

LE RETI GUCCI ED ESAOTE. UN'ANALISI DI DIRITTO DEL LAVORO.¹

di Orsola Razzolini

1. I casi di studio: la filiera Gucci e la rete R.i.b.e.s. nel settore biomedicale. 2. Il distacco di lavoratori infra-rete. 3. Codatorialità nel contratto di rete: distinzione dall'assunzione congiunta. 4. Codatorialità e distacco come strumenti di *flexicurity*. 5. Le potenzialità inesplorate del contratto di rete: la lotta al lavoro irregolare e la tutela del *Made in Italy*.

1. L'esperienza delle reti Gucci ed Esaote costituisce un interessante banco di prova, da un lato, per individuare le specificità che emergono in questo contesto organizzativo e che interessano il diritto del lavoro sotto il particolare profilo della mobilità dei lavoratori, della codatorialità, della lotta al lavoro irregolare e della tutela del *Made in Italy*; dall'altro lato, per verificare la tenuta e l'effettiva idoneità di alcune delle norme introdotte 2013 a rispondere ad alcune di queste esigenze di regolazione.

La struttura organizzativa di Gucci è da tempo oggetto di studi economici². In estrema sintesi, il "sistema" o la "filiera" Gucci è costituita dalla casa madre o dal *global player* Gucci, da una prima linea di fornitori (c.d. fornitori di prima linea), e da una seconda linea di subfornitori (c.d. fornitori di seconda linea). Gucci non ha rapporti contrattuali diretti con i subfornitori di seconda linea il cui coordinamento è lasciato ai fornitori di prima linea che svolgono la funzione fondamentale di raccordo fra la committente principale e i subfornitori. I fornitori di primo livello gestiscono con ampia autonomia i rapporti commerciali con i fornitori di secondo livello, talvolta giovandosi del superiore potere contrattuale per imporre i prezzi di produzione e garantirsi un'ampia marginalità³.

Una possibile domanda di ricerca è perché nella realtà economica organizzativa descritta, basata su due livelli di fornitura e subfornitura industriale, gli attori coinvolti hanno scelto di ricorrere al contratto di rete. Una prima risposta va ricercata nella crisi economica del 2008 i cui effetti negativi sono stati subiti

¹ Questo studio si inserisce nell'ambito di una ricerca dal titolo «Il contratto di rete nella regione Toscana. Strategie organizzative e sfide sociali nel dialogo tra diritto ed economia», diretta da Silvana Sciarra, con la partecipazione di Luisa Corazza, Marika Macchi, Corrado Malberti, Giovanni Orlandini, Orsola Razzolini e finanziata dalla Fondazione Giuseppe Pera nel 2011.

² Da ultimo, v. D'Alessandro, Gobbato, 2012.

³ Ibid., 98 ss. e spec. 108.

prima di tutto dai subfornitori di seconda linea, già in difficoltà per le condizioni economiche contrattuali difficili imposte dalla competizione globale, minacciandone la stessa sopravvivenza. La sopravvivenza dei subfornitori, nei quali è riposta la garanzia della qualità e originalità artigianale del *Made in Italy*, è essenziale per Gucci che ha individuato proprio nel contratto di rete una nuova possibile strategia di intervento a sostegno degli stessi. In particolare, Gucci ha incentivato i fornitori di prima linea a concludere contratti di rete con alcuni dei subfornitori di seconda linea, pur restando sempre esterna agli stessi. All'interno della filiera si contano circa una decina di contratti di rete⁴, intercorrenti fra un numero di imprese che varia dalle otto alle sedici unità, fra i quali quelli analizzati dal gruppo di ricerca: Almax, F.a.i.r., L.H.C.

In linea generale, i contratti di rete hanno, anzitutto, consentito a Gucci di effettuare una mappatura della filiera⁵, individuando i fornitori e i subfornitori coinvolti nel processo produttivo e portando alla luce problematiche e criticità. Come vedremo nel prosieguo (§ 5), questa funzione del contratto di rete – rendere trasparenti i rapporti commerciali e di lavoro che si sviluppano all'interno della filiera – evidenzia l'importante ruolo che questo strumento potrebbe in prospettiva svolgere nella lotta al lavoro irregolare.

Sotto un secondo aspetto, il contratto di rete è risultato essere un importante strumento di *upgrading*. In due dei contratti di rete esaminati è detto chiaramente che l'oggetto del contratto di rete è, fra l'altro, quello di «migliorare la qualità e la competitività dei fornitori di secondo livello» o «valorizzare e accrescere la qualità di fornitori di secondo livello nell'ambito di una gestione di rapporti improntata all'etica sociale». La stipulazione del contratto di rete Almax (che intercorre fra otto imprese e Almax, identificata come l'impresa capofila) ha permesso ai subfornitori di seconda linea, sfruttando l'appartenenza alla rete, la reputazione sul territorio e la solidità finanziaria della capofila, di ottenere agevolazioni bancarie e assicurative, migliorando così il proprio *rating*⁶. Inoltre, la rete ha portato all'introduzione di database condivisi che permettono una «contabilità logistica dei filati integrata tra le aziende»⁷, riducendo il problema degli sprechi derivanti da ordini di quantitativi eccessivi; la diffusione di pratiche di incontri e riunioni volti a favorire lo scambio e la condivisione di competenze e conoscenze.

⁴ Sciarra, Corazza, 2013.

⁵ Sciarra, Corazza, 2013.

⁶ È chiaro, infatti, che le banche sono disposte a praticare condizioni contrattuali più favorevoli se piccole e piccolissime imprese, solitamente non solidissime sul piano finanziario, si presentano come parti di un contratto di rete e saldamente collegate ad un'impresa maggiormente solida e conosciuta sul territorio. Sul tema del *rating* v., in generale, De Laurentis, 2011, 175.

⁷ Sono questi alcuni dei risultati delle interviste di Marika Macchi contenuti nel contributo che precede.

Per ragioni analoghe, anche la rete L.H.C. (Luxury Handmade Chain), originariamente composta da diciotto imprese, ha consentito ai subfornitori di seconda linea di ottenere condizioni bancarie agevolate, la diffusione di sistemi informatici e di posta elettronica comuni, una mappatura e un'analisi dei consumi che ha permesso di concludere accordi collettivi con il fornitore di energia elettrica con un risparmio del 24%.

I contratti di rete Almax e L.H.C., di contenuto ampio e generico, secondo la struttura classica dei *relational contracts*, si innestano saldamente nella struttura Gucci e ripropongono un'architettura organizzativa di tipo gerarchico. In questo senso, i contratti di rete non si sostituiscono ma si sovrappongono a precedenti rapporti contrattuali bilaterali di appalto o di subfornitura industriale, al fine di consentire alle imprese capofila un governo più efficiente e incisivo della filiera o di una sua parte⁸. Il contratto incompleto di durata è qui lo strumento per sottrarre il governo di una serie di rapporti commerciali al mercato, sostituendovi una forma di *governance* privata⁹. Prova ne sia che viene espressamente individuata l'"impresa capofila" che può altresì svolgere il ruolo di "organo comune", deputato all'attuazione del programma di rete¹⁰.

Diverso è invece il caso del contratto di rete F.a.i.r., intercorrente fra nove imprese che hanno nella borsetteria il proprio *core business* e che operano in settori merceologici diversificati: lavorazione della pelle, produzione di macchinari, di robotica, e una conceria, per un totale di 50-60 milioni di fatturato annuo e circa 150 dipendenti. In base alle interviste, il contratto di rete appare qui rivolto a favorire l'integrazione orizzontale fra imprese, con l'obiettivo di proporre un'offerta integrata di prodotti e servizi complementari e creare nel tempo un marchio proprio, sufficientemente forte nel contesto della competizione globale dominata dai grandi marchi¹¹. Il contratto di rete consente, nelle parole del soggetto intervistato, di coniugare ampia flessibilità e indipendenza con una forte sinergia che può consentire alle imprese di presentarsi come "soggetto unico" nel contesto della concorrenza globale¹².

Parzialmente simile a quest'ultima esperienza è quella del contratto di rete R.i.b.e.s. concluso su impulso di Esaote, *leader* mondiale nel settore biomedicale.

⁸ Cfr. anche, su questo punto, Cafaggi, Iamiceli, Mosco, 2012, XXVII.

⁹ È scontato il rinvio alla letteratura economica dei costi di transazione e del neoinstituzionalismo economico per la quale v. specialmente i contributi dei due premi Nobel Ronald Coase e Oliver Williamson. V. Coase, 1937; Id., 1991; Richardson, 1972; Williamson, 1991; Id., 1996; Id., 2002. Con specifico riferimento alla rete v. Cafaggi, 2004; Villa, 2010.

¹⁰ Va precisato che i contratti di rete esaminati istituiscono un fondo comune e un organo comune; la rete resta tuttavia priva di soggettività giuridica. Si tratta, dunque, di "reti pesanti", secondo la terminologia utilizzata, ma prive del riconoscimento della personalità giuridica.

¹¹ Tali risultati si ritrovano sempre nel contributo di Marika Macchi.

¹² *Ibid.*

A differenza di Gucci, Esaote è parte del contratto di rete R.i.b.e.s. che solo a prima vista può essere citato come esempio di rete orizzontale poiché Esaote mantiene, nei fatti, il ruolo di impresa *leader*. Ancora una volta, è il contratto di rete stesso ad individuare in Esaote l'“impresa capofila” e l'“organo comune” deputato all'attuazione del programma di rete «attraverso un rappresentante da essa designato». La rete, pur dotata di un fondo comune, resta anche in questo caso priva di soggettività giuridica vista, nelle parole degli intervistati, come «un appesantimento» sotto il profilo, specialmente, dei numerosi adempimenti ad essa connessi.

Una volta ancora, la rete nasce come risposta alla crisi del 2008 e all'esigenza di Esaote di garantire la sopravvivenza di subfornitori dislocati in Toscana e in Liguria, essenziali al ciclo produttivo e difficilmente sostituibili per il carattere altamente fiduciario dei rapporti contrattuali esistenti da anni. Anche in questo caso, l'appartenenza alla rete e il forte legame con l'impresa capofila, consente alle imprese di ottenere condizioni bancarie agevolate (in particolare condizioni di sconto vantaggiose sul *factoring*), condividere conoscenze e competenze, partecipare a bandi nazionali ed europei vincendoli ed ottenendo così importanti investimenti per la ricerca e lo sviluppo, rafforzare la propria competitività nel contesto globale.

2. L'esperienza del contratto di rete, così brevemente descritta, ricorda da vicino quella dei gruppi di imprese. Con l'eccezione della rete F.a.i.r., infatti, le imprese che partecipano al contratto di rete non sono in posizione paritaria. Al contrario, la struttura organizzativa appare fortemente gerarchizzata con, al vertice, un'impresa *leader* (detta “impresa capofila”) che, al pari di una *holding*, coordina le attività economiche delle altre imprese in vista del perseguimento di un obiettivo comune o condiviso: ridurre i costi di gestione, governare in modo efficiente la filiera aumentandone il valore e accrescendone la competitività su scala globale, scambiare e condividere informazioni, conoscenze e strumenti tecnologici al fine di sostenere e rafforzare gli anelli più deboli della catena, ottenere condizioni contrattuali agevolate con le banche o altri fornitori.

Da un punto di vista di diritto del lavoro, una questione centrale è se, attraverso la stipulazione del contratto di rete, le imprese intendano condividere anche le risorse umane. Nei contratti esaminati tale possibilità non viene espressamente enunciata. Si parla dell'esigenza di condividere competenze, strutture tecnologiche ed operative, ma con riferimento alle risorse umane non viene detto nulla con due sole eccezioni: la prima è la previsione del *manager di rete*; la seconda è l'espressa indicazione, fra gli obiettivi del contratto di rete, di quello di «accrescere le

competenze professionali dei dipendenti delle aziende» anche attraverso l'attivazione di comuni programmi di formazione¹³.

Tuttavia, nel corso delle interviste, le imprese si sono mostrate interessate alla possibilità di individuare nuovi strumenti giuridici che rendano possibile la condivisione delle risorse umane di eccellenza (ad esempio, ingegneri informatici, *manager* gestionali e via dicendo) senza incorrere nel divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro. Del pari, alcune delle imprese intervistate hanno manifestato interesse verso forme di mobilità del personale all'interno della rete. Ad esempio, nella rete Almax o L.H.C. il distacco del personale potrebbe consentire ai dipendenti dei subfornitori di usufruire delle strutture tecnologiche acquistate dai fornitori di prima linea.

L'impressione generale è che la perdurante ostilità delle imprese partecipanti alla rete verso forme di condivisione del personale derivi in larga misura dalla incertezza sulle conseguenze giuridiche che da ciò potrebbero derivare. Come dimostra l'esperienza dei gruppi di imprese¹⁴, il nostro ordinamento giuridico non è attrezzato a regolare le ipotesi in cui una prestazione di lavoro sia impiegata per soddisfare non l'interesse di un singolo imprenditore datore di lavoro, ma un interesse collettivo – l'interesse della rete¹⁵ –, che penetra e modifica la struttura del rapporto obbligatorio, plasmata sulla regola dell'unicità del datore di lavoro¹⁶.

Sotto quest'aspetto, può essere salutata con favore la nuova previsione normativa in tema di distacco. Ci si riferisce all'art. 7, comma 4-*ter*, d.l. 28.6.2013, n. 76 che modifica l'art. 30, d.lgs. n. 276 del 2003 introducendo un nuovo comma, il 4-*ter*, che modifica la nozione di distacco sancendo che l'interesse al distacco è presunto qualora esso operi fra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete¹⁷. L'impresa distaccante è così liberata dal complesso onere di provare la sussistenza di un concreto interesse imprenditoriale proprio al distacco del

¹³ Tale previsione compare ad esempio nel contratto di rete c.d. «*Happening*» rivolto a realizzare stabili forme di collaborazione all'interno della filiera pelletteria.

¹⁴ Per tutti Vardaro, 1988.

¹⁵ Per il rilievo giuridico di tale interesse, v. Villa, 2010; Iamiceli, 2012, 335 ss.

¹⁶ Sulla quale v. la celebre sentenza Cass., Ss Uu, 26 ottobre 2006, n. 22910, in *ADL*, 2007, 1011, con nota di M.T. Carinci e in *LG*, 2007, 272 con nota di L. Ratti. Per una prima rilettura critica di tale impostazione, v. il lavoro monografico di Corazza, 2004, nonché la relazione A.i.d.la.s.s. di Ichino, 1999.

¹⁷ Segnatamente, la norma dispone che: «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, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile». Ampiamente sul punto Treu, 2012; Esposito, 2013; Alvino, 2014; Biasi, 2014; Cagnin, 2014; Peruzzi, 2014; Perulli, 2014; Greco, 2014.

lavoratore presso un'altra impresa¹⁸: elemento costitutivo selettivo della fattispecie lecita del distacco rispetto a quella illecita dell'interposizione vietata.

La norma prende spunto da una giurisprudenza sviluppatasi nel contesto dei gruppi caratterizzati da «unicità di impresa»¹⁹. L'«unicità d'impresa», ovvero l'esistenza di rapporti societari di intensità tale da configurare un'unica impresa, costituisce per questa giurisprudenza un elemento presuntivo rilevante circa la sussistenza dell'interesse al distacco²⁰, l'accertamento del quale resta, nei fatti, pressoché assorbito nella verifica della presenza di una strategia unitaria di gruppo²¹. Del pari, nel contesto della rete, l'esistenza di un «comune programma di rete»²² alla base dell'aggregazione, rende possibile *presumere* l'esistenza di un concreto interesse delle singole imprese al distacco e alla mobilità dei propri dipendenti.

Ci si potrebbe chiedere se la norma introduca una presunzione assoluta o relativa di sussistenza dell'interesse al distacco. A modo di vedere di chi scrive, si tratta di una presunzione assoluta. In questo senso depono la lettera della norma per la quale l'interesse al distacco «sorge *automaticamente* in forza dell'operare della rete», senza prevedere la possibilità del lavoratore di dimostrare altrimenti²³. La presunzione assoluta costituisce una modalità di «securizzazione»²⁴ del distaccante e del distaccatario che abbiano scelto di condividere il lavoratore nel contesto della rete. La sottoscrizione del contratto di rete è sufficiente a garantire al distaccatario che, nell'utilizzare il lavoratore formalmente dipendente del distaccante, non incorrerà nella sanzione prevista 30, comma 4-*bis*: la costituzione, su richiesta del lavoratore, di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dell'utilizzatore effettivo, che opera per l'ipotesi del distacco irregolare, cioè del distacco concluso per soddisfare un interesse imprenditoriale del distaccatario e non del distaccante.

¹⁸ La Circolare Ministeriale 29.8.2013, n. 35, con riferimento all'ipotesi del distacco intra-rete, chiarisce che il Legislatore, con la previsione in oggetto, ha inteso «configurare “automaticamente” l'interesse della distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un contratto di rete (...) Ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario».

¹⁹ Per il significato di quest'espressione, sia consentito, per brevità, il rinvio a Razzolini, 2009.

²⁰ Cfr., di recente, Putignano, 2009.

²¹ Cfr., ad esempio, Trib. Torino, 4.10.2004, in *G.Piem.*, 2005, 154, per il quale il comando costituisce «uno strumento di attuazione della strategia del gruppo di imprese». In questo senso, secondo il Tribunale, si giustifica la ripartizione dei costi inerenti all'operazione di distacco fra le varie imprese facenti parte del gruppo. V., inoltre, Cass., 16.2.2000, n. 1733, in *AC*, 2000, 564; Cass., 24.10.2000, n. 13979; Cass., 26.5.1993 n. 5907, in *GI*, 1996, I, 860, con nota di Pacchiana Parravicini.

²² Così dispone l'art. 3, co. 4-*ter*, d.l. 10.2.2009, n. 5 e successive modifiche.

²³ In questo senso v., seppure per *obiter dicta*, Cass., 22.1.2015, n. 1168.

²⁴ Per il significato generale di questa espressione, tratta dall'esperienza francese, v. Martelloni, 2010.

Questione diversa è se la presunzione investa, oltre alla sussistenza dell'interesse al distacco, anche la natura temporanea di tale interesse (art. 30, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003). In senso favorevole depone un'ampia giurisprudenza per la quale la temporaneità del distacco «non richiede una predeterminazione della durata più o meno lunga ma solo la coincidenza della durata con l'interesse del datore di lavoro»²⁵. Con parole diverse, temporaneità non significa brevità ma non definitività, nel senso che «il distacco non deve essere definitivo e può durare, come si deduce dalle espresse indicazioni ministeriali, fintanto che perdura l'interesse proprio del distaccante»²⁶. In questa prospettiva, la durata dell'interesse al distacco può farsi coincidere con la durata del programma e del contratto di rete, che spesso può protrarsi per un lungo arco temporale (cinque o dieci anni)²⁷.

Si deve però osservare che quest'interpretazione potrebbe risultare in contrasto con il diritto dell'Unione europea. Con particolare riferimento al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi transnazionale, l'art. 4, co. 3, lett. a e lett. b della direttiva 2014/67, rivolto alla prevenzione degli abusi e dell'elusione, enuncia fra gli indici spia di non genuinità del distacco la durata dello stesso, specificando che, nell'ambito di un distacco "genuino", «l'attività lavorativa è svolta per un periodo di tempo *limitato* (corsivo mio)»²⁸. Si tratta di un'espressione ambigua, che potrebbe rimandare alternativamente al fatto che la durata del distacco deve essere *definita* nel tempo o che deve essere *breve*. Se si accede a quest'ultima più rigorosa interpretazione, attraverso lo strumento dell'interpretazione conforme (stante l'efficacia solo verticale delle direttive)²⁹, al giudice nazionale diverrebbe possibile assegnare alla temporaneità la funzione di selezionare le ipotesi di distacco infra-rete lecite, distinguendole da quelle di somministrazione irregolare, con la conseguenza di imputare il rapporto di lavoro all'effettivo utilizzatore ogni qualvolta il distacco si protragga per un periodo di

²⁵ Così Cass., 25.11.2010, n. 23933; Cass., 15.5.2012, n. 7517, in *FI*, 2012, I, 2070; Cass., 6.11.2013, n. 24942; Cass. 1.10.2013, n. 22386; Cass., 3.3.2014, n. 4946. Cfr. inoltre Perulli, 2014; Peruzzi, 2014; Esposito, 2013, 617; Pessi A., 2012.

²⁶ Sono parole di Rausei, Tavella, 2013 con riferimento alla circolare ministeriale n. 3/2004.

²⁷ Negli esempi finora raccolti i contratti di rete sono destinati a durare almeno cinque o finanche dieci anni. V. inoltre, per questo dato, Cafaggi, Iamiceli, Mosco, 2012, XVII ss.

²⁸ Nella versione francese si parla di «durée limitée», in quella inglese di «limited period of time».

²⁹ Come noto, il principio di interpretazione conforme e il dovere di leale cooperazione vengano interpretate negli ultimi anni dalla Corte di Giustizia in modo così esteso da far acquisire alle disposizioni della direttiva una sorta di efficacia orizzontale indiretta, con il solo limite del divieto di interpretazione *contra legem* (V. specialmente C. Giust., 15.4.2008, causa C-286/06, *Impact*, punto 101; C. Giust., 10.3.2011, causa C-109/09, *Deutsche Lufthansa*, spec. punti 54 e ss.; Opinione dell'AG Jääskinen, presentate il 22.4.2010, causa C-98/09, *Francesca Sorge*, punto 67).

tempo “non breve”³⁰. In questa prospettiva, è stato tuttavia suggerito che il requisito della temporaneità svolgerebbe nel contesto della rete un ruolo più significativo di quello attribuitogli normalmente in giurisprudenza: esso distinguerebbe l’ipotesi del distacco, mediante il quale le imprese retiste condividono le risorse umane solo *temporaneamente*, dalla codatorialità, introdotta dal secondo capoverso dell’art. 30, comma 4-*ter*, come modificato dal d.l. n. 76 del 2013³¹, strumento che consente a tale condivisione di acquistare invece carattere duraturo³².

La tesi per cui la presunzione assoluta riguarderebbe la sussistenza dell’interesse al distacco, ma non la sua natura temporanea non convince appieno poiché, per certi aspetti, contraddittoria. Come è possibile scindere la dimostrazione della sussistenza di un concreto interesse al distacco, che la legge presume assorbito nell’esistenza di un comune programma di rete, dalla natura temporanea di tale interesse, che dovrebbe viceversa emergere autonomamente dal contratto di rete? Ciò finirebbe con l’accrescere sensibilmente l’alea di discrezionalità del giudice, riducendo di molto i vantaggi di tale strumento giuridico in termini di flessibilità e certezza del diritto per le imprese che scelgano di ricorrere ad esso: esigenza, quest’ultima, considerata essenziale dai soggetti intervistati che già mostrano un certo timore di ricorrere al distacco infra-rete, a fronte della difficoltà di comprendere chiaramente come opera la distribuzione delle responsabilità e dei rischi specialmente in materia di sicurezza sul lavoro.

Se si accoglie quest’ultima prospettiva, la distinzione fra distacco e codatorialità può ricercarsi altrove: in particolare, il distacco opera nell’interesse del distaccante e coinvolge lavoratori volta per volta individuati da distaccante e distaccatario, nel corso dello svolgimento del contratto di rete; viceversa, la codatorialità opera nell’interesse del comune programma di rete e si esercita nei confronti di lavoratori espressamente individuati *ex ante*, secondo le regole stabilite nel contratto di rete, da tutte le imprese retiste. La conseguenza è che solo nel secondo caso, non nel primo, si produce una modifica alla struttura obbligatoria del rapporto di lavoro (*infra* §§ 3-4).

3. È sempre l’eccessiva incertezza giuridica a spiegare lo scarso interesse mostrato dai soggetti intervistati anche per i nuovi strumenti giuridici della “codatorialità” (di cui all’art. 30, comma 4-*ter*, d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal d.l. n. 76 del 2013) e dell’“assunzione congiunta” (prevista dal successivo art. 31, commi 3-*bis* e 3-*quater*).

Sembra anzitutto opportuno accennare brevemente alla figura della codatorialità o contitolarità del rapporto di lavoro – espressioni utilizzate sino ad

³⁰ Per questa opinione, v. Greco, 2014.

³¹ Il secondo capoverso dell’art. 30, comma 4-*ter*, come modificato dal d.l. n. 76 del 2013, dispone: «inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso».

³² Per questa interpretazione, Greco, 2014. In senso adesivo, Treu, 2014.

oggi senza distinguerne il significato –, così come elaborata da dottrina e giurisprudenza nel particolare contesto dei gruppi di imprese caratterizzati da unicità di impresa³³ e dell'integrazione contrattuale fra imprese d'intensità tale da configurare un'«impresa integrata»³⁴. Con riferimento ai gruppi, l'idea della codatorialità o contitolarità si ritrova anche in alcune decisioni di legittimità e di merito³⁵, che si interrogano su se e come il particolare contesto in cui si svolge la prestazione di lavoro – un'impresa sostanzialmente unitaria riferibile alla pluralità di società facenti parte del medesimo gruppo –, la condivisione tra più imprese dell'esercizio dei poteri tipici di datore di lavoro, il più complesso fine cui la prestazione appare funzionalmente destinata – l'interesse non del singolo datore di lavoro ma della pluralità di società o del gruppo³⁶ – reagiscano sul giudizio di imputazione e sulla struttura obbligatoria del rapporto.

In particolare, una nota e recente sentenza della Corte di Cassazione suggerisce di utilizzare la figura della «prestazione cumulativa o alternativa»³⁷. Tale modalità (lecita) di utilizzo della prestazione di lavoro nell'interesse del gruppo viene distinta da quella (illecita) in cui la prestazione venga utilizzata nell'*esclusivo* interesse di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro e vi sia dunque una scomposizione *permanente* delle posizioni che fanno capo al datore di lavoro. Quest'ultima ipotesi ricade nel divieto di interposizione nei rapporti di lavoro³⁸. Di recente, la Corte d'Appello di Milano³⁹ è intervenuta in materia distinguendo a sua volta l'ipotesi (fisiologica) in cui l'appartenenza del formale datore di lavoro ad un gruppo di imprese è del tutto indifferente dall'ipotesi in cui – come nel caso di specie – la prestazione lavorativa viene resa *anche* (ma non esclusivamente) in

³³ Vardaro, 1988; Mazzotta, 1988; Nogler, 1992; De Simone, 1995; Razzolini, 2009; De Simone, 2012; Raimondi, 2012; nonché il dibattito pubblicato in *RGL* 2013 con i contributi di Speziale, Mazzotta, Pinto, Razzolini, Perulli e Greco.

³⁴ V. specialmente Speziale, 2010; di recente Carinci M.T., 2015. In generale, con riferimento al fenomeno della *contractual integration* e alle ripercussioni sulla nozione di datore di lavoro, v. Corazza, 2004.

³⁵ Cass., 22.2.1995, n. 2008, *RCDL*, 1995, 988; Cass., 20.10.2000, n. 13904, *FI*. Banche dati; spunti anche in Cass., 24.2.2003, n. 4274, *RIDL*, 2003, II, 740; Trib. Monza, 28.4.2004, *RIDL*, 2004, II, 540, con nota di Fortunat; Cass., 20.11.2011, n. 25270, *RIDL*, 2012, II, 375, con nt. di Razzolini; *DRI*, 2012, 493, con nt. di Emiliani; *RCDL*, 2012, 711, con nt. di Biasi. V., inoltre, Corte Giust., 21.10.2010, C-242/09, *Albron Catering BV c. FNV Bondgenoten, John Roest*, *RIDL*, 2011, II, 1286 ss.; Trib. Cagliari, 6 giugno 2013, n. 23, con nt. di Auriemma, in *GC.com*.

³⁶ Sull'importanza della valorizzazione del requisito della destinazione della prestazione di lavoro alla soddisfazione dell'«interesse di gruppo» sia consentito, per ragioni di brevità, il rinvio a Razzolini 2009; Ead. 2013. Aderisce a quest'impostazione Carinci M.T. 2015, 22 ss. a cui si rinvia per le ulteriori riflessioni svolte nel contesto della rete.

³⁷ Cass., 20.11.2011, n. 25270, cit. nt. 30.

³⁸ Secondo gran parte della dottrina, tale divieto sarebbe a tutt'oggi ricavabile, seppure frammentato, dalle fattispecie della somministrazione, dell'appalto e del distacco irregolare. Cfr. Cass., Ss. Uu., 26 ottobre 2006, n. 22910, cit.

³⁹ C. App. Milano, 3.3.2014, n. 1597/2013.

favore di un altro datore di lavoro appartenente al medesimo gruppo. In quest'ultimo caso, «fondandosi sul concreto esercizio dei poteri datoriali nei confronti del singolo lavoratore (e non sulla base del collegamento societario in sé)» si può configurare una «contitolarità del rapporto di lavoro in capo a più soggetti giuridici»⁴⁰. Rilievo centrale viene qui attribuito alle modalità di esercizio dei poteri tipici di datore di lavoro (ivi compreso il potere di estinguere il rapporto di lavoro) nel concreto ricostruibili in capo ad almeno due società⁴¹. Infine, in una pronuncia del Tribunale di Cagliari, il Giudice accoglie la tesi della codatorialità nei gruppi caratterizzati da unicità d'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»⁴². Qui l'accento viene posto sul dato sostanziale dell'utilizzo della prestazione in vista del perseguimento di un interesse comune o condiviso dalla pluralità delle società facenti parte del medesimo gruppo.

Passando dai gruppi alle reti, come anticipato, il nuovo art. 30, comma 4-ter codifica per la prima volta la nozione di “codatorialità” nel particolare contesto del contratto di rete. Tale nozione viene utilizzata e distinta, da un lato, da quella di distacco infra-rete (v. *retro* § 2), dall'altro lato, da quella di “assunzione congiunta” (art. 31, commi 3-bis e 3-quater). Segnatamente, all'ultimo capoverso dell'art. 30, comma 4-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 dipendenti, possibile per «le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma 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 parentela o di affinità entro il terzo grado» ovvero per «imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole». Nel comma 3-quater si rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle «modalità con le quali si procede alle assunzioni

⁴⁰ Più in particolare, si può ravvisare una «gestione unitaria del rapporto di lavoro, non essendosi la capogruppo limitata ad una fisiologica attività di direzione e coordinamento nei confronti della società italiana e, attraverso questa, del rapporto di lavoro con il sig. (...), ma ha utilizzato direttamente la prestazione del sig. (...), mediante specifiche direttive, e ha (co)gestito direttamente il rapporto di lavoro laddove ne ha deciso il licenziamento».

⁴¹ V. l'ipotesi ricostruttiva di De Simone, 2012, 1509 ss.

⁴² «In altri termini» prosegue il Giudicante «può ritenersi dimostrata nel giudizio l'esistenza di una situazione di codatorialità, perlomeno (oltre che ovviamente in capo alla Line Security Service s.r.l.) tra i soggetti indicati, e quindi di imputabilità del rapporto di lavoro dello Zi. alla pluralità dei soggetti nel cui interesse egli ha dimostrato che lo stesso ha avuto svolgimento» (così T. Cagliari, 6 giugno 2013, n. 23, con nt. di Auriemma, in *GC.com*).

congiunte di cui al comma 3-bis»⁴³. Infine, nell'ultimo comma è specificato che in tali casi «i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro».

Una parte della dottrina, mentre distingue chiaramente tra codatorialità e distacco, non ricava differenze significative tra codatorialità e assunzione congiunta⁴⁴. Secondo una recente tesi, da tali fattispecie si desumerebbe, in particolare, la possibilità di concludere un contratto di lavoro con pluralità di imprenditori⁴⁵. Da ciò deriverebbe però non la co-imputazione del rapporto di lavoro e la riqualificazione del contratto di lavoro nel segno della contitolarità, ma solo la condivisione del potere direttivo funzionale all'attuazione del programma e dell'interesse della rete, compatibile con una rilettura dell'art. 2094 c.c. alla luce dei diversi e più ampi confini dell'attività e dell'organizzazione dell'impresa riconducibile alla rete⁴⁶.

Se si accoglie questa impostazione si è tuttavia costretti a rilevare numerose contraddizioni fra la disciplina (per vero solo embrionale) prevista per l'assunzione congiunta e quella prevista per il contratto di rete⁴⁷. Anzitutto, nei gruppi e nelle reti, in base all'art. 31, l'assunzione congiunta è possibile solo nel settore agricolo ovvero quando almeno il 50% delle imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete siano agricole, con finalità chiaramente antielusive; viceversa, la codatorialità è ammessa per qualsiasi impresa che abbia sottoscritto un contratto di rete⁴⁸. 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 stesso. Infine, all'assunzione congiunta si ricollega automaticamente l'effetto della solidarietà negli obblighi contrattuali e previdenziali, mentre la Circolare Ministeriale 29.8.2013, n. 35 (certamente non vincolante), in relazione alla codatorialità, si spinge ad affermare che «il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto»⁴⁹.

⁴³ Vedi il D.M. 27.3.2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11.8.2014, n. 185.

⁴⁴ In questo senso Alvino, 2014; De Simone, 2015; Greco, 2014.

⁴⁵ Alvino, 2014, 137 ss.

⁴⁶ Alvino, 2014, spec. 154 ss.

⁴⁷ Così, infatti, De Simone, 2015.

⁴⁸ Così Peruzzi, 2014, 3.

⁴⁹ Va tuttavia osservato come, in una recente sentenza, procedendo per *obiter dicta*, la Suprema Corte abbia equiparato la codatorialità all'assunzione congiunta, affermando chiaramente che nel caso della codatorialità – che coincide con l'assunzione congiunta – i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni assunte (v. Cass., 22.1.2015, n. 1168).

Proprio alla luce di tali elementi, altra parte della dottrina, pur con argomentazioni diverse, distingue tra codatorialità e assunzione congiunta⁵⁰. Seconda una prima opinione l'assunzione congiunta sarebbe riconducibile alla fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa, di cui la solidarietà costituisce effetto automatico, laddove la codatorialità si spiegherebbe alla luce del collegamento negoziale volontario tra il contratto di lavoro e il contratto di rete⁵¹. Per una diversa opinione, la codatorialità andrebbe letta in stretta contiguità con il distacco. In particolare, l'art. 30 ultimo capoverso dell'ultimo comma rinvierebbe al contratto di rete proprio per definire le modalità di gestione dei lavoratori in distacco, laddove l'assunzione congiunta consentirebbe un vero superamento del principio dell'unicità del datore di lavoro, configurando un'ipotesi di contitolarità⁵². Infine, per una proposta interpretativa che si discosta nettamente dalle prime due, l'assunzione congiunta si riferisce all'ipotesi in cui le imprese agricole intendano utilizzare separatamente il lavoratore, ciascuna per il proprio interesse imprenditoriale, pur condividendone per legge le responsabilità; per contro, la codatorialità si configura quando il lavoratore sia utilizzato (dalle imprese agricole o dalle imprese che hanno stipulato il contratto di rete) nell'ambito della comune organizzazione⁵³. L'effetto giuridico è, in quest'ultimo caso, quello della «contitolarità di tutte le posizioni giuridiche proprie del datore di lavoro in capo a tutti i soggetti partecipi dell'organizzazione unitaria creata dal contratto di rete» o a mezzo di assetti proprietari condivisi⁵⁴.

A modo di vedere di chi scrive, quest'ultima tesi è in larga misura condivisibile. In primo luogo, emerge con chiarezza l'intenzione del legislatore di distinguere fra assunzione congiunta e codatorialità. Nella specie, l'art. 30, ultimo capoverso, risponde all'invito di una parte della dottrina di valutare con molta cautela forme di contitolarità del rapporto di lavoro «in una forma organizzativa nuova», non del tutto assimilabile a quella dei gruppi e «destinata ad evolversi su base sperimentale e volontaria»⁵⁵. Lo scambio e la condivisione sinergica del personale nelle reti deve svilupparsi lasciando «ampio spazio a regole contrattuali collettive e individuali»⁵⁶. A questo fine risponde d'altra parte anche la modifica del distacco, volta a favorire forme di condivisione flessibile del personale che opera nella rete, alleggerendo o «securizzando» i rischi connessi. A finalità opposte sembra invece informarsi l'art. 31, primariamente rivolto a rafforzare la tutela del reddito e della posizione previdenziale dei lavoratori in un settore, quale quello

⁵⁰ Così Biasi, 2014; Peruzzi, 2014; Carinci M.T., 2015.

⁵¹ Così Biasi, 2014.

⁵² Così Peruzzi, 2014; anche Sitzia 2015 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.

⁵³ È questa la tesi di Carinci M.T. 2015, 32-33.

⁵⁴ Carinci M.T. 2015, 32.

⁵⁵ Così Treu, 2012a, 21. Rileva la convergenza fra la formula legislativa adottata e l'opinione di Treu anche Greco, 2014.

⁵⁶ Treu, 2012a, 19.

agricolo, tradizionalmente soggetto ad abusi e precarietà⁵⁷. Il rafforzamento si ottiene attraverso la tecnica della solidarietà, già ampiamente sperimentata in materia di appalto e somministrazione⁵⁸, che si ricollega per espressa previsione di legge alla volontà degli imprenditori appartenenti al gruppo o che hanno stipulato il contratto di rete di assumere congiuntamente il lavoratore, condividendone alcune responsabilità, a prescindere dal modo di concreto utilizzo del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione imprenditoriale.

In questa prospettiva, l'assunzione congiunta impone la stipulazione di un contratto di lavoro fra il lavoratore e una pluralità di imprenditori individuali o collettivi 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. Per contro, la codatorialità non impone a monte un'assunzione congiunta (che le parti restano comunque libere di utilizzare), ma l'individuazione ad opera delle imprese stipulanti il contratto di rete dei lavoratori che si intendono "condividere", in regime di codatorialità, nel corso del concreto svolgimento del programma di rete. L'accento è posto sul dato sostanziale del condiviso utilizzo del lavoratore nell'ambito del programma di rete.

La questione critica è quale sia lo spazio che, al di là dell'intenzione del legislatore, l'ordinamento effettivamente lascia all'autonomia privata, individuale e collettiva, nel definire forme di codatorialità e i relativi effetti. Con parole diverse, fino a che punto le parti possono disporre degli effetti collegati al modo di esercizio del potere direttivo, distribuendo o persino eliminando eventuali «responsabilità penali, civili e amministrative»⁵⁹? Il rischio è, infatti, quello di trasformare le reti (che peraltro, come visto, solo di rado costituiscono una forma di collaborazione inter-imprenditoriale di stampo genuinamente paritario) in un contesto di deregolazione dai confini persino più ampi di quelli definiti dall'art. 8, l. n. 148 del 2011, per il quale gli accordi di prossimità, in deroga anche a norme imperative, sono comunque negoziati da associazioni dei lavoratori (pur dubbiamente rappresentative) e non soltanto dagli imprenditori⁶⁰.

Ora, secondo i normali principi che presiedono all'interpretazione della volontà negoziale e alla qualificazione del rapporto⁶¹, al di là della volontà delle parti dichiarata nel contratto di rete con riferimento ai diversi profili

⁵⁷ Sull'importanza di introdurre tale strumento nel settore agricolo, caratterizzato da larghi fenomeni di sfruttamento di manodopera precaria e lavoro fittizio, v. de Michele, 2013; Massi, 2014.

⁵⁸ Per tutti Corazza 2004.

⁵⁹ V. ancora la Circolare Ministeriale 29.8.2013, n. 35.

⁶⁰ V., sul punto, le considerazioni di Sitzia 2015, § 4.

⁶¹ V. D'Antona, 1995, 203-204. Per l'idea che l'esercizio dei poteri fa acquisire lo *status* di datore di lavoro e che, dunque, non sarebbe possibile distinguere fra codatorialità e contitolarietà cfr. Greco, 2014. Come anticipato, l'A. distingue, inoltre, fra distacco e codatorialità sulla base del carattere temporaneo del primo e permanente della seconda.

dell'individuazione dei lavoratori condivisi, delle forme di codatorialità e dei relativi effetti, assume necessariamente un ruolo centrale l'indagine sulle concrete modalità di svolgimento del rapporto e di esercizio dei poteri, valorizzando il dato sostanziale dell'utilizzo diretto o indiretto del lavoratore nell'ambito del comune programma di rete⁶². Ne deriva un deciso ridimensionamento dei margini operativi della *lex contractus*. Ad esempio, al contrario di quanto sembrerebbe ammettere la Circolare, la *lex contractus* potrebbe fare riferimento ai profili funzionali della prestazione resa a favore della rete⁶³, ma non eliminare la responsabilità congiunta delle imprese della rete sotto il profilo retributivo, contributivo e della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro⁶⁴, né tantomeno le responsabilità penali eventualmente connesse all'esercizio dei poteri.

Tale ultima evenienza si verifica, in particolare, nell'ipotesi di una prestazione di lavoro destinata, per contratto o nel concreto svolgimento del rapporto, a soddisfare un interesse collettivo e indivisibile, quello della rete, configurando un'obbligazione soggettivamente complessa dal lato attivo⁶⁵, di cui la solidarietà costituisce effetto automatico *ex lege*. Infatti, l'intensità del collegamento esistente fra i rapporti contrattuali intercorrenti fra il lavoratore e le imprese retiste, tutti unitariamente proiettati alla realizzazione di un interesse collettivo comune, che non può venire scomposto e frammentato in una pluralità di rapporti, è tale da non poter essere rappresentata dal semplice collegamento negoziale⁶⁶. Più convincente è il ricorso all'obbligazione soggettivamente complessa, ricostruendo la sussistenza del requisito della *eadem causa obligandi* o unicità del titolo proprio alla luce dello scopo comune che lega la pluralità di soggetti⁶⁷, ovvero al contratto plurilaterale con comunione di scopo⁶⁸.

Non si può poi escludere che, in relazione a prestazioni di lavoro di particolare contenuto, sia preferibile configurare una pluralità di rapporti obbligatori, tanti quanti sono i creditori. Ciò si verificherà nell'ipotesi in cui la prestazione sia destinata a soddisfare non un interesse collettivo indivisibile, bensì interessi parziali e divisibili.

⁶² Così Carinci M.T. 2015, 30 ss.

⁶³ Perulli, 2014, 503.

⁶⁴ Così Perulli, 2014, 503; Alvino, 2014, 182 ss.; Treu, 2014, 5; Carinci M.T., 2015, 39.

⁶⁵ Seppure non con riferimento alla prestazione di lavoro, v., per quest'impostazione, Iamiceli, 2012, 337 ss.; Villa, 2010. In questo senso, chiaramente, Treu, 2014, 5; Carinci M.T., 2015, 32 ss.

⁶⁶ Cfr. Speciale, 2010; Biasi, 2014.

⁶⁷ V. Busnelli, 1974, 161 ss. La «dottrina della contitolarietà» viene formulata proprio al fine di innervare nella struttura dell'obbligazione soggettivamente complessa lo scopo comune che lega una pluralità di soggetti (debitori o creditori), così superando l'impostazione precedente che individuava nella creazione di un nuovo soggetto di diritto l'unica soluzione idonea a rappresentare tale situazione, riducendo così la pluralità dei soggetti ad unità formale.

⁶⁸ V. Villa, 2010 e, per un'applicazione lavoristica, Alvino, 2014.

Così, tornando all'indagine empirica, per il *manager* di rete che, anche nelle parole degli intervistati, soddisfa un interesse collettivo comune e indivisibile (la gestione anche amministrativa della rete e l'attuazione del programma di rete), risulta convincente far derivare dalla "codatorialità" una modifica strutturale del rapporto di lavoro nel segno della contitolarità e dell'obbligazione soggettivamente complessa, di cui la solidarietà costituisce effetto automatico. La codatorialità potrebbe qui costituire un utile strumento, alternativo rispetto all'esternalizzazione delle funzioni descritte a lavoratori autonomi, liberi professionisti, ovvero all'attribuzione delle stesse ad un dipendente dell'impresa *leader*. La codatorialità, quando configurata come obbligazione soggettivamente complessa dal lato attivo, indivisibile sul piano della prestazione, può condurre, in particolare, ad un ampliamento o variazione quantitativa, come pure qualitativa, degli obblighi, dei rischi e delle responsabilità che fanno capo al *manager* di rete, favorendone la fidelizzazione all'interesse collettivo (indivisibile) della rete piuttosto che a quello dell'impresa capofila (come accade di frequente).

Per contro, le reti hanno talvolta interesse a condividere i costi e le responsabilità connesse all'utilizzo di alcuni tecnici altamente specializzati che si occupano della manutenzione di macchinari posseduti dalle singole imprese retiste. In quest'ultima ipotesi, la prestazione di lavoro soddisfa un interesse parziale e divisibile (quello delle singole imprese) così che si potrebbe configurare una pluralità di rapporti autonomi, pur se connessi. Forse è proprio in tale ultima prospettiva che si spiega l'affermazione della Circolare ministeriale n. 35/2013, laddove esclude che dalla codatorialità dichiarata nel contratto di rete discenda "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti. Qualora, infatti, alla base della codatorialità non vi sia anche un'assunzione congiunta (che produce per espressa disposizione di legge l'effetto della solidarietà), occorrerà fare riferimento alle concrete modalità di svolgimento del rapporto nel contesto della rete e verificare se la vicenda nel suo complesso sia riconducibile alla fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa o piuttosto a quella del collegamento negoziale volontario di cui, a differenza della prima, la solidarietà non costituisce effetto di legge automatico⁶⁹.

Non vi è tuttavia chi non colga come le numerose difficoltà interpretative poste dalle nuove norme creino scetticismo, paura e incertezza, rischiando nei fatti di restare lettera morta. Come visto, infatti, a dispetto del dato formale legislativo, la *lex contractus* opera entro limiti stringenti. In questo senso, la nuova normativa promette più di quanto possa offrire, dovendo l'autonomia contrattuale confrontarsi con l'inderogabilità e indisponibilità di numerose tutele lavoristiche ricollegate al concreto assetto di poteri e di interessi voluto dalle parti. Il risultato è una complessiva insicurezza che scoraggia il ricorso a tale strumento.

4. Resta da chiarire il rapporto fra distacco infra-rete e codatorialità. Come anticipato, la distinzione fra le due ipotesi non sembra risiedere nella natura

⁶⁹ V. Rubino, 1968, 139-140; Bianca, 1993, 704.

temporanea del primo rispetto al carattere duraturo della seconda. La disposizione normativa sul distacco regola una modalità specifica di esercizio del potere direttivo e organizzativo del singolo datore di lavoro retista nei confronti di un proprio dipendente, per realizzare un interesse imprenditoriale proprio (seppure presunto e assorbito dall'esistenza di un programma di rete) e in un qualsiasi momento; viceversa, attraverso la codatorialità vengono individuati *ex ante* nel contratto di rete determinati lavoratori specificamente impiegati per l'attuazione del programma di rete e la realizzazione di un interesse collettivo (o una pluralità di interessi riferibili alle imprese retiste), con la conseguenza che il potere direttivo, nella sua interezza, può successivamente venire condiviso ed esercitato da più imprenditori. Ne deriva che, a differenza della codatorialità, il distacco costituisce una particolare modalità di esercizio del potere direttivo nell'interesse del singolo datore di lavoro che non comporta in nessun caso una modifica alla struttura obbligatoria del rapporto di lavoro⁷⁰.

Come anticipato, dall'indagine empirica svolta emerge un certo scetticismo nei riguardi della codatorialità e dell'assunzione congiunta. Tuttavia, su di un diverso versante, codatorialità e distacco mettono in luce le potenzialità del contratto di rete in termini di *flexicurity*. In particolare, è stato osservato come la rete costituisca un «mercato interno del lavoro»⁷¹ nel quale si combinano, con modalità innovative, esigenze di flessibilità organizzativa, da un lato, e sicurezza e stabilità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori, dall'altro⁷². Così, dalle interviste è emerso che in quattro occasioni dipendenti dei subfornitori di secondo livello siano stati poi assunti direttamente dalla casa madre proprio per le particolari capacità e competenze sviluppate. I lavoratori con elevate competenze artigianali sono spesso condivisi all'interno della rete e possono cambiare datore di lavoro formale passando dal subfornitore all'impresa capofila. L'obiettivo è non disperdere al di fuori della rete il patrimonio di conoscenze e tecniche artigianali che caratterizza il *made in Italy* e il territorio toscano.

La rete svolge un'importante funzione anche dal punto di vista della formazione dei lavoratori, aumentandone la produttività e tutelandone l'*employability*. Non per caso, sia nelle interviste, sia nei contratti esaminati, il tema della mobilità risulta strettamente intrecciato a quello, centrale, della formazione, finalizzata ad aumentare le competenze professionali dei dipendenti e, di conseguenza, la competitività, innovatività e qualità dei fornitori di seconda linea. Sotto questo aspetto, la contrattazione di filiera, incentivata nel recente documento «Il nuovo sistema di relazioni industriali» presentato da CGIL, CISL,

⁷⁰ V., da ultimo, Cass., 8.9.2015, n. 17768.

⁷¹ Treu, 2012a; Id., 2012b.

⁷² Corazza, 2012; Razzolini, 2013, 48 ss.; Perulli, 2014b; Biasi, 2014, 156 ss.

UIL, dovrebbe concentrarsi in futuro sul tema della formazione permanente e continua, cardine del medesimo documento⁷³.

Sotto il profilo della tutela del reddito e dell'occupazione, la codatorialità consente inoltre di riconoscere la sussistenza di un regime di solidarietà negli obblighi contrattuali connessi al rapporto di lavoro, rafforzando così la tutela del reddito del lavoratore⁷⁴. Parte della dottrina e della giurisprudenza sviluppatesi specialmente in tema di gruppi di imprese hanno inoltre rilevato come dalla codatorialità discenda la possibilità di attribuire rilevanza giuridica unitaria alla struttura organizzativa complessiva riferibile al gruppo o alla rete, al fine di valutare il corretto adempimento dell'obbligo di *rèpechage*⁷⁵, rafforzando così la *job stability* e l'*employability* del lavoratore, al pari di quanto avviene in altri ordinamenti come quello francese⁷⁶. Ciò potrebbe peraltro costituire un'adeguata contropartita alla variazione qualitativa e quantitativa degli obblighi e dei rischi che fanno capo al lavoratore condiviso.

La rilevanza giuridica della struttura organizzativa imprenditoriale condivisa dalle imprese retiste può poi emergere sotto ulteriori profili quali: il computo del requisito numerico selettivo del nuovo art. 18 Stat. Lav. (come modificato dalla L. 28 giugno 2012, n. 92 e, successivamente, dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23) e della disciplina in materia di licenziamento collettivo; la selezione dell'ambito economico e organizzativo che deve essere preso in considerazione al fine di verificare l'effettiva sussistenza delle «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» che, ai sensi dell'art. 3, L. n. 604 del 1966 giustificano il licenziamento individuale⁷⁷ ovvero individuare il «centro di imputazione delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative costituenti il criterio di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità» (art. 5, l. n. 223 del 1991)⁷⁸.

Infine, in una prospettiva *de iure condendo*, attribuire rilievo giuridico unitario all'impresa riferibile alla rete consente di selezionare l'ambito organizzativo che

⁷³ V. il documento presentato il 14.1.2016 da CGIL, CISL, UIL, *Un nuovo sistema di relazioni industriali*, disponibile al sito <http://www.cgil.it/Archivio/PRIMOPIANO/materiali/Relazioni%20Industriali%2014.1.16.pdf>.

⁷⁴ Treu, 2014; Perulli, 2014b.

⁷⁵ In dottrina, per tutti v. De Simone, 2012, 1530. Con riferimento alla rete, Razzolini, 2013, 48 ss.; Treu, 2014, 5; Perulli, 2014b; Biasi, 2014.

⁷⁶ L'Article L. 1233-4 Cd. Tr. così dispone: «*Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient*». In giurisprudenza, v. fra le più recenti sentenze, Cass. Soc., 9 settembre 2012, n. 11-12.845; Cour d'appel Rouen, Chambre Social, 4 maggio 2010, n. 09/00946, 09/00975, 09/01450.

⁷⁷ V. Cass. 16.5.2003, n. 7717, in *OGI*, 2003, spec. 415; Cass., 6.4.2004, n. 6707; C. App. Milano, 24.3.2014, n. 1597. De Simone, 2012, 1530.

⁷⁸ Così Cass., 24 marzo 2003, n. 4274, cit., p. 747.

deve essere preso in considerazione al fine di individuare l'interlocutore sindacale più idoneo a rappresentare e tutelare gli interessi dei lavoratori⁷⁹. Le dinamiche del confronto sindacale si spostano così dal contesto dell'impresa atomistica a quello della rete, all'interno del quale soltanto è possibile ricostruire la dimensione effettiva del potere manageriale, decisionale e organizzativo. In questa prospettiva, si attende un futuro sviluppo della contrattazione di rete accanto a quella di filiera.

5. Il contratto di rete potrebbe, infine, contribuire alla lotta al lavoro nero o irregolare, accrescendo la trasparenza della filiera produttiva. L'esperienza Gucci mostra un utilizzo di tale strumento per operare una "mappatura" della filiera⁸⁰: vengono individuati i diversi anelli della filiera e i relativi costi e guadagni, disvelando anche i fenomeni di subfornitura a bassa, bassissima remunerazione dietro i quali si può nascondere lavoro irregolare⁸¹. In questa prospettiva, il contratto di rete, accrescendo la "trasparenza" della filiera produttiva, può contribuire all'individuazione di fenomeni di lavoro irregolare e di concorrenza sleale. La sfida sociale è valorizzare queste potenzialità.

Un tale risultato si ottiene, anzitutto, su base volontaria, incentivando cioè le imprese retiste ad adottare pratiche di *corporate social responsibility* – da tempo interiorizzate, ad esempio, nella realtà Gucci che fa della genuinità del *made in Italy*, dell'etica e della responsabilità sociale un marchio di qualità, dotato di grande forza attrattiva nel mercato del lusso – e a svolgere un'intensa attività di *social audit* sul rispetto delle stesse da parte di fornitori e subfornitori. Più in generale, nella regione Toscana sono da tempo presenti l'esperienza di Fabbrica Ethica⁸², la certificazione sociale Sa8000⁸³ e il progetto «Felafip-Fabbrica Ethica laboratorio filiera pelle»⁸⁴ che propone una certificazione sociale della filiera pelle sulla base del possesso di determinati requisiti di responsabilità sociale, economica

⁷⁹ Sul punto si rinvia a Borelli, 2013.

⁸⁰ Sciarra, Corazza, 2013.

⁸¹ V. Pieraccini, 2011.

⁸² V. *Fabbrica Ethica: un'esperienza di responsabilità sociale d'impresa in Toscana*, in ALSS, 2006, 339 ss.

⁸³ V. l'ottenimento da parte di Gucci del certificato SA8000. Si tratta di una certificazione etica sociale attribuita alle imprese che: a) rispettino i diritti umani; b) rispettino i diritti dei lavoratori; c) non sfruttino il lavoro minorile; d) rispettino la tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro; e) non attuino politiche di discriminazione; e) rispettino la libertà sindacale e la contrattazione collettiva; f) applichino retribuzioni dignitose. Per ognuna di queste voci sono enucleati alcuni criteri minimi e alcune convenzioni internazionali al rispetto delle quali è condizionata la certificazione sociale ed etica. È inoltre previsto che tali imprese debbano adottare un particolare modello di gestione organizzativa che assicuri la costante documentazione, verifica, controllo e trasparenza della conformità e attuazione di tutti gli obiettivi sociali sopra indicati, con nomina di un rappresentante aziendale deputato all'esclusivo svolgimento di tale attività.

⁸⁴ Ibid.; v. anche Peruzzi, 2006.

e ambientale. Tali requisiti sono stati previsti da un Disciplinare e consentono di ottenere la «certificazione di conformità al disciplinare Fela-Fip in ambito volontario» rilasciata da un organismo individuato *ad hoc*, la Bureau Veritas Italia s.p.a., secondo una determinata procedura. Fra i requisiti è di grande interesse quello relativo all'«etica negli affari» (§ 6 del Disciplinare) che include comportamenti come «rispettare i termini di pagamento pattuiti coi fornitori e con i sub-fornitori cercando di agevolare quest'ultimi affinché riescano ad ottemperare ai loro impegni finanziari e fiscali nei tempi dovuti» e «adottare tariffe e politiche di prezzo in linea con quelle di mercato per evitare di favorire meccanismi di concorrenza sleale e ribasso delle tariffe di mercato». Ancora, al § 7, relativo ai «Fornitori», è detto: «l'Organizzazione si impegna a stabilire e mantenere adeguate procedure di valutazione e selezione dei propri fornitori/subcontraenti e sensibilizzarli sui requisiti del disciplinare. In questo senso l'Organizzazione, nel rapporto con i propri fornitori/subcontraenti, dovrà realizzare tutte le condizioni che consentano loro di ottemperare ai requisiti contenuti in questo disciplinare». Anche un recente documento europeo del 2011 indica la questione dell'*unfair price* applicato agli anelli più deboli delle filiere come uno dei temi centrali di responsabilità ed etica sociale da affrontare nelle catene di appalto e subappalto⁸⁵.

Con specifico riferimento all'esperienza Gucci, si deve citare il Protocollo d'intesa in materia di sostenibilità della Filiera, siglato il 16 settembre 2009 da Gucci, Confindustria Firenze, CNA, FLTCEA (CGIL), FEMCA (CISL), rivolto a valorizzare e rafforzare le sinergie tra Gucci e la filiera al fine di tutelare e sviluppare la qualificazione delle risorse umane, la cultura e la qualità di eccellenza, la cultura del «saper fare» del territorio toscano. Con quest'obiettivo, le parti istituiscono un Comitato permanente di politiche della filiera, a composizione paritetica (2 membri per ogni parte firmataria), fra i cui compiti vi è quello di monitorare la «sostenibilità economica della filiera favorendo a tutti i livelli la condivisione dei processi volti alla determinazione di corrispettivi adeguati, elaborati sulla base di metodologie trasparenti che contemperino le esigenze di business, rispetto delle regole e sostenibilità imprenditoriale ad ogni livello della filiera».

Va da sé che l'effettività di codici di comportamento e sistemi di certificazione dipende, oltre che da adeguati meccanismi di *social audit*, dal sistema sanzionatorio⁸⁶. È sotto quest'ultimo profilo che il contratto di rete sembra poter svolgere un'importante funzione. In particolare, tali codici di comportamento o protocolli d'intesa potrebbero essere richiamati nel contratto di rete, integrandone il contenuto. Attraverso il meccanismo di integrazione, viene chiarita la natura

⁸⁵ V. CREM, *Responsible Supply Chain Management*, European Union, 2011, 48 ss.

⁸⁶ Come sottolinea Perulli, infatti, tre condizioni sono necessarie affinché i codici di condotta siano provvisti di un minimo di effettività: trasparenza e conoscibilità; sistemi di controllo; sanzioni giuridiche e/o sociali (Perulli, 2006, 139).

contrattuale degli obblighi e degli impegni di carattere etico assunti dalle parti, con la conseguenza che la violazione degli stessi si configura in termini di inadempimento contrattuale, fonte di responsabilità patrimoniale⁸⁷. Ciò rafforzerebbe la vincolatività e l'effettività degli impegni assunti anche nei confronti di soggetti terzi (ad esempio gli enti pubblici, i consumatori, i lavoratori e via dicendo), che sarebbero maggiormente portati a farvi legittimo affidamento.

Un secondo meccanismo è costituito dalle azioni promozionali degli enti pubblici⁸⁸. In particolare, la concessione di agevolazioni fiscali o altri benefici alle reti potrebbe essere condizionata, per un verso, all'esplicito richiamo nel contratto di rete di un codice di comportamento di cui si riconosca la vincolatività, per altro verso, dall'assunzione volontaria dell'obbligo di deposito di una rendicontazione sociale o di un «bilancio sociale», oggi obbligatorio solo nel settore *non profit*⁸⁹. Le agevolazioni potrebbero dunque essere negate o interrotte ogni qualvolta, ad esempio, i rapporti commerciali all'interno della rete risultino caratterizzati da pratiche scorrette, in violazione del codice di comportamento (ad esempio, l'applicazione di *unfair price* o “prezzi anomali” rispetto ai prezzi di mercato nei rapporti con i subfornitori).

Del pari, la verifica da parte degli enti pubblici dell'integrazione del contenuto del contratto di rete con codici di comportamento e obblighi di rispetto di *standard* etici ed economici minimi può divenire importante nel procedimento di selezione dei propri *partner* contrattuali nelle gare d'appalto. In proposito, è sufficiente ricordare che l'art. 34 del Codice degli appalti (d.lgs. 163 del 2006 come modificato dal d.l. n. 179 del 2012) include le «aggregazioni tra le imprese aderenti

⁸⁷ Cfr. Senigaglia, 2013, 113 ss.

⁸⁸ V. Peruzzi, 2006. Sul ruolo importante svolta dalla promozione regionale attraverso bandi nella creazione di reti, v. Cafaggi, Iamiceli, Mosco, 2012, XLIV.

⁸⁹ L'unica esperienza di bilancio sociale “obbligatorio” in Italia è costituita dalla c.d. impresa sociale, istituita con il d.lgs. n. 155 del 24 marzo 2006. Con questo decreto legislativo, lo scopo sociale viene espressamente istituzionalizzato accanto allo scopo lucrativo come finalità che può essere perseguita da qualsiasi forma societaria, posto che il decreto riafferma il principio della neutralità delle forme organizzative del soggetto imprenditore rispetto al fine perseguito. L'impresa sociale si caratterizza per due requisiti: a) svolgimento di attività socialmente utile; b) destinazione della produzione e dello scambio a finalità di interesse generale. L'art. 10 introduce l'obbligo del «bilancio sociale» che deve essere inteso alla rappresentazione e alla osservanza delle finalità sociali secondo linee guida adottate dal Ministero del Lavoro. In particolare, in base al successivo decreto ministeriale, il bilancio – che sempre più svolge il ruolo di strumento di informazione del mercato – deve indicare, fra l'altro, la struttura di *governance*, la mappatura degli interessi coinvolti, il compenso degli amministratori, il numero di donne presenti, il numero e il nominativo dei beneficiari delle attività coinvolte, le reti di collaborazione anche con enti pubblici, gli obiettivi dell'ente, le azioni poste in essere per realizzarli, l'impatto sul tessuto sociale dell'attività svolta. Il bilancio sociale resta obbligatorio e imponibile solo però nel settore del no-profit. Negli altri settori il fine dell'impresa resta quello della produzione nel mercato e del profitto del o dei proprietari della stessa. Sul tema, v. Nogler, 2006, 147 ss.

al contratto di rete» fra i soggetti che possono partecipare alle procedure di affidamento dei contratti pubblici, che saranno quindi destinatari della complessa disciplina in materia di «offerte anomale» (artt. 86-87) e clausole sociali⁹⁰.

Sono questi alcuni possibili percorsi che potrebbero portare in futuro a valorizzare le potenzialità del contratto di rete quale strumento non solo di rafforzamento della competitività delle imprese, ma altresì di promozione sociale e, più in particolare, di trasparenza, lotta al lavoro irregolare e tutela del *made in Italy*.

Riassunto: Il contributo analizza sul piano giuslavoristico le reti di imprese Gucci ed Esaote. Anzitutto, dopo aver ripercorso brevemente la struttura economica di queste forme di organizzazione, se ne individuano le particolari necessità che interessano il diritto del lavoro: la mobilità dei lavoratori, la codatorialità, la lotta al lavoro irregolare e la tutela del Made in Italy. Il risultato dell'indagine offre lo spunto per valutare criticamente la tenuta e l'effettiva utilità di alcune delle norme che nel 2013 sono state introdotte per rispondere ad alcune di queste esigenze di regolazione: norme spesso troppo complesse e di incerta interpretazione. Si sottolineano infine le potenzialità delle reti sotto il duplice profilo della *flexicurity* e della lotta al lavoro irregolare.

Parole chiave: Reti di imprese – contratto di rete – Gucci – filiera produttiva – codatorialità – distacco dei lavoratori infra-rete – flexicurity – responsabilità sociale.

Abstract: The paper investigates from a labour law point of view the economic reality of Gucci and Esaote interfirm network agreements. First, specific labour law needs of these new forms of organization are taken into account. Notably; workers' mobility within the network, forms of joint-employment, fight against illegal work, protection of the Made-in-Italy. The analysis leads to a critical assessment of the recent 2013 Italian rules concerning the posting of workers within the network and the joint-employment. In fact, these rules appear to be unclear and economic actors are discouraged from taking advantage of them. Last, the paper focuses on the potential of these new forms of organization in terms of flexicurity and fight against illegal work.

Keywords: Interfirm networks – Interfirm network agreement – Gucci – Supply chains – Joint-employment – Posting of workers within the network – Flexicurity – Social responsibility.

Riferimenti bibliografici

- Alvino I. (2014). *Il lavoro nelle reti di imprese. Profili giuridici*, Giuffrè, Milano.
 Bianca C.M. (1993). *Diritto civile. L'obbligazione*, vol. 4. Milano: Giuffrè.

⁹⁰ V. Alvino, 2014, 238 ss.

Biasi M. (2014). Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento. In: Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Wolters Kluwer, Cedam, Padova, p. 117 ss.

Borelli S. (2013). Riflessioni sull'ambito di applicazione e sui criteri di imputazione giuridica della disciplina lavoristica. Esempi di interpretazione funzionale del concetto di impresa. Testo disponibile al sito <https://convegnovenezia.files.wordpress.com/2013/10/borelli.pdf>.

Busnelli F. D. (1974). *L'obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*. Milano, Giuffrè.

Cafaggi F. (a cura di) (2004). *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*. Il Mulino, Bologna.

Cafaggi F. (2004). Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-imprenditoriale. In: Cafaggi F. (a cura di) (2004). *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*. Il Mulino, Bologna, p. 57 ss.

Cafaggi F., Iamiceli P. (2012). *Politiche industriali e collaborazione tra imprese nel contesto toscano*, Bologna, Il Mulino.

Cafaggi F., Iamiceli P., Mosco G.D. (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, Milano.

Cagnin V. (2014). Il distacco intra-gruppo alla luce delle novità sul contratto di rete, testo disponibile al sito http://www.diprist.unimi.it/Reti_impresa/papers/21.pdf.

Carinci M.T. (2007). L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico. *ADL*, p. 1019 ss.

Carinci M.T. (2015). Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione. In: Carinci M.T., a cura di, *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 1 ss.

Coase R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, vol. 4, n. 16, p. 386 ss.

Coase R. H. (1992). The Institutional Structure of Production. *Am. Ec. Rev.*, vol. 82, n. 4, p. 716 ss.

Corazza L. (1997). Appunti in tema di obbligazioni solidali. *RIDL*, I, p. 77 ss.

Corazza L. (2004). *“Contractual Integration” e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*. Cedam, Padova.

Corazza L. (2012). Reti di imprese e nozione di datore di lavoro. In: *Scritti in onore della costituzione del Dipartimento Giuridico dell'università del Molise*, Arti grafiche, Campobasso, p. 263 ss.

D'Alessandro D., Gobbato M. (2012). Una ricerca sul campo: settori e filiere, in: Cafaggi F., Iamiceli P. (2012). *Politiche industriali e collaborazione tra imprese nel contesto toscano*, Bologna, Il Mulino, p. 59.

D'Antona M. (1995). Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro. In: Caruso B., Sciarra S. (a cura di) (2000), *Massimo D'Antona. Opere*, vol. I, Giuffrè, Milano, p. 189.

de Michele V. (2013). Il contratto contestuale in agricoltura. *LG*, n. 11-All. 1, p. 71.

De Laurentis G. (2011). I rating delle reti di impresa. In: AIP (a cura di), *Reti d'impresa: profili giuridici, finanziamento e rating*, Gruppo24Ore, Milano, p. 175 ss.

De Simone G. (1995). *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, Milano.

De Simone G. (2012). I gruppi di imprese. In: Brollo M. (a cura di), *Il mercato del lavoro. Trattato di diritto del lavoro diretto da Mattia Persiani e Franco Carinci*, vol. VI, Cedam, Padova, p. 1509 ss.

De Simone G. (2015). Confini dell'impresa, esercizio dei poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti. In: Aa.Vv. (a cura di), *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*. Tomo I, Bari, Cacucci Editore, p. 273 ss.

Esposito M. (2013). La fattispecie del distacco e la sua disciplina. In: Aimo M.P., Izzi D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet giuridica, Torino, p. 604 ss.

Greco M.G. (2014). Distacco e codatorialità nelle reti di impresa. *ADL*, p. 380 ss.

Iamiceli P. (2012). Il coordinamento della filiera produttiva tra collegamento negoziale e contratti di rete. In: Cafaggi F., Iamiceli P., Mosco G.D. (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, Milano, p. 315 ss.

Ichino P. (1999). Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa, in A.a.V.v., *Diritto del lavoro e nuove forme di decentramento produttivo*. In: *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Trento, 4-5 giugno 1999*, Giuffrè, Milano, p. 3 ss.

Martelloni F. (2010). Securizzazione delle scelte datoriali. In: Pedrazzoli M., ordinato da, *Lessico giuslavoristico. Vol. 2. Impresa*. Bologna: Bononia University Press, p. 131 ss.

Massi E. (2014). Assunzioni congiunte in agricoltura: modalità e vantaggi. *DPL*, n. 36, p. 1888 ss.

Nogler L. (1992). Gruppo di imprese e diritto del lavoro. *LD*, p. 291 ss.

Nogler L. (2006). Gli strumenti di «commercializzazione» del diritto del lavoro: bilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale. In: In: Montuschi, L., Tullini P. (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, p. 143.

Perulli A. (2006). La responsabilità sociale dell'impresa e i codici di condotta: modelli ed efficacia. In: Montuschi, L., Tullini P. (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, p. 121.

Perulli A. (2014). Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura. In: Fiorillo, L., Perulli, A., *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, p. 463 ss.

Perulli A. (2014b). Profili di tutela del reddito dei lavoratori nell'ambito dei gruppi di imprese, , testo disponibile al sito: <http://www.adelbertoperulli.it>.

Peruzzi M. (2006). Il ruolo degli enti territoriali nella promozione della responsabilità sociale delle imprese. *LD*, p. 183.

Peruzzi M. (2014). Il distacco di personale tra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete. Nozione di codatorialità e questioni aperte. Testo disponibile al sito http://www.diprist.unimi.it/Reti_impresa/papers/11.pdf.

Pieraccini S. (2011). Gucci in difesa della filiera e il lusso si mette in rete. Testo disponibile al sito <http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2011-12-16/gucci-difesa-filiera-lusso-064219.shtml?uuid=AaNWRjUE>.

Putignano (2009). Il distacco dei lavoratori, in *DRI*, p. 680 ss.

Raimondi E. (2012). Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali. *GDLRI*, p. 287 ss.

Rausei P., Tavella M. (2013). Distacco di manodopera. *DPL*, n. 37, p. 2157 ss.

Razzolini O. (2009). Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità" di impresa, in *GDLRI*, p. 263 ss.

Razzolini O. (2013). Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della *flexicurity*, in *RGL*, p. 29 ss.

Richardson G. (1972). The Organization of Industry. *The Economic Journal*, p. 883 ss.

Rubino D. (1968). Delle obbligazioni in solido. In: Id., *Delle obbligazioni. Commentario del codice civile Scialoja-Branca*. Bologna-Roma: Zanichelli- Soc. Ed. Foro Italiano, p. 130 ss.

Sciarra S., Corazza L. (2013), *Reti di imprese e sostenibilità sociale della filiera*, disponibile al sito www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1906&Itemid=1.

Senigaglia R. (2013). La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi. In: Perulli A. (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, p. 73 ss.

Sitzia A. (2015). Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete. *ADL*, p. 585 ss.

Speziale V. (2010). Il datore di lavoro nell'impresa integrata. In: A.a.V.v., *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni. Atti del convegno nazionale A.i.d.la.s.s.*, Catania, 21-23 maggio 2009, Giuffrè, Milano, p. 77 ss.

Treu T. (2012a). Il contratto di rete per la gestione delle risorse umane. In: In: Cafaggi F., Iamiceli P., Mosco G.D. (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Giuffrè, Milano, p. 359 ss.

Treu T. (2012b). Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro, in *MCR*, p. 7 ss.

Treu T. (2014). Contratto di rete: un successo applicativo, *IlSole24Ore*, n. 7, Editoriale, p. 4 ss.

Vardaro G. (1988). Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali. *GDLRI*, p. 211 ss.

Villa G. (2010). Reti di imprese e contratto plurilaterale. *GComm*, p. 944 ss.

Williamson O. E. (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives. *ASQ*, vol. 36, n. 2, p. 269 ss.

Williamson O. E. (1996). *The mechanisms of governance*. New York: Oxford University.

Williamson O. E. (2002). The Theory of the Firm as Governance Structure: from Choice to Contract. *J. of Econ. Persp.*, vol. 16, n. 3, p. 171 ss.

Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di) (2014). *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Wolters Kluwer, Cedam, Padova.

