

WorkingPaper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro

Titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità

Giuseppe Antonio Recchia

Assegnista di ricerca, Dipartimento di Management, Università "Ca' Foscari" Venezia

Working Paper n. 10

ABSTRACT

Nel dare conto dell'ampio favore che il legislatore ha riservato al contratto di rete quale strumento negoziale attraverso cui le imprese possono cooperare per realizzare obiettivi economici condivisi, il contributo ne ricostruisce in particolare le ricadute sull'utilizzo della prestazione lavorativa, attraverso le tre diverse modalità del distacco semplificato, della codatorialità e della assunzione congiunta, come introdotte dal d.l. 76/2013, di modifica degli articoli 30 e 31 del d.lgs. 276/2003. Ne vengono illustrate le criticità quanto al loro inquadramento ed in particolare, per le ipotesi di codatorialità e di assunzione congiunta, l'esatta definizione dei poteri, trattandosi di forme di dissociazione datoriale consentite, e l'imputazione delle relative responsabilità. La tesi che viene proposta si fonda su un perfetto allineamento tra unicità della prestazione dovuta ed unitarietà della sua origine con una responsabilità solidale *ex latere datoris*. Da ultimo, viene riservata particolare attenzione ai rischi che si celano nel ricorso al distacco semplificato, che nella disciplina legale si presenta privo di garanzie fondamentali, quali la responsabilità solidale la parità di trattamento: dovrà essere proprio la verifica del collegamento tra il programma di rete e l'impiego del personale ad evitare che il distacco possa tradursi in vantaggi competitivi al ribasso.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ L'introduzione del contratto (commerciale) di rete è stata accompagnata da una serie di misure di promozione e sostegno dello strumento, cui, a partire dal 2013, vanno aggiunte anche particolari forme di impiego del personale.
- ❖ Benché proposte attraverso un "frammento" normativo, il distacco semplificato, la codatorialità e l'assunzione congiunta rappresentano tutte forme di dissociazione datoriale legittima. E tuttavia, proprio la laconicità delle previsioni legali ha sollevato parecchie ambiguità sulla esatta dimensione delle tre diverse fattispecie
- ❖ Per tale ragione, è utile una ricostruzione del dibattito sorto attorno alla qualificazione delle novità introdotte agli artt. 30 e 31, d.lgs. 276/2003, per arrivare innanzitutto a sostenere l'autonomia delle richiamate fattispecie.
- ❖ Tanto per la codatorialità, quanto per l'assunzione congiunta, sulla base dei principi generali dell'ordinamento e della generalizzazione della tecnica della responsabilità solidale, si può concludere che la contitolarità dell'obbligazione del rapporto si accompagna alla coimputazione delle relative responsabilità.
- ❖ Quanto al distacco semplificato, invece, per il quale imputazione e responsabilità restano in capo al datore distaccante, lo stretto collegamento tra il contratto di rete (ed il suo programma) e l'utilizzo del lavoratore deve evitare qualunque elusione o frode alla legge.

IL MESSAGGIO

Nel crescente successo del contratto di rete, un'attenta lettura delle norme che ne articolano le possibilità di impiego del personale alla luce dei principi generali dell'ordinamento e dell'istituto della frode alla legge può evitare effetti di competizione al ribasso nella tutela del lavoro.

Indice

1. Dalla rete di imprese al contratto di rete	4
2. I riflessi giuslavoristici del contratto di rete: distacco, codatorialità, assunzione congiunta	7
3. Le ricadute sulla responsabilità datoriale tra aporie normative e principi generali.	11
4. Qualche spunto conclusivo.....	14

* L'articolo è in corso di pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2019, n. 1.

1. Dalla rete di imprese al contratto di rete

Se è possibile definire come *rete di imprese* quel «complesso di relazioni giuridiche tendenzialmente stabili tra imprese, volte a regolarne la collaborazione o la compartecipazione a un progetto di interesse comune, fondato sullo sfruttamento congiunto di risorse complementari e sul governo di una interdipendenza tra le imprese partecipanti, che non annulla l'autonomia giuridica ed economica delle stesse, né le assoggetta a una direzione unitaria» ⁽¹⁾, le modalità tramite le quali tale progetto/coordinamento viene realizzato possono essere diverse, dalle forme più blande che si concretizzano nel mero scambio di informazioni sino a quelle che si sostanziano nella condivisione di obiettivi economici e/o delle risorse necessarie a perseguirli e/o delle strutture organizzative per ciò appositamente costituite. È in questo che il fenomeno si differenzia da quello del gruppo di imprese, caratterizzato invece dal fatto che i diversi soggetti imprenditoriali sono condizionati dal potere di direzione della capogruppo, che definisce le direttive strategiche alle quali gli stessi dovranno attenersi ⁽²⁾.

Il contratto di rete definito dal legislatore italiano nel 2009 ⁽³⁾ rappresenta perciò solo uno degli strumenti negoziali attraverso i quali le imprese possono cooperare per realizzare obiettivi economici condivisi; lo schema adottato, secondo l'interpretazione che ne ha fornito la dottrina civilistica prevalente, è quello del contratto plurilaterale con comunione di scopo ⁽⁴⁾, dove lo scopo è stato espressamente specificato dal legislatore nel riferimento alla funzione di «accrescere individualmente e collettivamente la propria

⁽¹⁾ F. CAFAGGI, *Domande della ricerca e profili metodologici*, in F. CAFAGGI, P. IAMICELI (a cura di), *Politiche industriali e collaborazione tra imprese nel contesto toscano*, il Mulino, 2012, 42. La riflessione economica sulle reti di imprese è stata avviata in Italia già dalla metà degli anni '80, come dimostrato da F. BUTERA, G. DIOGUARDI, *L'impresa rete e le reti d'impresa: la nascita di un nuovo paradigma organizzativo: una storia e un futuro da innovare*, *Il workshop dell'Istituto IRSO a Camogli nel 1988*, Working Paper Fondazione Irso, 2012, n. 4, che ne ha individuato la "sintassi" in elementi come la doppia catena di valore (economico e sociale), i processi interfunzionali, interaziendali e interistituzionali, i nodi produttivi ed istituzionali e le loro connessioni, le strutture multiple coerenti ed adatte alle strategie e alle sfide, le proprietà operative peculiari, come i sistemi decisionali, di regolazione dei conflitti, di rafforzamento dell'appartenenza alla rete, di creazione dell'identità, di *governance*.

⁽²⁾ Sulle modalità di organizzazione della rete si rinvia a I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, 35 ss.

⁽³⁾ È il d.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito nella l. 9 aprile 2009, n. 33. Attraverso le lenti del giuslavorista e compiendo un'attenta lettura delle tendenze regolative dell'ultimo quindicennio, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Giuffrè, 2018, 45-46, rileva come la normazione del fenomeno del contratto di rete, come già quello di subfornitura (l. n. 192/1998) e prima ancora della direzione e del coordinamento delle società (d.lgs. n. 6/2003) non abbiano fatto altro che giuridificare modelli di organizzazione produttiva già esistenti nella realtà economica, e che si tratti nel complesso di «un intervento legislativo in materia di decentramento tutto sommato molto contenuto, a fronte di quello ben più massiccio sul versante della flessibilità *intra moenia*»; l'ipotesi, suggerita dall'A., è di una volontà del legislatore di incentivare, e in ogni caso assecondare, una «riverticalizzazione dell'impresa, ovvero il recupero dell'autorità a scapito del mercato, attraverso una flessibilità organizzativa interamente ricondotta all'interno dell'impresa».

⁽⁴⁾ M. MATTIONI, *Il contratto di rete: un inquadramento civilistico*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, 2014, 49, ed ivi per ulteriori riferimenti.

capacità innovativa e la propria competitività sul mercato», e quindi differente, sotto il profilo causale, dal contratto di appalto⁽⁵⁾.

L'intervento normativo, con le molteplici modifiche che si sono succedute a cadenza quasi annuale⁽⁶⁾, concede alle imprese retiste una ampia gamma di possibilità organizzative, lasciando loro l'opzione se istituire o meno un fondo patrimoniale comune e se nominare un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto, o di singole parti o fasi di esso, per giunta senza che la rete dotata di organo comune e fondo patrimoniale sia dotata di soggettività giuridica, salva diversa volontà delle parti (articolo 3, comma 4-ter, lettera e, del decreto-legge n. 5/2009)⁽⁷⁾. È così possibile distinguere tra:

- la c.d. "rete-contratto", che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo e distinto, rispetto alle imprese contraenti (dovendo peraltro ricomprendere in questa fattispecie tanto la rete *strutturata* che quella *non strutturata*)⁽⁸⁾,
- e la "rete-soggetto", costituita da un contratto con fondo patrimoniale comune che, attraverso l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese ove ha sede la rete, acquista soggettività giuridica (ma non personalità giuridica)⁽⁹⁾.

Rispetto a tale multiformità organizzativa⁽¹⁰⁾, l'ordinamento non ha certamente posto poi alcuno scarto nelle misure promozionali, accordate indistintamente allo strumento, attraverso l'attribuzione di vantaggi fiscali⁽¹¹⁾, l'ammissione alla partecipazione delle

⁽⁵⁾ A. SITZIA, *La codatorialità nel sistema del contratto di rete e i rinvii al diritto commerciale*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa (scelte organizzative e diritto del lavoro)*, Giuffrè, 2015, 239-240.

⁽⁶⁾ Si segnalano la l. 23 luglio 2009, n. 99, la l. 30 luglio 2010, n. 122, che ha convertito il d.l. n. 78/2010, la l. 7 agosto 2012, n. 134, che ha convertito con modifiche il d.l. n. 83/2012, la l. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha convertito con modifiche il d.l. n. 179/2012 e da ultimo la l. 28 luglio 2016, n. 154.

⁽⁷⁾ S. A. CERRATO, *Appunti sul contratto di rete: un modello "à la carte" dal contratto all'istituzione... e ritorno*, in *RDI*, 2016, n. 3, 491 ss.

⁽⁸⁾ A seconda della scelta, da parte delle imprese retiste, di istituire organo e fondo comune. In particolare, il fondo comune è disciplinato in parte mediante rinvio ad alcune disposizioni in materia di consorzi con attività esterna, richiamate «in quanto compatibili» e in parte attraverso una normativa autonoma; è formato dai «conferimenti iniziali» ed «eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare al fondo» e dai beni successivamente acquistati con l'impiego di tali contributi (art. 3, comma 4-ter, lett. c, d.l. n. 5/2009). Finché dura la rete, i creditori particolari delle imprese contraenti non possono far valere i propri diritti sul fondo comune (art. 2614, ultima parte, c.c.), e la legge non distingue se questa abbia o no acquistato soggettività giuridica mediante iscrizione del contratto nel registro delle imprese ai sensi del comma 4-quater, rendendo quindi la fattispecie della rete-contratto (strutturata) particolarmente appetibile.

⁽⁹⁾ Grazie alla modifica introdotta dal d.l. 22 giugno 2012, n. 83.

⁽¹⁰⁾ Va anche detto che gli economisti avevano messo in guardia sull'ampia indeterminazione della regolamentazione legislativa, che se da un lato garantisce flessibilità, dall'altro «aumenta i costi di transazione degli operatori per valutare la serietà e l'adeguatezza dell'assetto regolamentare concretamente prescelto dalle parti» (C. BENTIVOGLI, F. QUINTILIANI, D. SABBATINI, *Il contratto di rete: limiti e opportunità*, in *L'industria*, 2013, n. 2, 347 ss. e qui 362).

⁽¹¹⁾ Si veda l'art. 42, d.l. 31 maggio 2010, n. 78.

gare d'appalto pubbliche ⁽¹²⁾, e, più di recente, l'allargamento alla sua utilizzabilità da parte dei lavoratori autonomi ⁽¹³⁾.

La *ratio* dell'intervento può essere certamente individuata da un lato su un piano più generale – la convenienza a cooperare, indotta dal capitalismo globale della conoscenza ⁽¹⁴⁾, laddove il contratto di rete attribuisce il vantaggio strategico di poter competere in filiere globali, sfruttando gli specifici fattori competitivi distintivi, spesso preclusi all'azione individuale della singola impresa ⁽¹⁵⁾ – e dall'altro tenendo conto più propriamente del tessuto economico italiano, caratterizzato prevalentemente da imprese di piccole dimensioni, spesso di stampo familiare e tecnologicamente meno avanzate. L'intuizione del *piccolo che si fa grande* – versione moderna e di matrice commerciale del vecchio adagio “l'unione fa la forza” – deve essere sembrata di certo ancora più credibile come risposta alla crisi del 2008, passaggio obbligato di un vero e proprio coordinamento strategico e sviluppo di processi innovativi, che si ripropongono oggi con forza nell'ottica di Industria 4.0 ⁽¹⁶⁾. Per le stesse imprese coinvolte, peraltro, la rete può costituire un'occasione non solo di migliore posizionamento rispetto agli appalti di cui siano aggiudicatari, ma addirittura di accorciare la stessa catena di appalti e subappalti fino a ridursi a un unico anello, che congiunge il committente direttamente alla rete di appaltatori ⁽¹⁷⁾. Elemento tutt'altro che secondario per il successo di programmi di integrazione complessi come quelli di rete è rappresentato poi dal più efficace impiego del personale che afferisce alle imprese che vi partecipano e che alla realizzazione di quei programmi contribuisce; si tratta di un aspetto spesso gestito nelle prassi aziendali «con

⁽¹²⁾ Si vedano gli artt. 34 e 37, d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163, oggi riproposti negli artt. 45, comma 2, lett. f, e 48, comma 14, del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50). A tal fine, l'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici ha solo avuto modo di declinare le modalità partecipative in modi diversi a seconda del grado di strutturazione della rete, con riferimento anche all'oggetto delle specifiche gare (determinazione 23 aprile 2013, n. 3).

⁽¹³⁾ L'art. 12 della l. 22 maggio 2017, n. 81 ha previsto la possibilità che anche i lavoratori autonomi possano costituire reti di esercenti la professione oppure possano partecipare a reti di imprese, nella forma di reti miste.

⁽¹⁴⁾ L.E. GOLZIO, *Le forme organizzative a rete tra imprese: progettazione e scelte di convenienza*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 59.

⁽¹⁵⁾ Sui vantaggi del sistema rete sotto il profilo commerciale e della qualità del prodotto/servizio offerti, si rinvia a M. MACCHI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi economica*, in *DLRI*, 2016, n. 149, 79 ss.

⁽¹⁶⁾ Cfr. ADAPT-FIM CISL, *Libro Bianco su lavoro e competenze in Impresa 4.0*, pubblicato il 25 settembre 2017, 24, che, lanciando un decalogo di proposte in relazione al Piano nazionale su Industria 4.0., suggerisce tra l'altro di «potenziare e favorire la creazione di reti di imprese che possano coordinare insieme di aziende di diverse dimensioni. Si possono pensare ad agevolazioni fiscali per la formazione che si svolga all'interno di reti di imprese che, altrimenti, non avrebbero forze e risorse per implementare percorsi di riqualificazione delle competenze. E allo stesso tempo è necessario prevedere norme che consentano in modo semplice di sviluppare modelli innovativi di organizzazione del lavoro quali lo *strategic employee sharing*, che consente la condivisione di lavoratori dalle elevate competenze per i quali le piccole imprese da sole non avrebbero sufficienti risorse».

⁽¹⁷⁾ Cfr. O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2016, n. 149, 105, che, sulla base del dato empirico, rileva come le reti realizzano processi di *mappatura* e di *upgrading* dei soggetti e delle relazioni. Nota A. TURSI, *Il contratto di rete. I. Profili giuslavoristici*, in T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazioni del lavoro e reti di imprese*, Wolters Kluwer, 2015, 123: «Se poi l'impresa committente fa parte essa stessa – come pure è astrattamente possibile – della rete, allora [...] viene meno lo stesso contratto di appalto, sostituito dalla prestazione di servizi effettuata direttamente dalla rete, nel cui programma rientri, in ipotesi, l'esercizio comune di una determinata attività strumentale sia rispetto a quella di tutte le retiste appaltatrici sia rispetto a quella della retista committente».

il ricorso agli istituti del comando, del distacco o del prestito di manodopera»⁽¹⁸⁾, ma per il quale il legislatore italiano ha approntato un ulteriore strumento di promozione.

2. I riflessi giuslavoristici del contratto di rete: distacco, codatorialità, assunzione congiunta

Rimasta inizialmente fuori dallo sguardo del legislatore, la prospettiva dell'utilizzo della prestazione lavorativa nell'interesse comune e condiviso delle imprese retiste si è affacciata invece nel quadro della regolamentazione dell'istituto solo quattro anni più tardi, con il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 (convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99), che ha modificato gli articoli 30 e 31 del decreto legislativo n. 276/2003, introducendo:

- a) una speciale disciplina del distacco (articolo 30, comma 4-ter), che ne semplifica il ricorso, nella misura in cui l'interesse al distacco è riconosciuto «automaticamente in forza dell'operare della rete»;
- b) una più conveniente gestione del personale, attraverso la «codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso» (articolo 30, comma 4-ter, ultima parte);
- c) una contitolarità del rapporto di lavoro, limitatamente al caso di reti composte almeno al 40%⁽¹⁹⁾ da imprese agricole (articolo 31, commi da 3-bis a 3-quinquies)⁽²⁰⁾.

Si tratta di una terna di previsioni che, benché affidate ad un “frammento” normativo, hanno, come la dottrina ha prontamente e cospicuamente rilevato, un forte impatto sul sistema lavoristico. Da un lato esse allargano le ipotesi di dissociazione datoriale consentite senza che il principio di effettività faccia scattare la classica sanzione della trasformazione del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro sostanziale, e dall'altro le limitano alla sola ipotesi del contratto di rete, e non ad esempio a quella diversa ma contigua dei gruppi di imprese, dove pure oggi se ne tenta una interpretazione in via analogica⁽²¹⁾. Per di più, si tratta di dettami, due dei quali del tutto inediti, che anche per la loro sinteticità ed indeterminazione, hanno innescato un dibattito – finora non approdato alle aule giudiziarie, se non per *obiter dictum*⁽²²⁾ – che mette a dura prova l'interprete, la cui unica bussola è data dalla loro rappresentazione come strumento di

⁽¹⁸⁾ T. TREU, *Introduzione*, in T. TREU (a cura), *op. cit.*, 8-9, che sottolinea il limite del ricorso ad istituti pensati per fronteggiare esigenze temporanee, se non eccezionali, di singole imprese.

⁽¹⁹⁾ La percentuale, originariamente fissata nel 50%, è stata successivamente ridotta dalla l. 28 luglio 2016, n. 154.

⁽²⁰⁾ L'assunzione congiunta è peraltro strumento concesso anche alle imprese agricole appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado.

⁽²¹⁾ Interpello Min. lav. 20 gennaio 2016, n. 1.

⁽²²⁾ Cass. 21 aprile 2016, n. 8068, commentata da I. ALVINO, *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse: un nuovo modo di concepire la gestione del personale*, in *RIDL*, 2016 n. 4, II, 757 ss., e F. SCARPELLI, *Il distacco nei gruppi di imprese tra interesse della distaccante e interesse del gruppo*, in *DRI*, 2017, n. 1, 193 ss.

(ulteriore) flessibilità per le imprese che partecipano alla rete ⁽²³⁾, specialmente laddove le stesse non optino per la costituzione di un soggetto autonomo ⁽²⁴⁾.

La prima declinazione di una tale flessibilità organizzativa è rappresentata dalla semplificazione operata sulla disciplina del distacco infra-rete, attraverso la presunzione – intesa come *iuris et de jure* ⁽²⁵⁾ – della sussistenza di un interesse al distacco, come modalità di “securizzazione” del distaccante e del distaccatario dall’eventuale rivendicazione di una diversa imputazione soggettiva del rapporto di lavoro. L’affievolimento della verifica di uno dei requisiti essenziali dell’istituto ⁽²⁶⁾ porta una parte della dottrina a rivalutare l’elemento, da tempo considerato dalla giurisprudenza come ancillare ⁽²⁷⁾, della temporaneità del distacco, sulla scorta della immutata formulazione della fattispecie di cui al primo comma dell’articolo 30 e di una interpretazione conforme al diritto europeo ⁽²⁸⁾. Non è questa la sede per sciogliere i dubbi sull’autonomia concettuale della durata del distacco ⁽²⁹⁾, ma, ad avviso di chi scrive, la norma, pur di chiaro favore, può solo alleggerire il compito dell’autorità ispettiva ⁽³⁰⁾, senza alterare i margini di valutazione della genuinità del distacco. L’interesse presunto non diventa per questo “diffuso”, ma

⁽²³⁾ Cfr. V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in V. MAIO, M. SEPE (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, il Mulino, 2017, 76 ss.

⁽²⁴⁾ Laddove infatti la rete acquisisca soggettività giuridica, la pluralità di imprese rispetto cui porsi l’interrogativo su chi sia il datore di lavoro, è annullata; cfr. M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *ADL*, 2014, n. 2, 386.

⁽²⁵⁾ *Ex multis*, A. TURSI, *op. cit.*, 117; in giurisprudenza, oltre alla citata sentenza di Cassazione n. 8068/2016, Trib. Roma 26 maggio 2017, n. 5029, inedita a quanto consta.

⁽²⁶⁾ L’art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 prevede infatti quali condizioni di legittimità della scelta unilaterale del datore di delegare il proprio potere direttivo sul dipendente ad altro soggetto che ne utilizzerà la prestazione – oltre ad un interesse da ritenersi coincidente con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva ed organizzativa del distaccante, purché specifica, rilevante, concreta e persistente – anche la temporaneità del distacco e l’adibizione del lavoratore ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell’interesse proprio del distaccante.

⁽²⁷⁾ Cfr. Cass. 25 novembre 2010, n. 23933, in *MGC*, 2010, n. 11, 1511, secondo la quale la temporaneità «non richiede una predeterminazione della durata più o meno lunga ma solo la coincidenza della durata con l’interesse del datore di lavoro».

⁽²⁸⁾ In particolare, il distacco dei lavoratori nell’ambito della prestazione di servizi transnazionale (art. 4, comma 3, lett. *a* e *b*, della direttiva 2014/67/UE) a proposito del distacco “genuino” fa riferimento ad un’attività lavorativa svolta «per un periodo limitato». Per M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, *cit.*, 390-391, ulteriore elemento a favore della rivalutazione del requisito della temporaneità discenderebbe dal riferimento testuale alla salvezza delle «norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall’articolo 2103 del codice civile», che imporrebbe di evitare trasferimenti surrettizi; *contra* V. MAIO, *op. cit.*, 82, nota 38.

⁽²⁹⁾ Temporaneità continua ad essere sinonimo non di brevità ma di non definitività, sicché la durata dell’interesse potrà farsi coincidere con la durata del programma e del contratto di rete (normalmente fissato in cinque o dieci anni). O. RAZZOLINI, *op. cit.*, 111, osserva peraltro come una diversa soluzione «finirebbe con l’accrescere sensibilmente l’area della discrezionalità del giudice, riducendo di molto i vantaggi dello strumento giuridico in termini di flessibilità e certezza del diritto per le imprese che decidono di ricorrere ad esso». *Contra*, L. NOGLER, *Mono e multi-datorialità tra debito e garanzie patrimoniali dei crediti di lavoro*, in *ADL*, 2018, n. 3, I, 656 («il distacco deve rappresentare solo un possibile strumento di attuazione di una fase del programma che costituisce la causa in concreto del contratto di rete con la conseguenza che la sua durata non può coincidere con quella del contratto di rete stesso»).

⁽³⁰⁾ In maniera forse troppo semplicistica, la circ. Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35, ha previsto, nel caso di distacco infra-rete, 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». Questa prospettiva è stata solo parzialmente corretta con la circ. dell’Ispettorato nazionale del lavoro 29 marzo 2018, n. 7, su cui si tornerà *infra*.

resta per il datore di lavoro pur sempre legato («sorge automaticamente», come dice la norma) all'«operare della rete», espressione che conduce alla verifica concreta non solo alla sussistenza del contratto di rete, ma ancor più ai suoi contenuti, ed in particolare alle funzioni ed attività svolte concretamente dall'impresa distaccante rispetto al programma comune, e per esse, alle mansioni concretamente attribuite al lavoratore ⁽³¹⁾. Solo in quel caso, seppure presunto, l'interesse appare *proprio* ⁽³²⁾. Del tutto inedita è invece l'introduzione, quasi sicuramente per ragioni antielusive in un settore – come quello dell'agricoltura – spesso assunto agli onori della cronaca per storie di sfruttamento o di “immersione” dalla legalità, della facoltà di assunzione congiunta del prestatore di lavoro. A differenza del distacco infra-rete, la gestione comune passa in questa ipotesi attraverso una genetica contitolarità del rapporto, sebbene la dottrina si sia poi divisa tra chi ridimensiona la portata innovativa a mera condivisione degli oneri burocratici-amministrativi connessi all'assunzione dei lavoratori, senza superare la struttura binaria del rapporto di lavoro ⁽³³⁾, e chi invece ha ritenuto di trovarsi di fronte alla tipizzazione normativa di una fattispecie «ascrivibile alla (discussa) categoria del contratto plurisoggettivo di scambio» ⁽³⁴⁾, che troverebbe nel programma di rete la sua comunione di scopo. Nella esatta definizione dei suoi confini, le indicazioni applicative non forniscono una chiave univoca di lettura, limitandosi a individuare i soggetti obbligati a rendere le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei lavoratori assunti congiuntamente ⁽³⁵⁾ o a petizioni di principio che definiscono l'assunzione congiunta «un rapporto di lavoro con una pluralità di datori, intesi come tali sia sotto il profilo formale che sotto quello sostanziale». Naturalmente, l'affermazione di una responsabilità solidale *ex lege* scioglie un importante nodo sulle garanzie del credito per il lavoratore ma lascia del tutto irrisolte questioni quali le modalità di esercizio dei poteri datoriali “congiunti”.

⁽³¹⁾ I. ALVINO, *Requisiti di liceità del distacco nelle organizzazioni complesse*, cit., 762.

⁽³²⁾ Così anche A. BUSSOLARO, *Il distacco nelle reti di imprese*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, 114 ss. A latere del ragionamento, V. MAIO, *op. cit.*, 82, rileva l'aporia, a seguito dell'intervento del Jobs Act ed in particolare del d.lgs. n. 81/2015, tra la regolamentazione dello *jus variandi* nella disciplina generale del distacco, condizionata tanto al consenso dell'interessato, quanto alla dimostrazione dell'esistenza di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive per il trasferimento ad unità produttiva distante più di 50 km, e la disciplina speciale del distacco infra-rete, meno favorevole per il lavoratore in considerazione del rinvio dinamico all'art. 2103 c.c.

⁽³³⁾ M.T. CARINCI, *Introduzione*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 32-33, che intende le due ipotesi distinte, ma ipoteticamente sovrapponibili ove l'assunzione congiunta sia effettuata da parte di soggetti che partecipano anche ad una organizzazione integrata, in quanto parti di un contratto di rete o con assetti proprietari condivisi; si veda anche C. ALESSI, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, ibidem, 93.

⁽³⁴⁾ Così P. CHIECO, *Integrazione orizzontale fra imprese: distacco, assunzione congiunta e codatorialità*, in AA.VV., *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, vol. I, 208-209.

⁽³⁵⁾ Secondo il d.m. 27 marzo 2014, tali obblighi sono assunti rispettivamente dall'impresa capogruppo nel caso di gruppi di impresa, dal proprietario nel caso di imprese riconducibili allo stesso proprietario e dal soggetto individuato da specifico accordo o contratto di rete nel caso di imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado ed imprese legate tra loro da un contratto di rete. La nota Min. lav. 6 maggio 2015, prot. n. 37/7671, ha aggiunto che nell'ottica della semplificazione e per ragioni di uniformità, gli stessi soggetti individuati sono tenuti agli ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei relativi rapporti di lavoro e la contemporanea circ. Inps 2 luglio 2015, n. 131, ha precisato che per ogni lavoratore il referente unico deve riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto di denuncia ripartendolo su ogni azienda co-assuntrice che abbia, nel periodo di riferimento, utilizzato lo stesso lavoratore, offrendo così chiarezza – almeno sotto il profilo degli adempimenti amministrativi – soltanto due anni dopo l'introduzione dell'istituto.

Ancora più incerto è il significato dell'ultima fattispecie, quella della codatorialità, cui è dedicato nella legge un passaggio rapidissimo («per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso») ma che basta a trasformare ciò che sino a quel momento è stato uno strumento rimediabile⁽³⁶⁾ in uno strumento ordinario di gestione delle risorse umane⁽³⁷⁾, quale legittimo utilizzo cumulativo e promiscuo di uno o più lavoratori, in funzione di un interesse condiviso, quello di rete⁽³⁸⁾.

La laconicità del riferimento normativo determina tuttavia l'ambiguità dell'inquadramento dell'obbligazione che ne discende; le posizioni si dividono tra coloro che ritengono che vi devono essere tanti rapporti di lavoro quanti siano i retisti cui è attribuito il potere direttivo sul lavoratore ovvero tanti rapporti obbligatori quanti siano le imprese a favore delle quali quest'ultimo svolge la sua prestazione (collegati in rapporto di principalità-accessorietà)⁽³⁹⁾ e coloro i quali ritengono esista un unico rapporto di lavoro, condiviso tra più soggetti, secondo il modello della obbligazione soggettivamente complessa⁽⁴⁰⁾. Non sorprende pertanto che alcune letture abbiano proposto per ridurre le problematiche interpretative, facendo scorrere la codatorialità ora verso

⁽³⁶⁾ La nozione di codatorialità, ovvero di un «rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone» era emersa in maniera autonoma innanzitutto nella giurisprudenza in materia di gruppi, nel tentativo di superare un'attenzione rivolta esclusivamente ai profili patologici del decentramento organizzativo e a dare invece rilievo ai cd. gruppi genuini. Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *DRI*, 2012, 2, 493, con nota di S.P. EMILIANI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*, ha riconosciuto, tra le prime sul punto, che i poteri tipici del datore di lavoro possano essere esercitati da parte di una pluralità di soggetti a vario modo collegati quando «la destinazione della prestazione di lavoro riguarda il complesso della società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa». Della codatorialità, individuata in senso prescrittivo, tale, cioè, da consentire di delineare una strategia di protezione del lavoratore che sia inserito entro organizzazioni di lavoro complesse, ha cominciato parallelamente ad occuparsi anche la dottrina con riferimento alla compatibilità di due datori di lavoro con il medesimo lavoratore ai sensi dell'art. 2094 c.c. (V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *DLRI*, 2010, n. 125, 1 ss.), riletto alla luce di modifiche «storiche» come la scissione tra titolarità formale del contratto e utilizzazione della prestazione lavorativa, l'attribuzione del potere direttivo a chi non è il datore di lavoro, la coincidenza non esclusiva tra imprenditore e soggetto interessato al ricevimento delle *operae*, la qualificazione come datori di lavoro di coloro che sono responsabili di un determinato contesto organizzativo e a prescindere dalle caratteristiche delle relazioni contrattuali esistenti ecc., o ancora prestando particolare attenzione alle operazioni di *contractual integration* effettuate mediante contratti commerciali e con il ricorso sempre più frequente a forme di collegamento negoziale (imprese come «parti» di una medesima entità imprenditoriale con un interesse organizzativo «condiviso»). Per una accurata lettura critica del dibattito e per un (re)inquadramento della codatorialità tra le tutele del rapporto di lavoro di fronte alla frammentazione dell'organizzazione produttiva, D. GAROFALO, *op. cit.*, 85 ss. La «sopravvivenza» di una codatorialità al di fuori dei confini oggi tipizzati sembra essere messa in dubbio da P. CHIECO, *op. cit.*, 212.

⁽³⁷⁾ D. GAROFALO, *op. cit.*, 43.

⁽³⁸⁾ O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *RGL*, 2013, n. 1, I, 20, parla di codatorialità in senso «forte», nel senso che ogni soggetto parte del contratto di rete sarebbe quindi da considerare datore di lavoro e perciò titolare di tutte le posizioni giuridiche proprie della figura.

⁽³⁹⁾ M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, 143, e ID., *Codatorialità e assunzione congiunta nelle reti di imprese*, in *GI*, 2017, n. 6, 1466 ss.

⁽⁴⁰⁾ M.G. GRECO, *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Giappichelli, 2017, 206 ss., con la conseguenza che nel caso in cui uno soltanto dei datori in rete risolve il contratto di lavoro, il rapporto non possa che estinguersi. Negli stessi termini, A. PERULLI, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in A. PERULLI, L. FIORILLO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2014, 492, lo caratterizza come principio di carattere generale, caratterizzato dalla «duplicità di posizioni soggettive datoriali, con tutto quanto ne consegue in termini di obbligazioni soggettivamente complesse *ex latere creditoris*».

l'ipotesi dell'assunzione congiunta ⁽⁴¹⁾, ora verso la sua configurazione di «distacco a parte complessa» ⁽⁴²⁾.

Le difficoltà non diminuiscono se si passa dal lato dell'inquadramento della fattispecie a quello dei suoi effetti – che la codatorialità/contitolarità condivide con l'assunzione congiunta/coimputabilità – perché restano nella penna del legislatore le indicazioni relative alla modalità di esercizio dei poteri del datore di lavoro, che dovrebbero immaginarsi esercitate singolarmente ed in autonomia pur nello schema determinato dalle regole specifiche di ingaggio, rispetto ad un interesse creditorio al corretto adempimento della prestazione lavorativa comune quindi ai diversi datori di lavoro ⁽⁴³⁾. Quel che è certo è che inscrivere la regolazione della codatorialità in un rapporto contrattuale tra imprese, rinviando alle “regole di ingaggio” (*melius* al programma di rete, unico elemento ritenuto necessario in qualunque modalità la rete sia declinata), non può non determinare notevoli timori applicativi, solo in parte superabili con il ricorso al “conforto” della certificazione *ex* articolo 75 del decreto legislativo n. 276/2003 ⁽⁴⁴⁾.

3. Le ricadute sulla responsabilità datoriale tra aporie normative e principi generali

Con tutti i pur necessari sforzi interpretativi, la declinazione plurale della scissione dei poteri datoriali nel contratto di rete si ripropone, almeno apparentemente negli stessi termini, anche nella individuazione della imputazione delle relative responsabilità.

Ad un estremo si colloca infatti l'ipotesi del distacco che, muovendosi nel solco della disciplina generale dell'istituto, mantiene il datore di lavoro distaccante esclusivo «responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore» (articolo 30, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003), con la sola eccezione degli obblighi in materia di sicurezza, ivi compresi quelli di prevenzione e protezione del lavoratore che,

⁽⁴¹⁾ È la posizione della già citata sentenza della Cassazione n. 8068/2016, che le considera sinonimi.

⁽⁴²⁾ M. PERUZZI, *La codatorialità nel contratto di rete: un'ipotesi definitoria*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 265.

⁽⁴³⁾ In assenza di una indicazione specifica del comma 4-ter dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2013, la circ. Min. lav. n. 35/2013 ha tradotto la codatorialità nella possibilità per ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete di esercitare il “potere direttivo” in relazione ai dipendenti “ingaggiati”. Il riferimento esplicito al solo potere direttivo fa pensare ad un'interpretazione ministeriale dell'istituto che, piuttosto che determinare una moltiplicazione dei soggetti titolari del rapporto di lavoro e quindi di tutti i poteri datoriali, si verifichi una scissione di tali poteri, esattamente come nelle ipotesi di somministrazione di lavoro, con attribuzione al soggetto beneficiario della prestazione del solo potere direttivo e permanenza del potere disciplinare in capo al titolare del rapporto di lavoro. La scelta è riduttiva ma certamente pragmatica.

⁽⁴⁴⁾ È appena il caso poi di rilevare che la funzione validatoria o probatoria della volontà negoziale esternata nel contratto di rete certificato (perlomeno nelle clausole di valore ed impatto giuslavoristico) lascia invariata la questione dei “confini aziendali” della rete sotto il profilo, ad esempio, del computo dei lavoratori ai fini dell'applicazione di specifiche discipline (si pensi alle percentuali di contingentamento nell'utilizzo dei contratti flessibili) o della valutazione della legittimità del licenziamento (e delle sue conseguenze in caso di violazione); un catalogo delle questioni è offerto da M. MOCELLA, *Reti d'impresa e rapporti di lavoro*, Esi, 2018, spec. 195 ss. Il filo comune alla base delle diverse risposte offerte dal dibattito dottrinale è quello di offrire rilevanza giuridica al “mercato interno” creato dal contratto di rete. La complessità e la varietà delle soluzioni obbliga ancora una volta al rinvio a D. GAROFALO, *op. cit.*, 89 ss.

ai sensi del sesto comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2008, gravano sul distaccatario ⁽⁴⁵⁾. Benché certamente funzionale alla realizzazione del programma e dell'interesse comune, tanto da giustificare l'alleggerimento causale operato nel 2013, l'apparato regolativo del distacco infra-rete sembra rimanere impermeabile alle logiche di collegamento tra imprese: nulla vieta che i costi (e non solo) vengano sostenuti anche dagli altri soggetti imprenditoriali che vi partecipano (o dal fondo comune, laddove costituito), ma si tratta di una "regolazione" commerciale che nella prospettiva giuslavoristica non trova riconoscimento.

All'altro estremo, all'assunzione congiunta consegue per espressa previsione legale la responsabilità solidale di tutte le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che da quell'assunzione scaturiscono (articolo 31, comma 3-*quinquies*), una previsione che sembra superare a piè pari le questioni interpretative sulla esatta configurazione della fattispecie come possibile *reductio ad unum* di una pluralità di rapporti e garantisce quindi al lavoratore il soddisfacimento integrale dei propri crediti.

Al centro, ancora una volta come corpo alieno rispetto al tradizionale rapporto binario realizzato con il contratto di lavoro, l'ipotesi della codatorialità, che sembra doversi affidare, anche nel disegno delle responsabilità connesse alla contitolarità del rapporto di lavoro, alle specifiche "regole di ingaggio" ⁽⁴⁶⁾, che ne potrebbero immaginare quindi una certa duttilità ⁽⁴⁷⁾. Si tratterebbe di una raffigurazione mobile, temperata semmai dalla necessità di essere importata nel contratto individuale di lavoro attraverso espressa accettazione ⁽⁴⁸⁾, e che tuttavia non convince per una serie di ragioni. La prima è data dal fatto che non si vede come un contratto commerciale quale quello di rete possa sopravvivere le pure ampie possibilità di deregolazione concesse all'autonomia contrattuale (ed in particolare a quella collettiva di cui all'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011). Come giustamente rilevato, «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 escludere alcuni degli effetti, come per l'appunto la responsabilità per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro» ⁽⁴⁹⁾. In secondo luogo, appare intrinsecamente contraddittorio che la legge im-

⁽⁴⁵⁾ Rimangono a carico del distaccante esclusivamente gli obblighi di informazione e formazione sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

⁽⁴⁶⁾ I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit. 179; S.P. EMILIANI, *La sfocatura della codatorialità: un'ipotesi di ricerca*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 201, che vi intravede non una scelta dettata dall'esigenza di degiuridificazione, ma dalla diversa esigenza di assicurare, in una materia nella quale l'efficienza la fa da padrone, la produzione di un diritto efficiente.

⁽⁴⁷⁾ Questa posizione sembra assecondata dalla circ. Min. lav. n. 35/2013 («Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto»), fortemente criticata da A. PERULLI, *op. cit.*, 501 («La Circolare si pone in netto contrasto con la funzione tipica della codatorialità, che consiste appunto nella condivisione delle responsabilità derivanti dall'impiego comune di un rapporto di lavoro, facendo derivare dal rinvio alla disciplina contenuta nel contratto di rete una possibile deroga al principio della responsabilità solidale»).

⁽⁴⁸⁾ Lo rimarca L. ZOPPOLI, *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 211-212, valorizzando una lettura del contratto di rete come contratto normativo o tipo ovvero riportandolo ad un'autonoma categoria dei contratti denominata "terzo contratto", ovvero di quel contratto tra imprese che si contraddistingue e si differenzia, rispetto al contratto di diritto comune ed al contratto del consumatore, oltre che per la natura giuridica dei soggetti coinvolti, anche per l'asimmetria della relazione di potere che si instaura fra i contraenti. Approfondisce questi aspetti I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di impresa: profili giuridici*, cit., 23 ss.

⁽⁴⁹⁾ C. ALESSI, *op. cit.*, 103.

ponga o meno la corresponsabilità a seconda della qualità soggettiva delle imprese retiste (in senso quindi affermativo per i contratti di rete agricoli e in senso negativo per gli altri) ⁽⁵⁰⁾; pur condividendo l'impostazione di chi afferma che «non ha senso sanzionare ciò che [...] la legge non solo non vieta, ma espressamente ammette» ⁽⁵¹⁾, la diversa formulazione dell'articolo 31 sembra piuttosto obbligata dalla circostanza che si riferisca tanto alle reti agricole quanto ai gruppi agricoli, laddove l'individuazione di un centro unico di imputazione determinerebbe altre e diverse conseguenze.

Ed allora il punto sembra proprio quello di andare a verificare se, nel silenzio della legge, un regime di responsabilità solidale sia comunque imposto dai principi generali dell'ordinamento ed entro quali termini esso possa considerarsi inderogabile nella specifica dimensione giuslavorista. Una lettura favorevole a questa interpretazione sembra potersi cogliere in due passaggi, il primo dei quali sta nella previsione, di applicazione generale, dell'articolo 1294 c.c. e nella presunzione della solidarietà passiva della pluralità di debitori: l'esistenza di un contratto di rete non solo non è requisito sufficiente ad escludere tale presunzione, ma dimostra al contrario la comunanza dell'interesse unitario dei coobbligati, la riprova che l'obbligazione soggettivamente complessa trova nell'unicità della prestazione dovuta (*eadem res debita*), e nell'unitarietà della sua origine (*eadem causa obligandi*) il giusto riferimento di una responsabilità solidale *ex latere datoris* ⁽⁵²⁾. Il secondo passaggio è rappresentato dalla circostanza che proprio nel diritto del lavoro, la responsabilità solidale appare sempre più come tecnica di tutela generale – e non come meccanismo sanzionatorio – di tutte le forme di integrazione contrattuale tra imprese ⁽⁵³⁾ e che sembra conoscere limitatissime eccezioni, tra le quali appare come una forzatura l'annoverare l'ipotesi della istituzione di un fondo comune ⁽⁵⁴⁾, particolarmente per le obbligazioni contratte dall'organo di *governance* della rete ⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵⁰⁾ A. PERULLI, *op. cit.*, 502.

⁽⁵¹⁾ V. MAIO, *op. cit.*, 77.

⁽⁵²⁾ L. NOGLER, *op. cit.*, 655; A. PERULLI, *op. cit.*, 459-60.

⁽⁵³⁾ D. GAROFALO, *op. cit.*, *passim*. Già prima dell'intervento riformatore del 2013, con specifico riferimento al contratto di rete, L. CORAZZA, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in AA.VV., *Scritti per la Costituzione del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, Arti grafiche la regione, Campobasso, 2012, 259, annotava: «La prospettiva “rimediale” in cui il datore di lavoro mantiene la propria individualità, ma accede a forme di “responsabilità congiunta” (mediante lo schema civilistico della solidarietà o anche semplicemente mediante l'attribuzione di alcune responsabilità a soggetti diversi dal datore di lavoro, come avviene nella legislazione sulla sicurezza negli appalti) appare dunque lo schema più idoneo a cogliere – e a valorizzare – lo schema flessibile del contratto di rete». La tesi della natura generale della responsabilità solidale è oggi affermata anche dalla Corte costituzionale, con la sentenza del 6 dicembre 2017, n. 254, che ha fornito un'applicazione analogica della norma dell'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003 al rapporto di subfornitura; numerose sono state tuttavia le critiche al percorso argomentativo seguito dai giudici costituzionali: cfr. I. ALVINO, *La Corte costituzionale estende la responsabilità solidale negli appalti alla subfornitura*, in *Il Giuslavorista.it*, 2018; A. SITZIA, *Subfornitura e responsabilità solidale: ratio legis e “lavoro indiretto” secondo la Consulta*, in *LG*, 2018, n. 3, 261 ss.; M. DEL FRATE, *La Corte costituzionale sull'applicabilità della responsabilità solidale alla subfornitura: divisibile il risultato ma non il metodo*, in *DRI*, 2018, n. 2, 611 ss.

⁽⁵⁴⁾ Art. 3, comma 4-ter, n. 2, d.l. n. 5/2009.

⁽⁵⁵⁾ Eppure questa prospettiva sembra convincere la dottrina; si vedano A. TURSI, *op. cit.*, 125; L. DI SALVATORE, *Rete-soggetto e codatorialità*, in M.T. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, 254-255.

4. Qualche spunto conclusivo

Dall'analisi pur schematica dell'impianto normativo in materia di contratto di rete, emerge con evidenza come l'ordinamento italiano consideri interesse meritevole di tutela quello di una collaborazione ed integrazione più intensa da parte delle imprese. L'indagine statistica sembra peraltro confermare la bontà dello strumento in un'ottica di politica industriale a sostegno dell'intero sistema produttivo del Paese ⁽⁵⁶⁾.

Anche le regole dettate dall'ordinamento in materia di gestione dei rapporti di lavoro per le imprese retiste, seppure arrivate con un certo ritardo, tentano di conseguire il coerente obiettivo di una gestione più efficace del personale; si pensi per un verso al recupero di efficienza produttiva connessa alla mobilità del personale, e per altro al possibile accrescimento del bagaglio professionale per i dipendenti coinvolti, nonché la possibilità per le imprese di avvalersi di figure, come quella del *manager* di rete, che rappresentano la possibile sintesi tra contenimento dei costi transazionali e miglioramento qualitativo della gestione del lavoro.

E tuttavia, si è avuto modo di verificare come i due percorsi di sviluppo della disciplina commerciale e lavoristica incontrano numerose incognite che ne mettono a repentaglio la tenuta: basti, ad esemplificare, l'ipotesi della variazione soggettiva della rete, in particolare dell'uscita di una delle imprese che hanno codeterminato le regole d'ingaggio e di utilizzo del personale dipendente e le conseguenze della stessa sui rapporti di lavoro interessati.

Le aporie della scarna disciplina giuslavoristica sul tema sembrano inoltre aver ammalato più la riflessione teorica che la pratica aziendale, la quale solo occasionalmente sembra fare ricorso, nella creazione della rete, allo strumento della codatorialità, in favore del più tradizionale e collaudato distacco ⁽⁵⁷⁾.

È questa forse – più che la lettura “normalizzatrice” della dottrina che insiste nel cercare tutele a favore del rapporto di lavoro oltre il dettato normativo – la vera eterogenesi dei fini dell'istituto, che al cospetto dell'impiego di lavoro dipendente orientato alla realizzazione degli obiettivi della rete, sembra poter essere gestito, quasi esclusivamente, con uno strumento, quale quello del distacco, che nella disciplina legale si presenta privo di garanzie fondamentali per la tutela del rapporto di lavoro, quali la responsabilità solidale tra distaccante e distaccatario e la parità di trattamento del personale distaccato rispetto a quello direttamente dipendente del distaccatario ⁽⁵⁸⁾.

⁽⁵⁶⁾ All'agosto 2018, si contano 4859 contratti di rete, di cui 742 a soggettività giuridica, che coinvolgono 30240 imprese; la tendenza è peraltro ad una crescita esponenziale se si pensa che solo tre anni prima, il dato era più che dimezzato (fonte: InfoCamere). Per una concreta disamina dell'idoneità del contratto di rete a rispondere alle esigenze imprenditoriali in particolari contesti economici e produttivi italiani, si vedano S. NEGRELLI, V. PACETTI, *I contratti di rete. Pratiche di capitale sociale tra le imprese italiane*, il Mulino, 2016; L. BALZARIN, A. CABIGIOSU, *Il contratto di rete in Italia: uno sguardo d'insieme*, e C. MAURACHER, *I contratti di rete del settore agroalimentare*, entrambi in A. CABIGIOSU, A. MORETTI (a cura di), *Il contratto di rete: caratteristiche, genesi, ed efficacia dello strumento*, Pearson, 2018, rispettivamente 117 ss. e 167 ss.

⁽⁵⁷⁾ Lo sottolinea I. ALVINO, *Percorso di lettura sulle reti di imprese e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2017, n. 154, 406; lo prospettava già A. TURSI, *op. cit.*, 122. Una lettura “maliziosa” della indeterminatezza del dettato normativo non può che confortare l'ipotesi di un legislatore che preferisca coniugare flessibilità a monodatorialità, come suggerito da D. GAROFALO, *op. cit.*, 45-46.

⁽⁵⁸⁾ I. ALVINO, *Percorso di lettura sulle reti di imprese e diritto del lavoro*, cit., 408, prospetta in maniera sagace come la rete «può essere sfruttata con il solo scopo di creare vantaggi competitivi, per le imprese che in essa sono coinvolte, basati su una riduzione dei trattamenti o delle tutele dei lavoratori impiegati. E

Di questo pericolo è sembrato accorgersi anche l'Ispettorato nazionale del lavoro che con la circolare 29 marzo 2018, n. 7, ha messo in allerta il personale ispettivo sulla possibilità di un utilizzo del personale dipendente delle imprese retiste «alla stregua del lavoro interinale», e tuttavia appare promettere più di quanto non riesca poi a realizzare nelle indicazioni operative, richiamando alla verifica dell'esistenza del contratto di rete e della sua iscrizione nel registro delle imprese e ritenendo applicabile anche alla codatorialità il rispetto delle previsioni dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003 in materia di distacco. Desta per questi motivi qualche perplessità la lettura, comprensibile nelle sue finalità, ma *extra legem* rispetto alla diversa ed esplicita formulazione del secondo comma dell'articolo 30, della estensione anche ai lavoratori utilizzati nel distacco infra-rete del principio della responsabilità solidale *ex* articolo 29, secondo comma, del decreto legislativo n. 276/2003, nella lettura costituzionalmente orientata fornita dalla Corte costituzionale pochi mesi prima ⁽⁵⁹⁾; ed invero, se il criterio di delimitazione ai fini dell'applicazione del principio di cui all'articolo 29, come individuato dalla Corte, è quello «della prestazione di lavoro indiretto», vincolando tutte quelle imprese che traggono un vantaggio indiretto dalla prestazione resa da lavoratori dipendenti da imprese terze, nel caso della rete il vantaggio è diretto perché collegato direttamente alla (temporanea) cessione del potere direttivo ed organizzativo sul lavoratore in favore dell'impresa terza.

Pur auspicando tutti i necessari interventi di miglioramento e chiarimento del dettato normativo, all'interprete ed all'operatore non resta che affidare, in questo percorso accidentato, la mappa antica che segnala l'elusione e la frode alla legge, valutando se e come «lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato», che funzionalizza la creazione e l'operare della rete di imprese (articolo 3, comma 3-*ter*, decreto-legge n. 5/2009), non si traduca in vantaggi competitivi al ribasso della protezione del lavoro ⁽⁶⁰⁾.

così, esemplificando per maggior chiarezza: 1) la rete può essere creata per affidare una certa lavorazione ad un'impresa che chiede un corrispettivo minore perché riconosce ai propri dipendenti un trattamento economico e normativo più basso; 2) la rete può indurre la creazione di rapporti di lavoro precario, poiché l'esistenza degli stessi è condizionata dalla permanenza del rapporto di collaborazione; 3) gli effetti appena ricordati possono essere difficilmente compensati da strumenti ed azioni di matrice sindacale e collettiva, poiché la frammentazione organizzativa che si configura nelle reti porta con sé una frammentazione sindacale, che rende più difficile la raccolta di consenso a sostegno di azioni collettive volte al miglioramento della condizione dei lavoratori impiegati».

⁽⁵⁹⁾ È la richiamata C. cost. 6 dicembre 2017 n. 254 (si veda *supra*, nota 53).

⁽⁶⁰⁾ Si vedano sul punto le acute osservazioni di S. LAFORGIA, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, Esi, 2018, 138 ss.