070 ss., che sottolinea come il distacco realizza «per tutta la sua durata, uno specifico interesse imprenditoriale tale da consentirne la qualificazione come atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa». La giurisprudenza, peraltro, aveva individuato alcune ipotesi sostanzialmente «tipiche» della sussistenza dell'interesse al distacco nel caso dei gruppi, come l'interesse della società madre a sovrintendere con proprio personale all'attività delle società collegate: si v. Cass. 16 febbraio 2000, n. 1733, in *IPrev*, 2001, pp. 155 ss. Su questi aspetti si v. O. Razzolini, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, CSDLE, It, n. 89/2009, pp. 8 ss.; A. Bussolaro, *Il distacco nelle reti di imprese*, in *Contratto di rete e diritto del lavoro* cit., pp. 95 ss.

(7) Sul punto T. Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, MCR, 2012, pp. 14 ss.; O. Razzolini, *Contitolarità* cit., pp. 23 ss.

(8) V. Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, RGL, 2013, I, pp. 56 ss.

L'approccio ai fenomeni di utilizzazione condivisa delle prestazioni di lavoro, invece, dovrebbe essere diverso, cioè volto a valutare quali siano le conseguenze di detta utilizzazione ferma restando l'autonomia dei soggetti ai quali viene imputata la (co) titolarità dei rapporti di lavoro (9). Un approccio, dunque, che considera l'esercizio condiviso dell'attività d'impresa come un fenomeno fisiologico; in quest'ottica, non si rendono necessari tanto interventi repressivi, quanto un adattamento delle regole consolidate di gestione dei rapporti di lavoro che non consideri incompatibile la regola di trasparenza con la presenza di più datori di lavoro (10).

In effetti, le trasformazioni negli ultimi anni nella struttura dell'impresa e nelle forme di organizzazione del lavoro hanno contribuito a far emergere e consolidare l'idea che la figura del datore di lavoro possa non essere unitaria; si è cominciato perciò a individuare ipotesi di codatorialità sulla base di un approccio di tipo funzionalista, che guarda cioè all'utilizzazione della prestazione in termini di interesse soddisfatto attraverso l'esecuzione del contratto di lavoro (11). In questa prospettiva, l'individuazione del datore di lavoro avviene sulla scorta dell'interesse organizzativo che costituisce il substrato della prestazione di lavoro, né più né meno di quanto avviene quando il datore è unitario (12). Nel caso in cui tale interesse organizzativo sia condiviso

(9) Sul punto si v. le osservazioni di A. Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, RGL, 2013, I, pp. 86 ss., che parla di flessibilizzazione del concetto di impresa e di datore di lavoro.

(10) Sulla regola di trasparenza si v. lo studio di G. De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interposizione, imprese di gruppo e lavoro interinale*, Franco Angeli, 1995; per la ricostruzione del dibattito in materia di utilizzazione indiretta dei lavoratori prima del d. lgs. n. 276/2003 si v., per tutti, O. Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Franco Angeli, 2001.

(11) M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, DLRI, 2010, pp. 203 ss.; T. Treu, *Trasformazioni delle imprese cit.*, pp. 11 ss.; V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, DLRI, 2010, pp. 1 ss.; Id., *Gruppi di imprese e codatorialità: introduzione a un dibattito*, RGL, 2013, I, pp. 3 ss.

(12) È da questo punto di vista che si comprende l'osservazione di chi sottolinea come il datore di lavoro «da soggetto del rapporto diventa l'organizzazione produttiva nella quale si svolge concretamente la prestazione» così M. Barbera, *Trasformazioni cit.*, p. 219; sul punto si v. anche L. Corazza, "Contractual integration" e rapporti di lavoro, Cedam, 2004.

da più soggetti, si può avere codatorialità anche al di fuori dell'espressa previsione legislativa.

Tutto ciò, naturalmente, richiede il ripensamento delle tecniche classiche di tutela, in una visione che tenga conto delle relazioni tra le imprese e degli interessi che le prestazioni di lavoro sono rivolte a soddisfare (13). Secondo parte della dottrina, tra l'altro, proprio la codatorialità potrebbe fornire l'occasione di attivare strumenti di *flexicurity*, nella misura in cui in questi casi si registra uno spostamento della tutela del lavoratore dall'ottica atomistica dell'impresa a quella del gruppo o della rete (14). La codatorialità consente infatti di coniugare, sul piano del rapporto individuale di lavoro, tecniche di tutela classiche, come la responsabilità solidale e la parità di trattamento tra i lavoratori dipendenti dai diversi datori di lavoro, e strumenti più innovativi, ad esempio l'utilizzo di risorse per la formazione e per l'accrescimento della professionalità dei lavoratori, sulla base di scelte condivise con le rappresentanze sindacali (15).

Si tratta di un approccio che si ritrova in parte della giurisprudenza e della dottrina più recenti e che comincia ad emergere anche nella legislazione; prima in norme tutto sommato di portata limitata (16), poi in previsioni che, pur inserite in norme destinate a regolare alcuni specifici istituti lavoristici, risultano avere una portata dirompente rispetto alla disciplina generale del contratto di lavoro. Il riferimento è anzitutto all'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dal

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

(14) O. Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, RGL, 2013, I, pp. 30 ss.

(15) T. Treu, *Trasformazioni delle imprese cit.*, pp. 20 ss.; A. Perulli, *Gruppi di imprese cit.*, pp. 95 ss.

(16) Il riferimento è all'art. 31, comma 1, d. lgs. n. 276/2003, che consente di delegare alla capogruppo gli adempimenti relativi alla gestione dei rapporti di lavoro delle imprese del gruppo, con la precisazione (di cui al successivo comma 3) che detta previsione non rileva «ai fini dell'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro».

d.l. n. 76/2013 (convertito in l. n. 99/2013), in materia di distacco all'interno delle reti di imprese, e all'art. 31 del medesimo decreto legislativo, sull'assunzione congiunta nelle imprese agricole (o presso le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole).

Il riconoscimento espresso da parte della legge di casi di codatorialità lascia aperte rilevanti questioni in ordine alla disciplina dei rapporti di lavoro coinvolti nell'attuazione del programma comune alle imprese facenti parte della rete. All'analisi di dette questioni sono dedicate le pagine che seguono.

2. *Di cosa parliamo quando parliamo di codatorialità. Codatorialità vs assunzione congiunta negli artt. 30 e 31, d. lgs. n. 276/2003.*

Le previsioni appena citate pongono anzitutto la questione dell'unicità o della pluralità dei modelli di codatorialità disegnati dal legislatore. Viene da chiedersi, insomma, se la codatorialità di cui all'art. 30 sia la stessa cosa (e quindi ad essa si debbano applicare le stesse regole) dell'assunzione congiunta di cui all'art. 31.

Dal tenore letterale delle due previsioni sembra di potersi ricavare che si tratti di ipotesi diverse (17). L'art. 30, nel regolare il distacco infragruppo, prevede che in questo caso è ammessa «la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso», mentre l'art. 31 si riferisce alle imprese agricole, stabilendo che l'assunzione congiunta possa essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse siano imprese agricole. Mentre casi di codatorialità possono darsi ogni volta che si sia in presenza di un contratto di rete, le assunzioni congiunte si possono effettuare esclusivamente nelle ipotesi stabilite dall'art. 31, commi 3 bis ss.

(17) In questo senso si v. l'analisi di M. Biasi, *Dal divieto di interposizione* cit., pp. 148 ss.

La differenza si comprende se si pone attenzione alla *ratio* delle due previsioni. Nel caso dei dipendenti ingaggiati dalle imprese retiste, la prestazione richiesta al lavoratore è funzionale alla realizzazione del programma della rete; nel caso delle assunzioni congiunte in agricoltura non è necessariamente così. L'assunzione congiunta può essere diretta a consentire alle imprese agricole facenti parte di un gruppo di utilizzare un dipendente assunto, per l'appunto, congiuntamente, anche al di fuori della realizzazione di un programma di rete, e cioè per lo svolgimento di prestazioni nell'interesse (esclusivo) delle (singole) imprese del gruppo. Se la prestazione del lavoratore è destinata, invece, a realizzare un programma di rete, l'assunzione congiunta è ammessa solo se le imprese agricole rappresentano almeno il 50% dei retisti; in questa ipotesi, quindi, si hanno sia codatorialità che assunzione congiunta.

La questione da dirimere è quella delle differenze di disciplina che derivano dalla riconduzione del rapporto di lavoro all'una o all'altra delle due ipotesi. Secondo parte della dottrina, le principali differenze riguarderebbero, da un lato, l'operare della solidarietà tra i datori di lavoro coinvolti e, dall'altro, il ruolo del consenso del lavoratore. In particolare, mentre nell'assunzione congiunta di cui all'art. 31 la solidarietà tra i datori di lavoro sarebbe ineludibile, nella codatorialità il contratto di rete potrebbe distribuire diversamente tra i codatori le responsabilità per gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro. Per quanto riguarda il consenso del lavoratore, nel caso della codatorialità sarebbe necessaria una manifestazione di volontà per l'accettazione, da parte del lavoratore, delle «regole d'ingaggio» stabilite dal contratto di rete, mentre l'assunzione congiunta si presuppone tale «*ab origine*» (18).

La soluzione proposta non pare pienamente condivisibile, per diverse ragioni. La difficoltà maggiore nell'affrontare le questioni poste dalle nuove modalità di organizzazione dell'impresa è quella derivante da un approccio in qualche misura «tradizionale», che cioè trascura le principali implicazioni derivanti dall'utilizzazione delle prestazioni lavo-

(18) M. Biasi, *Dal divieto di interposizione* cit., pp. 149 ss.

rative all'interno di una rete. Se le soluzioni interpretative devono essere volte a valorizzare la rete quale mercato interno del lavoro (19), come si avrà modo di dire a breve, non si può trascurare il fatto che i lavoratori «ingaggiati» eseguano la loro prestazione per la realizzazione del programma di rete, e ciò sia che siano stati assunti appositamente per questa ragione sia che si tratti di dipendenti di una o più delle società retiste messi a disposizione della rete, attraverso l'esercizio del potere direttivo del proprio datore di lavoro, ad esempio con il distacco, non a caso regolato espressamente dallo stesso art. 30, d. lgs. n. 276/2003. Una simile conclusione spiega anche l'utilizzo da parte del legislatore del termine «ingaggiati», che può ricomprendere tutte le ipotesi di utilizzo della prestazione dei lavoratori subordinati (e non, come si vedrà) all'interno della rete.

Se si segue questo approccio, risulta evidente che è proprio la solidarietà tra i codatori che deve ritenersi ineludibile, come tecnica di tutela dei lavoratori coinvolti in ipotesi di utilizzo condiviso della prestazione lavorativa nel quadro di un contratto di rete. Non è un caso che la responsabilità solidale sia prevista in tutte le ipotesi di utilizzazione condivisa della prestazione di lavoro, ogni volta cioè che sia possibile individuare una forma, più o meno penetrante, di integrazione contrattuale tra organizzazioni produttive (20). Da questo punto di vista, l'espressa previsione della responsabilità solidale per il caso di assunzione congiunta nelle imprese agricole è opportuna proprio perché non è affatto detto che tra i *joint employers* vi sia anche un'integrazione tale per cui la prestazione lavorativa soddisfi contemporaneamente l'interesse organizzativo di tutti, dal momento che il lavoratore viene assunto dalle imprese agricole, sia pure legate da vincoli familiari o di gruppo, per lo svolgimento di attività «presso le relative aziende». L'espressa previsione di legge per l'assunzione congiunta costituisce

(19) Come la definisce T. Treu, *Trasformazioni delle imprese* cit., p. 20.

(20) Su questi aspetti si v. L. Corazza, "Contractual integration" cit., pp. 216 ss., secondo la quale «la responsabilità solidale può essere letta come segnale di una progressiva convergenza delle tutele dei lavoratori nei decentramenti di attività d'impresa, a prescindere dallo schema contrattuale con cui si procede alla loro utilizzazione».

perciò la conferma che in ogni ipotesi di contitolarità di un rapporto di lavoro debba esservi anche la solidarietà di tutti i contitolari, a prescindere dall'integrazione, più o meno forte, delle singole organizzazioni produttive, che costituisce solo uno dei casi di contitolarità.

Quest'ultima situazione si verifica quando le imprese sono legate da un contratto di rete e pertanto, in tal caso, l'assunzione congiunta è consentita quando tra i retisti vi sia almeno il 50% di aziende agricole. In questa ipotesi, oltre alla codatorialità, è consentita l'assunzione congiunta secondo le regole stabilite nel d.m. previsto dall'art. 31, comma 3<sup>quater</sup>, d. lgs. n. 276/2003. Si può ritenere insomma che l'assunzione congiunta sia uno strumento che attiene principalmente agli adempimenti connessi all'assunzione e alla gestione del rapporto di lavoro e che consente di condividere la titolarità di un contratto di lavoro tra più soggetti anche al di fuori dell'attuazione di un programma comune, come nel caso della rete (21). I vantaggi sono abbastanza intuitivi: per i datori di lavoro, che sono abilitati ad utilizzare una prestazione di lavoro (magari di poche ore settimanali) senza accollarsi integralmente gli oneri connessi agli adempimenti burocratico/amministrativi e senza rischiare di incorrere nella violazione del divieto di interposizione (22); per il lavoratore, che ha un unico contratto di lavoro invece che una pluralità di contratti e la possibilità di rivolgersi, per il soddisfacimento integrale dei propri crediti, a tutti i datori di lavoro indifferente, essendo per l'appunto tutti solidalmente obbligati per gli obblighi «contrattuali, previdenziali e di legge».

Anche sul ruolo della volontà del lavoratore nell'una e nell'altra ipotesi non mi pare ci siano differenze di rilievo. Quando la prestazione lavorativa sia diretta alla realizzazione del programma di rete, occorre certamente distinguere l'ipotesi in cui il lavoratore sia già dipendente da una delle imprese retiste e la sua prestazione venga poi

(21) In questo senso V. De Michele, *Il contratto contestuale in agricoltura*, LG, 2013, n. 11, all. 1, pp. 71 ss.; distingue invece nettamente l'una e l'altra ipotesi M. Biasi, *Dal divieto di interposizione* cit., pp. 148 ss.

(22) Anche in questi casi, come si è detto in relazione alla legge sulla subfornitura, si può ritenere che l'espressa previsione di legge riduca l'invocabilità del divieto di interposizione: si v. G. Orlandini, *Diritto del lavoro* cit., p. 298.

destinata a beneficio della rete da quella in cui il lavoratore venga assunto specificamente per la realizzazione del programma. Questa distinzione, però, può operare semmai sul piano delle conseguenze legate al conseguimento del risultato previsto dal programma, ma non incide sul ruolo del consenso del lavoratore. In altre parole, come si avrà modo di argomentare, non pare che si possa sostenere che il lavoratore debba accettare il programma di rete perché il datore di lavoro (formale) possa indirizzare la sua prestazione a beneficio della rete. Questo passaggio, tuttavia, richiede che si chiariscano meglio quali siano le regole che disciplinano i rapporti di lavoro coinvolti nella realizzazione del programma di rete.

### 3. *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro.*

Come si è visto in apertura del presente lavoro, si ha codatorialità quando la prestazione è destinata a soddisfare contemporaneamente l'interesse produttivo di più soggetti; in questo caso tra i codatori di lavoro si realizza un'integrazione contrattuale attraverso la messa in comune di parte dell'organizzazione produttiva (23). Da questo punto di vista, non può condividersi la tesi di chi ritiene inammissibile nel nostro ordinamento la codatorialità e che pertanto ricostruisce i rapporti intercorrenti tra lavoratori e imprese retiste come più contratti di lavoro subordinato bilaterali (24). Si tratta di una posizione che, negando che la posizione del datore di lavoro possa essere plurale, trascura altresì di valorizzare il *proprium* della rete (25), che consiste nella

(23) L. Corazza, "Contractual integration" cit., pp. 116 ss.

(24) I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, pp. 117 ss., che deve poi configurare le ipotesi di cui agli artt. 30, comma 4ter e 31, comma 3bis, come fattispecie speciali rispetto alla regola generale che «non consente l'imputazione del rapporto a più di un datore di lavoro contemporaneamente»; in senso analogo S. Ciucciiovino, *Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/datore di lavoro*, in *Diritto del lavoro in trasformazione*, a cura di L. Corazza - R. Romei, Il Mulino, 2014, pp. 170 ss.

(25) Anche sulla natura giuridica del contratto di rete, in effetti, si registrano alcune divergenze nella dottrina civilistica. Sembra però prevalere la ricostruzione di

creazione, come si è detto, di un mercato interno del lavoro fondato su relazioni contrattuali durature e collaborative, ma in primo luogo paritarie, tra le parti (26). Nel caso delle reti, l'articolazione dei rapporti tra i diversi soggetti coinvolti, l'interesse comune e le modalità di conseguimento dell'obiettivo condiviso dalle parti sono espressi nel programma, che costituisce l'oggetto del contratto di rete sottoscritto dalle parti (27).

Nell'approcciarsi al tema delle reti di imprese, insomma, occorre tener conto delle diverse dimensioni che vengono in considerazione, quella individuale (espressa dai soggetti che partecipano alla rete) e quella collettiva, che sono inscindibili e che in qualche misura si sovrappongono e si intersecano (28). Per questa ragione, non convince l'idea che per la soluzione delle questioni sollevate dalla regolazione dei contratti di lavoro coinvolti nella rete sia necessario individuare un soggetto (ad esempio l'organo comune) cui affidare i poteri e le responsabilità datoriali. Ciò significa, tutto sommato, non abbandonare l'impostazione classica, espressa dalla Corte di Cassazione nella sentenza sull'unicità del datore di lavoro, secondo cui non è possibile pensare a una pluralità di soggetti che assumano il ruolo di datore di

chi lo riconduce a un contratto plurilaterale con comunione di scopo: si v., tra i molti, M. Mattioli, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico* cit., pp. 48 ss.; F. Cafaggi - P. Iamiceli, *La governance del contratto di rete*, in *Il contratto di rete. Commentario*, a cura di F. Cafaggi, Il Mulino, 2009, pp. 25 ss.; V. Donativi, *Le reti di imprese: natura giuridica e modelli di governance*, RSoc, 2011, pp. 1429 ss.

(26) T. Treu, *Trasformazioni delle imprese* cit., p. 19, che invita ad analizzare «la specificità delle nuove configurazioni dell'impresa senza sovrapporvi stereotipi desunti dalle strutture del passato né pregiudiziali ideologiche». In effetti, la particolarità delle reti di impresa è quella di creare forme di collaborazione tra i partecipanti e di ammettere forme gerarchiche «solo relative al potere contrattuale, non al controllo proprietario», differenziandosi in ciò dal gruppo. In tal senso F. Cafaggi, *Introduzione*, in *Il contratto di rete. Commentario* cit., Il Mulino, 2009, pp. 13 ss.; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, ADL, 2014, pp. 381 ss.

(27) P. Iamiceli, *Dalle reti di imprese al contratto di rete: un percorso (in)compiuto*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete*, a cura di P. Iamiceli, Giappichelli, 2009, pp. 31 ss.

(28) F. Macario, *Reti di imprese, "contratto di rete" e individuazione delle tutele. Appunti per una riflessione metodologica*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete* cit., Giappichelli, 2009, pp. 273 ss.

lavoro. La rete è una realtà multiforme, non rispondente ad uno schema predeterminato; la stessa presenza di un organo comune non comporta necessariamente l'assunzione della soggettività giuridica, né la costituzione di un soggetto autonomo rispetto alle imprese che la compongono (29); pretendere di leggere la disciplina dei rapporti di lavoro senza tener conto della flessibilità di questa fattispecie rischia poi di rendere ancora più complesse, anziché semplificarle, le opzioni interpretative.

L'operare di legami (non solo) contrattuali tra i diversi soggetti all'interno della rete richiede di considerare l'attività individuata nel programma come l'attività economica comune, all'esercizio della quale sono destinati i dipendenti delle singole imprese, specificamente individuati, e i lavoratori assunti appositamente per quell'attività. In questa prospettiva, è proprio il programma di rete che costituisce il quadro di riferimento all'interno del quale viene individuato il contenuto del contratto di lavoro e in base al quale si definisce anche l'area del debito del lavoratore.

Questo è un punto importante anche per quanto riguarda i rapporti di lavoro atipici; in verità, per il contratto di lavoro a termine l'individuazione del programma di rete ha perso rilievo dopo le recenti modifiche introdotte dal d.l. n. 34/2014 (convertito in l. n. 78/2014) (30). Paradossalmente, la disciplina precedente (in cui la stipulazione del contratto a termine era soggetta a ragioni tecniche, organizzative e produttive) poteva ritenersi più rispondente alle esigenze della rete, che è spesso a tempo determinato; la presenza di un programma, con l'indicazione della durata e, quindi, dell'obiettivo da conseguire, avrebbe potuto rendere pressoché certa l'esistenza delle ragioni tecni-

(29) M. Mattioli, *Il contratto di rete* cit., pp. 57 ss.; G. Villa, *Il coordinamento imprenditoriale nella prospettiva del contratto plurilaterale*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete* cit., Giappichelli, 2009, pp. 103 ss.

(30) Com'è noto, il d.l. n. 34/2014 ha previsto che il contratto a termine possa essere acausale, purché il numero di contratti stipulati dal datore di lavoro non ecceda il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione.

che, organizzative e produttive richieste in passato dal d. lgs. n. 368/2001 per l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Oggi il passaggio dal sistema centrato sulla causale giustificativa a quello fondato sui limiti numerici potrebbe non aver favorito affatto le reti d'impresa, se la percentuale del 20% dovesse essere calcolata sul numero dei lavoratori «impiegati nel conseguimento del programma di rete». In realtà, pare che in questo caso sia possibile adottare un'interpretazione che tenga conto della complessità delle reti di imprese e della continua tensione tra mantenimento dell'individualità dei soggetti che compongono la rete e dimensione collettiva dell'esercizio condiviso di un'attività economica, raccogliendo così l'invito della dottrina che invita il giurista, di fronte a fenomeni complessi, a «calibrare la scelta dei centri di imputazione e delle regole applicabili non in astratto, bensì concretamente, in ordine al merito di ciascun problema» (31). Da questo punto di vista, si può sottolineare come l'attività svolta dai lavoratori ingaggiati per l'attuazione del programma di rete sia destinata ad integrarsi all'interno dell'organizzazione produttiva di ciascun retista che, in quanto codatore, è titolare dell'interesse produttivo al quale è funzionale la prestazione lavorativa. Se è così, si può pensare che la dimensione dell'attività economica nella quale le prestazioni dei lavoratori sono integrate non possa che essere determinata tenendo in considerazione il numero complessivo dei dipendenti dei singoli codatori. La consistenza occupazionale andrà valutata, come prevede la legge, considerando il numero dei dipendenti dei retisti al primo gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore (32); ciò significa che il numero complessivo dei dipendenti può variare di anno in anno anche in relazione all'ingresso o al recesso dalla rete di una o più delle imprese

(31) A. Perulli, *Gruppi di imprese* cit., p. 87; nello stesso senso T. Treu, *Trasformazioni delle imprese* cit., pp. 20 ss. Secondo la dottrina civilistica, tra l'altro, è proprio la flessibilità della fattispecie del contratto di rete che ne costituisce la ricchezza e che impone all'interprete anche l'adattamento delle tradizionali categorie ricostruttive: si v. P. Iamiceli, *Dalle reti di imprese al contratto di rete* cit., pp. 21 ss.

(32) Questo è quanto stabilisce l'art. 1, d. lgs. n. 368/2001, come modificato dal d.l. n. 34/2014 (c.d. *Jobs Act*).

coinvolte. Si tratta di una soluzione che pare rispettosa delle esigenze di flessibilità della rete; su questo punto, tuttavia, è auspicabile un intervento della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale (33).

La definizione del programma di rete incide anche su un ulteriore profilo di interesse lavoristico. Se ci si sposta dal lavoro subordinato al lavoro a progetto, ci si può rendere conto di come il programma di rete abbia molti punti di contatto con il progetto richiesto dall'art. 61, d. lgs. n. 276/2003. Secondo la previsione citata, infatti, il progetto consiste in un'attività di durata determinata, tendente a un risultato (34), esattamente come il programma di rete, almeno nella maggior parte dei casi. Per queste ragioni, si può ritenere ammissibile la conclusione di un contratto di lavoro a progetto per la realizzazione del programma di rete, una volta che la prestazione dedotta in contratto abbia i caratteri dell'autonomia (35).

Come si è visto, il programma di rete svolge un ruolo importante di conformazione del contenuto delle prestazioni di lavoro (subordinate o autonome) implicate nella realizzazione del programma stesso. Occorre ora chiedersi se e in che misura il contratto di rete possa inci-

(33) Secondo la dottrina, però, la previsione è solo apparentemente derogabile anche in senso peggiorativo (cioè aumentando la percentuale del 20%) da parte della contrattazione collettiva: in questo senso M. Magnani, *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche*, CSDLE, It, n. 212/2014, p. 6; ritiene invece che i contratti collettivi possano modificare in entrambi i sensi la percentuale V. Speciale, *Totale liberalizzazione del contratto a termine, Lavoro & Welfare*, 2014, n. 4, p. 31. In ogni caso, non c'è dubbio che su questo profilo possa intervenire anche la contrattazione in deroga ex art. 8, d.l. n. 138/2011.

(34) La letteratura in materia di lavoro a progetto si avvia a diventare sterminata. Per stare solo ai lavori più recenti si segnalano M. Borzaga, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, 2012; F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, BUP, 2013; M. Pallini, *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, 2013.

(35) In senso diverso M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento* (dattiloscritto), p. 26, sulla base del presupposto che la codatorialità implicherebbe l'esercizio condiviso del potere direttivo da parte di più soggetti, sulla scia della ricostruzione di I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese cit.*, pp. 62 ss. Se invece si guarda il fenomeno alla luce della condivisione dell'attività produttiva, come si è cercato di dire, si può comprendere come anche il ricorso al lavoro autonomo debba senz'altro considerarsi ammissibile.

dere sulla regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti «ingaggiati» per la realizzazione del programma.

Il problema si pone perché le scarse disposizioni legali in proposito, nell'individuare come fonte di disciplina dei rapporti di lavoro gli accordi tra le imprese facenti parte della rete, sembrano intervenire proprio sull'assetto delle fonti, introducendo elementi di sicura novità in un sistema tradizionalmente centrato sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva e nel quale l'autonomia individuale gioca tuttora un ruolo molto limitato.

La previsione dell'art. 30, comma 4<sup>quater</sup>, d. lgs. n. 276/2003, è quella che crea i maggiori problemi interpretativi, laddove prevede 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 primo luogo, come si è accennato, quando la legge parla di dipendenti «ingaggiati» fa riferimento non solo ai lavoratori (subordinati e autonomi) i cui contratti di lavoro sono conclusi specificamente per l'attuazione del programma, ma anche ai dipendenti delle singole imprese che vengano destinati a svolgere la loro prestazione a favore della rete (36) attraverso l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, senza che ciò comporti una novazione del rapporto di lavoro. Da un lato, il lavoro subordinato non è incompatibile, come è stato sostenuto in dottrina, con la destinazione della prestazione a favore di un soggetto diverso dal datore di lavoro formale. Dall'altro, una conferma si ricava dalla previsione sul distacco, laddove si ritiene automaticamente sussistente l'interesse del distaccante quando il distacco «avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di

(36) La conclusione è doverosa se si vuole dare un senso alla scelta dell'utilizzo del verbo «ingaggiare» in luogo di assumere, a meno di ritenere, come fa parte della dottrina, che detta scelta sia dovuta a una scarsa precisione del legislatore. Lo stesso legislatore, però, che nella stessa frase parla di codatorialità, avendo ben presente il dibattito in atto nella dottrina lavoristica. Si può invece ritenere che attraverso l'uso del verbo «ingaggiare» il legislatore intendesse fare riferimento all'assunzione di lavoratori subordinati, alla stipulazione di contratti di lavoro parasubordinato o autonomo e, infine, alla condivisione da parte delle imprese della rete delle prestazioni lavorative dei dipendenti di alcune delle imprese retiste.

impresa». Lo stesso contratto di rete potrebbe prevedere che i "retisti" mettano a disposizione, per l'attuazione del programma di rete, l'attività lavorativa di alcuni dei propri dipendenti. In questo caso, una volta rispettati i limiti stabiliti dalla legge per l'esercizio del potere direttivo, deve ritenersi del tutto legittimo l'ordine del datore di lavoro di svolgere l'attività lavorativa per l'attuazione del programma di rete.

Se è così, allora diviene importante comprendere quali regole debbano applicarsi nelle ipotesi di utilizzo condiviso di una prestazione di lavoro. Le questioni aperte sono moltissime, dall'esercizio del potere direttivo alla ripartizione degli obblighi tra i codatori.

Molte di queste domande, si è detto, possono trovare una risposta nella contrattazione collettiva, specie di livello aziendale, anche utilizzando gli spazi aperti dall'art. 8, d. l. n. 138/2001 (37).

Sull'importanza dell'intervento della contrattazione collettiva in relazione a questi specifici profili (oltre che sulla gestione complessiva dei rapporti tra i lavoratori e le imprese coinvolte) non sembra potersi dubitare; la dottrina, del resto, ha segnalato da tempo come proprio da questo intervento possano scaturire le soluzioni più innovative (38). In questo caso, il ruolo della fonte collettiva non sembra essere diverso da quello normalmente rivestito nella regolazione dei rapporti di lavoro facenti capo a un'impresa non inserita in una rete. Certo è che i problemi che si pongono sono diversi e riguardano il rapporto tra fonti diverse, potenzialmente confliggenti. Una delle questioni che si possono porre, in astratto, è quella relativa al contratto collettivo applicabile ai lavoratori «ingaggiati» per l'attuazione del programma. Per quanto riguarda il contratto nazionale, ad esempio, nel caso in cui le imprese appartengano a diversi settori produttivi, quale contratto collettivo deve applicarsi ai dipendenti ingaggiati per l'esecuzione del programma di rete? Dal punto di vista formale, il riferimento dovrebbe essere quello del datore di lavoro che provvede effettivamente all'assunzione del dipendente ma, come si è detto, una simile conclusione potrebbe rivelarsi

(37) A. Perulli, *Gruppi di imprese* cit., pp. 95 ss.

(38) T. Treu, *Trasformazioni delle imprese* cit.; G. Orlandini, *Diritto del lavoro* cit., p. 312.

solo in parte soddisfacente, laddove l'attività oggetto del contratto di rete sia riferibile ad un settore economico/produttivo diverso (39).

Per quanto riguarda poi la contrattazione di secondo livello, anche in questo caso il riferimento al contratto aziendale dell'impresa che assume formalmente i lavoratori potrebbe non risultare soddisfacente, perché all'interno della rete potrebbero essere occupati lavoratori dipendenti da diversi datori di lavoro, che applicano contratti aziendali differenti. Per queste ragioni, l'intervento di un contratto collettivo di secondo livello che regoli queste ipotesi è quanto mai opportuno.

Per l'approfondimento di questi profili rinvio, naturalmente, ai contributi specificamente dedicati; per quanto interessa in questa sede, tuttavia, mi pare doveroso sottolineare come la messa in comune di un segmento di attività produttiva tra soggetti che restano, per tutti gli altri aspetti, formalmente distinti, abbia riflessi di rilievo sull'assetto delle fonti, imponendo l'adozione di soluzioni modellate sulle specifiche realtà organizzative. Occorre anche dire, peraltro, che non è affatto detto che all'interno delle singole imprese della rete vi siano rappresentanze sindacali, né vi sia un contratto collettivo di secondo livello. Se, come risulta dalle indagini svolte in materia, le reti sono spesso formate da imprese con un numero ridotto di dipendenti, una simile situazione potrebbe porsi più spesso di quanto si creda. Da questo punto di vista, la contrattazione di livello territoriale può rivelarsi uno strumento di grande importanza ai fini della regolazione di questi fenomeni (40); si può anche pensare ad attivare un secondo livello di contrattazione collettiva proprio all'interno della rete, sul modello di quanto avviene per i gruppi di imprese (41).

(39) Si pensi all'ipotesi della rete costituita per la condivisione di un progetto di ricerca e sviluppo di un materiale che possa poi essere utilizzato per la produzione di beni diversi da parte delle imprese della rete oppure alla condivisione dell'attività logistica per imprese appartenenti a settori produttivi diversi.

(40) Sul punto si v. le osservazioni di G. Zilio Grandi, *La contrattazione collettiva nella rete di imprese* cit., pp. 178 ss.

(41) T. Treu, *Trasformazioni delle imprese* cit., pp. 28 ss.; A. Perulli, *Gruppi di imprese* cit., pp. 95 ss.; G. Orlandini, *Diritto del lavoro* cit., pp. 322 ss., che enfatizza

La questione più delicata riguarda però il ruolo che la legge sembra voler affidare al contratto di rete che, secondo l'art. 30, comma 4<sup>ter</sup>, d. lgs. n. 276/2003, può fissare le regole in materia di ingaggio dei lavoratori. Il contratto di rete, come si ricava dall'art. 3, d. l. n. 5/2009 (convertito in l. n. 33/2009), è stipulato da più imprenditori, senza che sia richiesto espressamente il coinvolgimento, neppure per questo specifico profilo, delle rappresentanze dei lavoratori.

Occorre allora chiedersi se la legge alluda a una forma di regolazione unilaterale dei rapporti di lavoro implicati nell'impresa di rete, il che equivarrebbe a introdurre un elemento di novità piuttosto importante nell'assetto delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro. In questo caso, infatti, non viene tanto in discussione il ruolo dell'autonomia privata nella regolazione del contratto di lavoro, tema del quale si è discusso soprattutto negli ultimi anni (42), proprio perché il contratto di rete, che è senz'altro espressione dell'autonomia dei privati, non vede la partecipazione del lavoratore, né come singolo, né attraverso le rappresentanze sindacali.

Da questo punto di vista, la dottrina che richiede che il lavoratore accetti le "regole d'ingaggio" stabilite dal contratto di rete ha ragione quando sottolinea come, in assenza del consenso del lavoratore, le previsioni specifiche relative alla disciplina del contratto di lavoro non possono considerarsi opponibili al lavoratore (43) (mentre, come si è detto, la destinazione della prestazione a beneficio del contratto di rete non richiede il consenso del lavoratore). Il contratto di rete, insomma, non può considerarsi fonte di disciplina della prestazione di lavoro in senso tecnico, anche se, come si vedrà, le regole che le parti stabiliscono

il ruolo della contrattazione interaziendale e territoriale nella regolamentazione dei rapporti di lavoro facenti capo a una rete.

(42) Per la ricostruzione del dibattito sul ruolo dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro si v. M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, 2009; M. Magnani, *Il diritto del lavoro e le sue categorie: valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, 2006; si v. inoltre *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, *Atti del Convegno Aidlass 2004*, Giuffrè, 2005; *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, *Atti del Convegno Aidlass 1993*, Giuffrè, 1994.

(43) M. Biasi, *Dal divieto di interposizione* cit. (datiloscritto), p. 25.

no per la regolazione dei reciproci rapporti possono riguardare anche (sia pure nei limiti che si vedranno) gli obblighi nascenti dai rapporti di lavoro implicati nel programma di rete. In altre parole, gli accordi assunti dalle parti del contratto di rete in ordine alla gestione dei rapporti di lavoro sono ammissibili solo se riguardano la ripartizione tra i retisti delle funzioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro e le relative responsabilità, nei limiti in cui ciò sia consentito dalla disciplina legale o contrattuale del rapporto di lavoro.

Una delle questioni affrontate dalla dottrina riguarda, ad esempio, l'esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte dei codatori di lavoro e la soluzione dei conflitti che possono insorgere tra loro in ordine alle modalità di esercizio dei suddetti poteri. Si tratta di profili che possono essere regolati senz'altro tramite il contratto di rete; trattandosi di poteri del datore di lavoro, tipicamente unilaterali, non pare dubbio che l'esercizio in comune di detti poteri possa essere disciplinato secondo le regole stabilite dagli stessi titolari. Così, l'esercizio del potere direttivo potrà essere affidato all'organo comune, nel caso in cui sia stato costituito, oppure a un soggetto appositamente incaricato.

Più delicata sembra invece la regolazione delle responsabilità dei codatori per quanto riguarda gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, compresi quelli legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e gli obblighi previdenziali. Secondo parte della dottrina, il contratto di rete potrebbe prevedere la limitazione di detta responsabilità per alcuni dei retisti e, pertanto, l'esclusione della responsabilità solidale che, come si è visto, deve considerarsi un effetto naturale dell'operare della codatorialità. Il contratto di rete, pertanto, può regolare alcuni profili della responsabilità solidale, ad esempio prevedendo che per i crediti dei lavoratori risponda *in primis* il fondo comune (ove costituito), ma non escluderla del tutto, privando così il lavoratore della possibilità di agire nei confronti di tutti i codatori per il soddisfacimento dei propri diritti. In altre parole, accordi volti a limitare o escludere la responsabilità solidale per alcuni dei codatori possono avere effetti solo nei rapporti interni tra i codatori stessi, ma non possono essere opposti al lavoratore. Una volta riconosciuta, cioè, la qualità di datore di lavoro a

tutti i retisti, non sembra possibile escluderne alcuni degli effetti, come per l'appunto la responsabilità per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro.

Il contratto di rete, tuttavia, potrebbe disciplinare la perdita della qualità di datore di lavoro, attraverso la previsione delle modalità attraverso le quali ciascun retista può sciogliersi dal vincolo (44). Questo è un aspetto delicato, che richiederebbe un approfondimento maggiore di quanto è possibile fare in questa sede; si può osservare, tuttavia, che la presenza di una rete può consentire al codatore di lavoro di sciogliersi dal rapporto di lavoro unilateralmente, attraverso il recesso dal contratto di rete (45), che implica anche la perdita della qualità di codatore. In questa ipotesi, il recedente resterà (solidalmente) responsabile nei confronti dei lavoratori per tutti i diritti e i crediti assunti prima del recesso.

Il contratto di rete, dunque, può avere ad oggetto solo le regole relative alla ripartizione dei compiti in materia di assunzioni e di gestione formale dei rapporti di lavoro, ma non può incidere sulla disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti «ingaggiati» per la realizzazione del programma di rete, se non nei limiti in cui ciò sia consentito al potere unilaterale del datore di lavoro. Si pensi, ad esempio, all'individuazione del luogo oppure dell'orario di lavoro per i dipendenti delle imprese assegnati alla realizzazione del programma di rete.

Un ruolo di maggiore rilievo potrebbe invece rivestire il contratto di rete nella determinazione del contenuto del contratto di lavoro per i lavoratori da assumere appositamente per la realizzazione del

(44) Il contratto di rete potrebbe anche prevedere le ipotesi di esclusione dei contraenti dalla rete: sul punto si v. M. Mattioli, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico* cit., pp. 86 ss.

(45) Del resto, le regole di ingresso, di recesso e di esclusione dalla rete devono essere espressamente indicate nel contratto di rete ai sensi dell'art. 3, comma 4<sup>quater</sup>, l. n. 33/2009. Si v. M. Mattioli, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico* cit., pp. 85 ss.; C. Camardi, *I contratti di distribuzione come contratti di "rete"*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete* cit., pp. 255 ss.; sulla disciplina del recesso si v. F. Bartolini, *Il recesso nelle reti contrattuali*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete* cit., pp. 335 ss.; L. Bebbler, *Doveri di collaborazione e libertà di uscita dalla rete: il recesso nei contratti di rete*, *Contratti*, 2013, pp. 827 ss.

programma. In questo caso, i retisti potrebbero stabilire quali condizioni di lavoro offrire, quale contratto collettivo applicare, potrebbero insomma predeterminare il contenuto del contratto di lavoro (subordinato o autonomo) da stipulare successivamente (46). Anche in questo caso, però, il contratto di rete non assume il ruolo di fonte in senso tecnico; al più, le determinazioni dei codatori possono fungere da proposta contrattuale, soggetta cioè, come si è visto, all'accettazione dei lavoratori «ingaggiati» per la realizzazione del programma di rete.

(46) Secondo la dottrina il contratto di rete potrebbe «fungere da contratto quadro o normativo rispetto alla stipulazione di contratti esecutivi (...) da stipularsi poi tra gli aderenti alla rete o tra questi e soggetti terzi» così P. Iamiceli, *Dalle reti di imprese al contratto di rete* cit., p. 22.