

IL DATORE DI LAVORO NEI GRUPPI IMPRENDITORIALI

di Enrico Raimondi

1. Datore di lavoro e gruppi imprenditoriali. 2. La nozione dogmatica di gruppo imprenditoriale. 3. I gruppi imprenditoriali come «esercizio al plurale» di una medesima attività imprenditoriale. 4. Riflessi sul rapporto individuale di lavoro: la codatorialità. 5. Altri possibili strumenti di tutela: la complicità del terzo nell'inadempimento.

1. I nessi tra la trasformazione delle modalità di organizzazione dell'attività imprenditoriale ed il sistema di tutele del rapporto di lavoro sono da tempo al centro della riflessione lavoristica. I mutamenti della struttura produttiva, del modo stesso di concepire ed organizzare l'impresa, le rilevanti implicazioni di un'economia capitalista sempre più globalizzata, hanno avuto effetti dirompenti sul sistema giuridico del lavoro così come è stato costruito nel corso del Novecento¹. Inevitabilmente, il diritto del lavoro ha dovuto cominciare a ripensare a sé stesso² ed alle proprie categorie³, a causa di una «crisi ormai manifesta delle società manageriali, o di quello che si usa definire il sistema “taylorista-fordista” ... destinata a du-

¹ La bibliografia sull'argomento è molto vasta ed il dibattito è così noto che non è necessario riassumerlo. Si rinvia, comunque, a De Luca Tamajo, 2007, 4, che ha rilevato come «a cavallo del nuovo secolo il sistema delle imprese, confermando la propria attitudine camaleontica e innovatrice, presenta un paradigma organizzativo i cui tratti dominanti segnano un rivolgimento della logica di produzione dominante nel corso del XX secolo». V. anche, D'Antona, 1998; Gallino, 1999; Aa. Vv., 2001; Caruso, 2001; De Luca Tamajo, 2003; Aa. Vv., 2004; Ferrarese, 2004; Perulli, 2004; Nadalet, 2005; Lo Faro, 2005; Salento, 2006; Tussino, 2006; Rossi, 2008; Perulli, 2011; Volpe, 2011 e, più in generale, Grossi, 2007.

² Come ha invitato a fare Simitis, 1997. In particolare, Treu, 2006, 389 ha ricordato come «un ambito tendenzialmente sottovalutato nella riflessione dei giuristi del lavoro riguarda la variabilità degli assetti produttivi e dell'impresa ... infatti, la metamorfosi dell'impresa, indotta dalle innovazioni economico-produttive, ha effetti destrutturanti sui rapporti e sul mercato del lavoro forse ancor più radicali delle flessibilità dei tipi e dell'organizzazione del lavoro». Di «distanza storica» tra il diritto del lavoro e l'impresa v. già Treu, 1988. Ma, per un nuovo approccio, cfr. De Luca Tamajo, 2004; Corazza, 2004; Speciale, 2004; Id. 2006; Id., 2010.

³ Sulla necessaria «apertura cognitiva» ad altre scienze sociali per procedere all'interpretazione dei nuovi fenomeni, ma con la consapevolezza dell'autonomia della scienza giuridica v. le condivisibili osservazioni di Magnani, 2007 e di Del Punta, 2001.

rare per un lungo periodo, fra tentativi e sconfitte nel ridefinire modelli di organizzazione del lavoro umano, che non sono più dati»⁴. La transizione al *post-fordismo*⁵, che rappresenta il presupposto della nuova stagione regolativa⁶, è caratterizzata da due fenomeni collegati tra di loro. Si assiste, in primo luogo, non tanto ad una «fuga dal lavoro subordinato», quanto alla ridefinizione della nozione tradizionale di cui all'art. 2094 c.c.⁷. In secondo luogo, le nuove modalità di organizzazione di impresa, caratterizzate dall'affidamento di fasi o parti di un unico processo produttivo ad una molteplicità di agenti economici, distinti tra loro dal punto di vista giuridico, ma integrati dal punto di vista organizzativo, hanno messo in discussione la stessa nozione di «datore di lavoro»⁸. Risulta, infatti, oggi meno nitida l'identificazione tra l'imprenditore che conclude il contratto di lavoro con quello che, di fatto ed in virtù di precisi vincoli giuridici, determina le modalità produttive ed organizzative entro le quali si inserisce la prestazione lavorativa. I gruppi imprenditoriali rappresentano l'esempio più evidente di questo fenomeno⁹. Per questo, la tematica dei gruppi non può più

⁴ Trentin, 1997, 9.

⁵ Salento, 2003; Ichino, 2007.

⁶ La stessa UE, infatti, alla metà degli anni novanta del secolo scorso, ha affidato ad un gruppo di esperti di diversi paesi e discipline, sotto la direzione di Alain Supiot, la redazione di un rapporto su «Trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione in Europa». E' evidente che il tema è strettamente connesso all'altro, maggiormente approfondito dagli studiosi di diritto del lavoro, legato alle nuove modalità di lavoro (cfr. Carabelli, 2004) ed ai riflessi che le nuove forme di organizzazione della produzione hanno nelle relazioni sindacali (Foa, Ranieri, 2000). Salento, 2006, 457, in particolare, ha sottolineato come la «fondamentale posta in gioco su cui si esercita una nuova generazione di giuslavoristi è declinata prevalentemente come adeguamento della normativa: il deficit regolativo del diritto del lavoro viene imputato, in larga parte, all'obsolescenza di alcune rappresentazioni del lavoro e dell'organizzazione di impresa, cui la disciplina fa tradizionalmente riferimento, e che paiono anzi fondanti la stessa normativa di tutela dei lavoratori». Anche se, come è stato messo in evidenza, «logiche organizzative correnti rappresent(a)no un distacco dal Fordismo molto più superficiale, molto meno profondo e importante rispetto a quanto affermato dalla retorica dominante» (Masino, 2005, 2). La bibliografia, sul tema, è molto ampia. Tra tutti cfr. Corazza, 1998; Ead., 2004; Carabelli, 2004; Id. 2008; Speciale, 2006; Id., 2010; Barbera, 2010.

⁷ Cfr. Pisani, 2011, 114 ss. che analizza gli orientamenti più recenti della giurisprudenza in materia di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato ed osserva come «il criterio dell'eterodirezione della prestazione sembra piuttosto una fortezza assediata da una giurisprudenza sempre più insopportabile al rigore del metodo della sussunzione per identità della fattispecie concreta in quelle astratta» e lamenta come tale aspetto andrebbe meglio approfondito dalla dottrina, «la quale, però, è attualmente troppo occupata a rincorrere le continue novità legislative in materia per potersi dedicare *funditus* ad un tale tema».

⁸ Non a caso al centro del Congresso Aidllass del 2010, con le relazioni di Bellavista, 2010, Barbera, 2010, Speciale, 2010.

⁹ Essi, peraltro, sarebbero espressione della forma più avanzata di organizzazione di

essere letta soltanto all'interno dell'orizzonte problematico della «fuga imprenditoriale dall'area del garantismo collettivo»¹⁰, ma deve essere inquadrata tra le questioni che attengono alla definizione del concetto di datore di lavoro. Per tale motivo, non si intende ripercorrere il dibattito che si è sviluppato in dottrina per l'individuazione di quali possano essere le tecniche di tutela del lavoro nei gruppi imprenditoriali¹¹, né affrontare i profili relativi all'autonomia collettiva¹². Allo stesso modo, non è possibile dare conto delle differenti tecniche di tutela presenti in altri ordinamenti nazionali¹³. La finalità di questo saggio è quella di verificare se, ed in quale misura, la pluralità delle imprese del gruppo incida sulla figura del datore di lavoro¹⁴.

2. Sebbene sia assente una definizione normativa, è possibile individuare una fattispecie dogmatica¹⁵ di gruppo imprenditoriale, desumibile dalle numerose disposizioni che regolano particolari vicende della vita dei gruppi. La loro interpretazione, orientata dall'analisi del fenomeno dal punto di vista economico – aziendalistico¹⁶, consente di impostare su basi nuove la tematica della tutela del lavoratore subordinato in questi contesti organizzativi. E' necessario tenere presente che, dal punto di vista aziendalistico, a seconda del ruolo svolto e dal grado di influenza esercitato dalla capogruppo, che garantisce l'unitarietà di conduzione dell'aggregato imprenditoriale, devono essere tenuti distinti i gruppi patrimoniali, finanziari, indu-

impresa, come rilevano Rossi, 2008; Corapi, 1992b; v. anche Winklen, 2008, 10.

¹⁰ Pinto, 1999, 445.

¹¹ Per queste tematiche si rinvia a Pinto, 1999; Id., 2005; Id. 2010 ed, in ultimo a Mazzotta, 2011. V. anche Calabrò, 1991; Lunardon, 1998; Ead., 2005; Ead., 2008; De Simone, 1995; Madera, 1996; Magno, 1974; Magrini, 1998; Maresca, 2004a; Id., 2004b; Massi, 2004; Mattarolo, 1990; Mazzini, 1982; Meliaddò, 1991; Nogler, 1992; Scarpelli, 1993; Sciarra, 1995; Tussino, 2004; Vallebona, 1982; Id., 1993.

¹² Su cui cfr., almeno, Vardaro, 1988; Sciarra, 1995; Lunardon, 1996.

¹³ Per tale analisi si rinvia a Perulli, 2007 e Speciale, 2010.

¹⁴ Di fatto è sempre stata questa la «sfida» per il diritto del lavoro (Giugni, 1991).

¹⁵ I gruppi, infatti, sono destinatari di una molteplicità di disposizioni che, tuttavia, rinviano ad un concetto – quella di gruppo – che è compito dell'interprete definire ed individuare. Si concorda, in particolare, con Pinto, 2005 e Carabelli, 2008, che hanno parlato dell'esistenza di una fattispecie dogmatica di gruppo societario.

¹⁶ Abbadessa, 1982; Ammendola, 1986; Azzini, 1975; Barca, 1996; Bianchi, 2000; Bianchi, Bianco, 2008; Bin, 1990; Blandini, 2000; Cafaggi, 2004; D'Alessandro, 1988; Donna, 1992; Faldetta, 2008; Ferri, 1990; Galgano, 1988; Id., 1990; Id. 2003; Id., 2005; Giovannini, 2007; Holzmler, Rebecca, 2008; Ianniello, Lottini, 2008; La Rosa, 2008; Marchetti, 1996; Massi, 2004; Mignoli, 1986; Minervini, 1996; Miola, 2004; Pavone La Rosa, 1997; Rondinone, 1991; Id., 1996; Rossi, 1996; Scognamiglio G., 1996a; Scognamiglio G., Ead., 1996b; Sette, 1988; Spada, 1992; Tombari, 1997.

striali od imprenditoriali¹⁷. Questi ultimi rappresentano aggregazioni di imprese, originarie o derivate, sorte per conseguire un vantaggio competitivo¹⁸ attraverso l'esercizio di una medesima attività imprenditoriale da parte di una pluralità di soggetti che mantengono la loro autonomia giuridica¹⁹. Ogni singolo imprenditore rappresenta un anello di quella «catena del valore»²⁰ che le imprese devono realizzare per essere competitive sul mercato o sui mercati di riferimento²¹. I gruppi imprenditoriali, a differenza degli altri modelli, possono, per le loro caratteristiche²², assumere una loro specifica rilevanza all'interno del diritto del lavoro, dal momento che essi si caratterizzano «per l'intensità delle relazioni di interdipendenza tra le aziende e per la volontà dell'organo di comando di imprimere al gruppo un'azione di governo unitaria. Questo, infatti, viene gestito in modo integrato attraverso l'elaborazione di una strategia di gruppo e l'adozione di un sistema di controllo tendente a realizzare un complesso economico fortemente coeso. La capogruppo assume, dunque, un ruolo primario e pervasivo, curando le attività di pianificazione strategica, programmazione e controllo, definendo i meccanismi operativi di funzionamento, ed ancora, presidiando la formazione, lo sviluppo e la distribuzione delle risorse manageriali all'interno del gruppo»²³. In estrema sintesi, i gruppi imprenditoriali sono caratterizzati dall'esistenza di un ente²⁴ che dirige l'attività di soggetti imprenditoriali autonomi dal punto di vista giuridico, ma che dal punto di vista economico esercitano parti di un'impresa unitaria. Dal punto di vista normativo, le disposizioni dettate in materia di attività di direzione e coordinamento di società, contenute negli artt. 2497 ss. c.c., non soltanto rappresentano il riconoscimento legislativo di tale realtà²⁵, ma sanciscono la liceità della direzione unitaria della capogruppo e la rilevanza giuridica di

¹⁷ Picciotto, 2008, 163.

¹⁸ Porter, 1985.

¹⁹ Tesi che, notoriamente, è stata sostenuta da Galgano, 2005. La tesi è stata criticata, in particolare, da Scognamiglio G., 1996a, che, tuttavia, ha assunto la propria posizione in un momento precedente all'entrata in vigore degli artt. 2497 e ss. c.c. Cfr. anche Razzolini, 2009.

²⁰ Porter, 1985.

²¹ Barney, 2007.

²² V. Azzini, 1975; Casadio, 1982; La Rosa, F. 2008; Cammareri, Leone, 2008; Picciotto, 2008.

²³ Picciotto, 2008, 164.

²⁴ Fimmanò, 2011,74-75, che ricorda come per effetto dell'art. 19, cc. 6-13, l. 78/2009 di interpretazione autentica dell'art. 2497, c. 1, c.c., per «enti» si devono intendere tutti i soggetti collettivi differenti dallo stato.

²⁵ I gruppi, infatti, sono «una realtà trovata dal diritto», secondo una felice espressione di Galgano, 2005, 1.

un interesse di gruppo, distinto ed ulteriore a quello delle singole imprese, che, infatti, potrebbero veder pregiudicato il proprio singolo interesse sociale a vantaggio di quello del gruppo nel suo complesso²⁶. Ciò spiega perché la capogruppo, o *holding*, è responsabile, a determinate condizioni, nei confronti dei creditori sociali e dei singoli soci delle società ad essa sottoposte²⁷. L'analisi di altre disposizioni, di carattere commerciale o societario, dimostra inoltre come l'unità economica dell'aggregato imprenditoriale assume, in taluni casi, una rilevanza giuridica precisa²⁸. Anche il diritto comunitario, tra l'altro, considera il gruppo in quanto tale come «unità concorrenziale»²⁹, come se fosse, cioè, un unico imprenditore. Esistono, poi, ulteriori disposizioni, di carattere lavoristico, che perseguono finalità ed obiettivi tra di loro differenti³⁰ e che, sebbene non consentano di desumere una nozione giuridica di gruppo di imprese rilevante per il diritto del

²⁶ Nei limiti dei vantaggi compensativi, come si desume dall'art. 2497 c.c. e su cui la successiva nt. 27. Su questo argomento, in dottrina, cfr. D'Alessandro, 1996; Faldetta, 2008; Galgano, 1998; Id., 2005; Jaeger, 1983; Montalenti, 1995.

²⁷ La capogruppo, infatti, in base all'art. 2497, c. 1, c.c. risponde nei confronti dei soci se abbia impartito direttive «in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle società medesime e nei confronti dei creditori sociali «per la lesione cagionata all'integrità del patrimonio sociale. La responsabilità viene meno se il danno «risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell'attività di direzione o coordinamento», a conferma, dunque, della rilevanza giuridica dell'interesse di gruppo che è superiore a quello delle singole imprese considerate. A tale proposito, dunque, la funzione principale è svolta dal bilancio consolidato di gruppo e la relazione prevista dall'art. 2428 c.c. nella quale, ai sensi dell'art. 2497 – ter c.c., devono essere «analiticamente motivate» le decisioni delle società soggette a direzione e coordinamento e «recare puntuale indicazione delle ragioni e degli interessi la cui valutazione ha inciso sulla decisione».

²⁸ Si pensi alla disciplina del marchio contenuta nell'art. 19, d.lgs. 30/2005, che consente alla società controllata di utilizzare, senza necessità di una licenza specifica, il marchio di gruppo. Un altro indice è la normativa sul bilancio consolidato di gruppo, con il quale si rappresenta annualmente la situazione patrimoniale ed i risultati conseguiti dal gruppo nel suo complesso. Si pensi anche alla disciplina della circolazione delle partecipazioni azionarie endogruppo che non sono considerate dalla legge come negoziazioni di mercato e sono sottratte alla disciplina delle o.p.a. L'art. 2358, c. 3, c.c., infine, equipara i dipendenti delle società controllanti e controllate quanto agli effetti dell'esonero dal divieto di accordare prestiti per l'acquisto di azioni proprie, con l'effetto di considerare dipendenti della *holding* anche i lavoratori che formalmente dipendono da una società controllata (sul tema cfr. Santagata, 2008). Infine, si pensi alla disciplina contenuta nell'art. 80, d.lgs. 279/1999, sull'ammissione all'amministrazione straordinaria delle imprese in crisi, che con la quale «trova riconoscimento, sia pure riduttivamente rispetto all'entità del fenomeno reale, il tema rilevante dell'imputazione della responsabilità in capo al soggetto da cui promanano le scelte e quello connesso dei limiti di configurabilità dell'ipotesi di abuso della posizione dominante in seno all'impresa unitaria» (Baldassarre, 2004, 748-749).

²⁹ Galgano, 2005, 39; Cerrai, 1995.

³⁰ Sul punto si rinvia alla classificazione effettuata dal Lunardon, 2004 e da Pinto, 2005.

lavoro³¹, dimostrano come il legislatore abbia considerato il gruppo imprenditoriale alla stregua di una impresa unica³². Ciò nonostante, la giurisprudenza assolutamente prevalente, così come la maggior parte della dottrina, nel riconoscere la rilevanza economica dei gruppi di imprese, nega che essi possano averla dal punto di vista giuridico e, cioè, che possano essere ritenuti i soggetti ai quali imputare il contratto di lavoro³³. L'assenza di una previsione legislativa in tal senso³⁴, quindi, ha indotto a valutare lo svolgimento del rapporto di lavoro alle dipendenze di una impresa di grup-

³¹ Pinto, 2005; Carabelli, 2008.

³² L'art. 8, c. 4-bis, l. 223/1991 che impedisce che un'impresa di gruppo possa ottenere le agevolazioni previste dalla legge per l'assunzione di personale collocato in mobilità da altra impresa appartenente al medesimo gruppo imprenditoriale: la finalità antifraudolente della disposizione è valorizzata da Cass., sez. lav., 20.4.2006 n. 9224, in Giust. civ. Mass. 2006, 4. Il gruppo imprenditoriale, inoltre, è stato considerato quale soggetto abilitato alla formulazione di interventi di formazione professionale destinati ai lavoratori iscritti alle liste di mobilità dall'art. 9, c.3. d.l. 148/1993, convertito nella l. 236/1993. Allo stesso modo, l'art. 16, c. 1, d.l. 299/194, convertito in l. 451/1994, consente espressamente ai gruppi di imprese di stipulare contratti di formazione lavoro, come gli altri soggetti indicati dalla legge medesima. Si vedano, ancora, l'art. 54, c. 2, lett. b) d.lgs. 276/2003 consente ai gruppi di imprese di concludere contratti di inserimento. L'art. 4, c. 11, l. 608/1996, in materia di interventi a sostegno del reddito, prevede, inoltre, che i requisiti di anzianità per usufruire dell'indennità di mobilità «si considerano acquisiti dai lavoratori con riferimento al lavoro prestato con passaggio diretto presso le imprese dello stesso settore di attività che presentino assetti proprietario sostanzialmente coincidenti ovvero risultino in rapporto di collegamento o controllo anche consortile». Cfr. anche l. 675/1977, il cui art. 3, c. 13, considera espressamente «congiuntamente anche imprese giuridicamente distinte ma con collegamenti di carattere tecnico, finanziario ed organizzativo che configurino l'appartenenza ad uno stesso gruppo». Sull'interpretazione di questa disposizione v. Cass., sez. lav., 27.2.1995, n. 2261, Not. giur. lav., 1995, 381. Sul punto, comunque, cfr. Lunardon, 2004, 234, che ha parlato di «disinvoltura» del legislatore nel linguaggio utilizzato o Pinto, 2005, 101, che invita a non attribuire a queste disposizioni significati validi sul piano tecnico-giuridico.

³³ Cass. sez. lav. 2.7.1981 nn. 4312,4313,4314; Cass. sez. lav. 14.1.1986 n. 167; Cass. sez. lav. 14.7.1993 n. 7796, RIDL, 1994, II, con nota di Nogler; Cass. sez. lav. 24.3.2003 n. 4274; Cass. sez. lav. 23.3.2004 n. 5808; Cass. sez. lav. 14.11.2005 n. 22927; Cass. sez. lav. 15.5.2006 n. 11107. I principi espressi dalla Cassazione sono applicati in modo uniforme anche dalla giurisprudenza di merito. Cfr. T. Milano 7.6.2001, Orient. giur. lav., I, 677; T. Ravenna 12.6.2006, Guida al lavoro, 2006; App. Milano 21.6.2006, Orient. giur. lav., 2006, 3, 553, con nota di Razzolini; T. Milano 28.6.2006, Orient. giur. lav., 2006, 3, 564; T. Milano 16.10.2006, Orient. giur. lav., 2006, 4, 830; App. Milano, 19.10.2006, Lav. nella giur. 2007, 7, 738; T. Torino 30.4.2008, Giur. piemontese, 2008, 2, 283 V., più diffusamente, Pinto, 2005.

³⁴ Anzi, l'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003 indurrebbe a ritenere impossibile percorrere questa strada anche dal punto di vista interpretativo. Su tale disposizione cfr. Maresca, 2004b.

po attraverso la fondamentale regola di trasparenza³⁵, nella ricerca del «vero» datore di lavoro; in alternativa, si è tentato di inquadrare alcune vicende tipiche dello svolgimento del rapporto di lavoro nei gruppi imprenditoriali all'interno degli istituti di diritto civile³⁶. A ben vedere, entrambe le impostazioni, riduzionistiche ovvero pluralistiche³⁷ che dir si voglia, muovono da una premessa comune: l'imputazione del rapporto di lavoro al soggetto che, di fatto, utilizza direttamente la prestazione lavorativa³⁸. Fino ad ora, cioè, il diritto del lavoro si è occupato di reprimere le dinamiche patologiche dei gruppi imprenditoriali, e, dunque, le ipotesi dei gruppi fittizi ovvero fraudolenti³⁹, ma non ha indagato fino in fondo le implicazioni che la direzione unitaria può avere sul contratto individuale nel contesto dei gruppi imprenditoriali c.d. genuini⁴⁰. Si è, allora, in presenza di un paradosso: ciò che viene considerato perfettamente lecito dal diritto commerciale e societario, è valutato irrilevante dal punto di vista lavoristico od, al limite, un fenomeno fraudolento da sanzionare, perché in violazione del divieto di interposizione.

3. Entrambe queste soluzioni determinano uno «spiazzamento delle discipline di protezione del lavoro subordinato»⁴¹, anche se «lo “schermo” delle differenti personalità giuridiche e la effettività delle rispettive realtà imprenditoriali non esclude che, dal punto di vista degli interessi organizzativi, vi sia quella identità delle posizioni giuridiche dei lavoratori che rispecchia le medesime esigenze di protezione»⁴². Dal punto di vista giuridico, allora, si potrebbe pervenire «in determinate situazioni e solo per spe-

³⁵ De Simone, 1995, 173 ss. Pinto, 2005. Cfr., da ultimo, Cass. sez. lav. 21.9.2010 n. 19931, FI, 2010, 12, I, 3325, con nota di Meliaddò.

³⁶ Vallebona, 1993. In particolare Mazzotta, 2010 e Pinto, 2005.

³⁷ Pinto 2010.

³⁸ Secondo Galgano, 2005, 30, entrambe tali impostazioni traggono «origine da un medesimo limite concettuale, il quale impedi[sce] loro di concepire come una medesima impresa possa essere scomposta nelle sue diverse funzioni e possa essere esercitata da un pluralità di imprenditori, ciascuno dei quali opera in una separata funzione imprenditoriale». In sostanza, entrambe le posizioni descritte «postulano l'esistenza di un rapporto necessariamente univoco fra impresa e imprenditore, secondo il geometrico assioma per il quale ad ogni impresa debba necessariamente corrispondere un imprenditore, ed uno soltanto». In maniera condivisibile, Mazzotta, 2010, 376, riconosce come «la realtà economica è notoriamente caratterizzata da tecniche di integrazione dei rapporti tra imprese che non sempre corrispondono a forme illecite o fraudolente di organizzazione dei fattori della produzione». V., tuttavia, anche Cester, Mattarolo, 2007, 514 e Mazzotta, 2010, 374.

³⁹ Pinto, 2005.

⁴⁰ Per mutuare un'efficace espressione di Pinto, 2005 e Mazzotta, 2010.

⁴¹ Speciale, 2006, 4.

⁴² Speciale, 2006, 21.

cifici aspetti, ad una vera e propria *condivisione* delle discipline del rapporto di lavoro subordinato»⁴³. Una conclusione di questo genere, del resto, non è incompatibile con l'art. 2094 c.c.⁴⁴, né con la «regola generale dell'ordinamento giuslavoristico»⁴⁵, che, a ben vedere, non impone l'unicità del datore di lavoro, di cui l'ordinamento non offre alcuna definizione. Ed, infatti, per individuare tale figura è necessario fare riferimento al concetto di *impresa-organizzazione*⁴⁶. Se, tradizionalmente, essa coincide con una singola impresa, il cui titolare è qualificato come datore di lavoro in quanto esercita il potere direttivo nei confronti dei lavoratori, i gruppi imprenditoriali costituiscono un'impresa unica⁴⁷ esercitata da più soggetti ed entro cui viene inserito il lavoratore. Tale interpretazione consente di cogliere il senso dell'economico nel diritto⁴⁸, senza che sia necessario «superare lo schermo della distinta personalità giuridica delle società e ricondurre il gruppo ad un unico soggetto»⁴⁹. In sostanza, come un unico imprenditore può svolgere più attività economiche e, dunque, essere titolare di più imprese⁵⁰, così nei gruppi un'unica attività economica è legitti-

⁴³ Speciale, 2006, 38, osserva che «se, d'altra parte, lo sviluppo del diritto del lavoro è connesso alla necessità di porre limiti su colui che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative, è evidente che quando il lavoro soddisfa esigenze condivise ed integrate tali limiti non possono gravare su un solo soggetto, ma debbono estendersi a tutti i beneficiari dell'attività lavorativa». Sempre Id., 2006, 43 ss. nel sostenere tale tesi, ricorda come la codatorialità e le responsabilità congiunte trovano conferma in discipline giuridiche proprie di altri paesi e che esse sono rinvenibili anche nel nostro ordinamento. Il problema è, sotto questo aspetto, analogo a quello affrontato da Corazza, 2004, 248.

⁴⁴ Come è già stato sostenuto da Magrini, 1980, 51; De Simone, 1995, 276; Cester, Mattarolo, 2007, 514. In particolare, più di recente, Speciale, 2010, dopo aver ricordato che, a determinate condizioni, anche la giurisprudenza ammette una contitolarità del rapporto di lavoro, l'art. 2094, con il suo riferimento al «collabora[re] nell'impresa» «consente di collegare il contratto di lavoro non ad un «soggetto», ma ad una realtà produttiva «oggettiva» suddivisa tra più imprenditori».

⁴⁵ Carinci M.T., 2007, che commenta Cass. S.U. 26.10.2006 n. 22910.

⁴⁶ Cfr. Speciale, 2000. Ma v. anche Romagnoli, 1977 e Grandi, 1972. L'organizzazione, infatti, è stata intesa come ragione giustificativa dei poteri del datore di lavoro (Riva Sanseverino, 1967; Santoro Passerelli F., 1971), ovvero fatto che consente di specificare la posizione del datore (Mancini, 1957), oppure quale elemento caratterizzante la causa del contratto di lavoro subordinato (Persiani, 1966). Cfr., di recente, Magnani, 2005; Scognamiglio R., 2007; Persiani, 2010.

⁴⁷ Galgano, 2005, 37 ss.

⁴⁸ Per utilizzare un'espressione di Loffredo, 1999. Si tratta, in sostanza, di far corrispondere le categorie giuridiche a quelle economiche.

⁴⁹ Galgano 2005, 37. Cosa che, nella dottrina lavoristica, hanno tentato di fare Belfiore, 1998; Scognamiglio R., 1979; Carabelli, 1991; Garofalo M.G., 1991; Chieco, 1996; Veneziani, 1991; Meliadò, 1991.

⁵⁰ Masi, 1985.

mamente svolta da più imprenditori, dal momento che «l'unicità dell'impresa non richiede affatto l'unicità del soggetto che la esercita»⁵¹. Si è, dunque, in presenza di un *esercizio al plurale* dell'attività imprenditoriale, che, peraltro, non è tipica soltanto dei gruppi, ma, con le dovute differenze, di altre forme di organizzazione di impresa «a rete»⁵². Il gruppo imprenditoriale, inoltre, presenta tutte le caratteristiche che, tradizionalmente, individuano l'esistenza dell'impresa⁵³. L'impresa, infatti, si può identificare in relazione agli atti giuridici che essa è idonea a compiere, finalizzati all'esercizio di un'attività per la produzione di beni e servizi, senza che abbiano rilievo, ai fini qualificatori, elementi materiali strumentali all'esercizio di tale attività⁵⁴. Essa, inoltre, si identifica con l'organizzazione dei fattori della produzione, che consente al suo titolare di allocare i propri beni o servizi per ricavarne un profitto⁵⁵. Nei gruppi imprenditoriali vi sono più titolari di un'unica impresa realizzata dai vincoli che derivano dal potere di direzione e coordinamento. Si assiste, dunque, ad una dissociazione, perfettamente lecita, tra chi determina le scelte di carattere economico-organizzativo e chi realizza i beni o i servizi destinati al mercato. In sostanza, attraverso la direzione ed il coordinamento, la capogruppo dà vita ad una forma organizzativa caratterizzata dalla gerarchia dei fattori della produzione, esattamente come accade nella singola impresa. Se, dunque, un'impresa del gruppo è obbligata a compiere una determinata scelta produttiva in esecuzione delle direttive impartite da chi esercita la direzione unitaria, è altrettanto possibile che, allo stesso modo, essa sia tenuta a compiere atti che incidono sui rapporti di lavoro. Chi sottoscrive il contratto di lavoro, infatti, è tenuto ad eseguire le direttive imposte dalla capogruppo che, in tal modo, dispone anche, seppur in via mediata, della prestazione lavorativa. In questo caso, non c'è alcuna dissociazione tra il datore di lavoro formale e quello effettivo, ma l'esercizio condiviso dei fattori della produzione, che potrebbe far ritenere che le responsabilità connesse al rapporto di lavoro debbano essere imputate anche alla capogruppo⁵⁶. In effetti, dunque, «la singola impresa agisce come destinataria

⁵¹ Galgano, 2005, 37. Cass. 17.7.2007 n. 15879, in Giust. civ. Mass. 2007, 7-8

⁵² Cafaggi, 2004; Vaccà, 1986. Si pensi, infatti, ai consorzi, alle *joint venture*, alle catene in *franchising* ed a molte altre figure, compresa, quella più recente, dei contratti di rete istituiti, come è noto, dall'art. 3, c. 4-ter, d.l. 10.2.2009 n. 5 convertito nella l. 33/2009

⁵³ In modo condivisibile Razzolini, 2009. Ma già, in passato, Garofalo M.G., 1991. Tale impostazione, tuttavia, è criticata da Pinto, 2005; Id., 2010.

⁵⁴ E' questa la concezione dell'«impresa-attività». V. Ascarelli, 1955; Galgano, 1992.

⁵⁵ In questa seconda accezione si parla di «impresa-organizzazione». V. Oppo, 1989 e Spada, 1992.

⁵⁶ Cfr. Cass. 24.3.2003 n. 4274, RIDL, 2003, 741 ss., con nota di Passerini. La Cassa-

ed esecutrice di decisioni che riflettono chiaramente i prevalenti interessi del gruppo al quale appartiene»⁵⁷. Ciò, tuttavia, non è sufficiente per affermare che «è quest'ultima l'impresa [la capogruppo] che deve essere presa in considerazione quando sono in gioco lo stato e gli interessi di tutti i lavoratori impiegati nelle imprese da cui è costituito il gruppo, indipendentemente dalla loro forma e dal loro numero»⁵⁸. Tale risultato, infatti, è perseguibile soltanto nel caso in cui i rapporti tra le imprese del gruppo possa configurare una situazione di codatorialità.

4. L'unitarietà dell'impresa esercita dal gruppo, dunque, costituisce il contesto produttivo ed organizzativo in cui viene inserito il lavoratore. Si potrebbe, allora, concludere che nel caso di prestazioni di lavoro rese a favore di una società sottoposta a direzione e coordinamento, il contratto individuale di lavoro si fa «carico», di fatto, anche di realizzare l'interesse di gruppo. La prestazione lavorativa, infatti, viene funzionalizzata al perseguimento non soltanto degli obiettivi produttivi del titolare del contratto, ma di quelli del gruppo nel suo complesso. In altre parole, attraverso la conclusione del contratto di lavoro, il datore di lavoro vuole garantirsi il proprio interesse ad organizzare l'attività produttiva per il raggiungimento delle finalità economiche che si è dato⁵⁹. Dal momento che, tuttavia, nei gruppi imprenditoriali l'organizzazione dell'attività economica è strumentale al perseguimento delle finalità dell'impresa unitaria, si potrebbe sostenere che la prestazione dedotta in contratto soddisfa anche l'interesse della capogruppo, che, mediante l'attività di direzione e coordinamento, determina le modalità di esercizio dei poteri tipici del datore di lavoro formal-

zione, in quest'occasione, ha sostenuto che nel nostro ordinamento è certamente concepibile il gruppo quale impresa unitaria, nella quale v'è un soggetto o un ente che esercita quella attività, sopra descritta, di direzione e coordinamento finalizzata al perseguimento di un interesse distinto da quello delle singole società e che può essere definito di gruppo ed altre società, eterodirette, che svolgono fasi dell'impresa unitaria. In tale situazione, la Cassazione ha ritenuto, a norma dell'art. 2094 c.c., di individuare l'interlocutore del lavoratore subordinato in chi, di fatto, detiene ed esercita i poteri direttivi e disciplinari nei confronti della controparte dipendente e, nel caso dei gruppi, ha sostenuto che può esistere un rapporto di lavoro nel quale la controparte del lavoratore non è un singolo soggetto, ma la pluralità dei soggetti – tra di loro obbligati in solido – che costituisce l'impresa unitaria. V'è, in realtà, un'altra sentenza, T. Monza, 28.4.2004, RIDL 2004, 540 ss. con nota di Fortunat, che accoglie la tesi della contitolarità del rapporti di lavoro.

⁵⁷ Simitis, 2008, 237.

⁵⁸ Simitis, 2008, 237, il quale osserva come «i riferimenti all'impresa permettono, infine, di evitare corto circuiti e fraintendimenti dovuti ad un approccio rigorosamente formale alle condizioni di impiego e alle politiche delle imprese intese come mere persone giuridiche».

⁵⁹ Mazzotta, 2005, 47.

mente parte del contratto di lavoro. Sostenere che l'esistenza di un gruppo imprenditoriale determina, di per sé, un'obbligazione soggettivamente complessa⁶⁰ non è, tuttavia, sufficiente. Allo stesso modo non basta affermare che «si potrebbe, probabilmente, arrivare ad assicurare ai lavoratori l'applicazione di quelle tutele per il semplice fatto che l'attività economica esercitata da ciascuna impresa altro non è che non una semplice parte di una complessiva attività economica organizzata in modo unitario, attraverso l'esercizio di un potere di direzione e coordinamento. E' in tale fatto, e non nella formale titolarità del rapporto, che si dovrebbe, insomma, individuare il presupposto su cui misurare l'applicabilità della normativa protettiva giuslavoristica»⁶¹. Ed, ancora, il solo riferimento all'esistenza di un interesse di gruppo⁶² non consente, di per sé, di giustificare la codatorialità. Per arrivare a questo risultato è necessario verificare se, in concreto, la prestazione lavorativa sia conformata in maniera congiunta dalla capogruppo e dalla società operativa e che essa soddisfi, contemporaneamente, l'interesse creditorio di entrambi i soggetti che la ricevono. Ciò avviene, come è stato efficacemente spiegato⁶³, quando tra le strutture produttive delle imprese via sia un livello di integrazione tale da far ritenere che l'impresa che ha sottoscritto il contratto si comporta quale terminale organizzativo dell'impresa dominante. Nei gruppi imprenditoriali una situazione analoga si verifica quando l'attività di direzione e coordinamento si traduce in direttive specifiche sulle modalità organizzative dell'impresa e sull'organizzazione del lavoro. Non v'è dubbio, quindi, che se l'esercizio della direzione unitaria assuma tale intensità si possa parlare di codatorialità. Questa conclusione è compatibile con le tesi che individuano la figura del datore di lavoro nel soggetto che, mediante l'eterodirezione della prestazione, soddisfa il proprio interesse a realizzare lo scambio di beni e/o di servizi⁶⁴. L'ipotesi più evidente di contitolarità del rapporto è quella dell'utilizzazione promiscua del lavoratore da parte di due o più imprese

⁶⁰ Anche se, in modo condivisibile, Razzolini, 2009, 284 ha sostenuto che «l'unicità del vincolo contrattuale, intercorrente fra il lavoratore e la pluralità di società, può in ogni caso venire ricostruita sul piano sostanziale, a partire dall'osservazione e dall'interpretazione del comportamento delle parti e delle concrete modalità di svolgimento del rapporto».

⁶¹ Carabelli 2008, 12.

⁶² Anche se si è ritenuto che ciò consentirebbe di «conferire unitarietà alle due parti del tutto (*le imprese del gruppo n.d.a.*) ... [sarebbe] l'essere cioè tutte tese al perseguimento di un interesse comune» (Veneziani, 1991, 85). Il rischio è tornare ad una concezione della subordinazione di stampo istituzionalistico.

⁶³ Speziale, 2010, 47-48.

⁶⁴ Persiani, 2010, 465. Per dirla con le parole di Carabelli, 2006, 372, l'interesse datoriale è quello di ricevere una prestazione lavorativa «utile» e ciò spiega l'attribuzione del potere direttivo all'imprenditore.

del gruppo, quando le modalità esecutive della prestazione non consentano di distinguere quale mansione sia svolta nell'interesse dei una ovvero dell'altra⁶⁵. Ma, l'interesse creditorio della capogruppo o di altra impresa del gruppo potrebbe essere soddisfatto anche quando, come avviene nella maggior parte dei casi, chi dirige e coordina non compie atti di gestione del rapporto di lavoro, ma determina quel segmento di organizzazione produttiva entro cui la prestazione lavorativa rappresenta un «frammento ... che vive nel comportamento del lavoratore»⁶⁶. In questo caso, allora, gli atti compiuti dalla capogruppo incidono sia sugli assetti organizzativi dell'impresa operativa sia sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che verranno determinate mediante la riproduzione di disposizioni impartite dalla capogruppo. Se è vero allora che «la figura dell'imprenditore non coincid[e] più necessariamente con le singole società»⁶⁷, essa dovrà essere individuata in quei soggetti che, per soddisfare un interesse produttivo ed organizzativo comune, codeterminano il substrato organizzativo in cui viene inserita la prestazione lavorativa ed, in tal modo, determinano il contenuto e le modalità di esecuzione del lavoro. La soluzione proposta è coerente con le posizioni della giurisprudenza e della dottrina più recenti in materia di qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, che tendono a valorizzare elementi differenti rispetto a quello tradizionale dell'eterodirezione⁶⁸ e che hanno il pregio di allargare i contorni della fattispecie a nuove modalità di lavorare, sia dal punto di vista della concreta esecuzione della prestazione sia dal punto di vista del contesto organizzativo in cui essa è inserita. In base a questa prospettiva teorica, infatti, è possibile identificare il datore di lavoro in colui che impartisce direttive non tanto sul «come» eseguire la prestazione lavorativa, quanto sul «cosa» produrre ed in quanto tempo. Ebbene, nei gruppi imprenditoriali si è in presenza di una situazione del tutto identica: è la capogruppo che impartisce tali direttive sul cosa e sul quando produrre ed è l'impresa operativa che dovrà esercitare il proprio potere direttivo per raggiungere gli obiet-

⁶⁵ Mazzotta, 2010, 347. Cester, Mattarolo, 2007, 514. V. Cass. sez. lav. 17.5.2003 n. 7727, che in questa ipotesi ravvisa una responsabilità solidale ai sensi dell'art. 1294 c.c.

⁶⁶ Liso, 1982, 204.

⁶⁷ Garofalo M.G., 1991, 177.

⁶⁸ Del resto, «negli anni più recenti ... emerge un modello diverso – quello della subordinazione – coordinamento – che si può dire più flessibile perché caratterizzato dalla sottoposizione del lavoratore al suo controllo sul risultato finale, quantitativo o qualitativo della prestazione (e non, invece, sul modo di eseguire un determinato compito; e, in definitiva, qualificato non più dalla eterodirezione gerarchica ma dalla integrazione formale della prestazione di lavoro nell'organizzazione produttiva» (Ghera, 2006, 332-333). Cfr. anche Carabelli, 2006 e Pisani, 2011. V., in particolare, Speziale, 2010, 47-53, a cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici citati.

tivi che le sono stati assegnati. Nei gruppi, inoltre, si potrebbe ravvisare anche un'ulteriore ipotesi di codatorialità. Si pensi al caso in cui la capogruppo, oltre a decidere il cosa ed il quando produrre, vincoli le imprese a lei sottoposte a specifiche tecniche di esecuzione del lavoro. In tal caso, analogamente a quanto potrebbe accadere negli appalti, l'impresa operativa si limiterà a riprodurre direttive sulle prestazioni di lavoro stabilite da altri. E', altresì, evidente che tali situazioni devono essere, tuttavia, accertate caso per caso. Non sempre, infatti, un determinato atto di esercizio dei poteri tipici del datore di lavoro è imputabile anche alla capogruppo. La singola impresa, infatti, mantiene la propria autonomia economica e giuridica, che viene compressa soltanto nel momento in cui essa è tenuta a dare esecuzione alle direttive impartite dalla capogruppo.

5. Nei casi in cui, invece, l'attività di direzione e coordinamento non assuma le caratteristiche esaminate, è, comunque, possibile valutare le conseguenze del collegamento imprenditoriale in base alle categorie civilistiche, seppure in una prospettiva differente da quella tradizionale⁶⁹. In particolare, nel caso in cui l'attività di direzione e coordinamento contribuisca a determinare l'inadempimento degli obblighi assunti con il contratto di lavoro dall'impresa ad essa sottoposta, si può parlare di «complicità del terzo nell'inadempimento»⁷⁰. Questa categoria non deve essere confusa con la lesione del credito ad opera del terzo⁷¹, che esclude a priori la responsabilità del debitore, in quanto si colloca quale fatto illecito esterno alla struttura contrattuale. La complicità nell'inadempimento è ravvisabile, invece, quando il comportamento del terzo diventa rilevante unicamente in concorso con quello del debitore e, comunque, sempre nel caso in cui il debitore non adempia o non adempia esattamente la prestazione promessa, perché è solo con l'inadempimento del debitore che nasce il danno per il creditore⁷². In questo caso, il terzo risponde insieme al debitore inadempiente allo stesso titolo di responsabilità contrattuale e, dunque, sarà tenuto, in concorso con il debitore principale, a risarcire il danno subito dal creditore per l'inadempimento ovvero dovrà, se questi chieda l'adempimento del contratto, cooperare per il raggiungimento del risultato voluto dalle parti. Non

⁶⁹ Vallebona, 1993.

⁷⁰ Castronovo, 2006, 117, che polemizza con Galgano che assimila tale figura alla lesione del credito ad opera del terzo.

⁷¹ Sebbene, come afferma Castronovo, 2006, 120, «in ambedue le ipotesi si verifica ciò che appare contraddittorio: la inattuazione del rapporto obbligatorio a opera di un terzo».

⁷² In proposito Castronovo, 2006, 118, afferma che in questo caso «di un illecito autonomo del terzo non è dato parlare ... sicché l'unico modo per dare ad esso forma giuridica è di iscriverlo nel cerchio del rapporto obbligatorio».

v'è dubbio, a proposito, che la capogruppo possa, mediante le direttive impartite agli amministratori delle società controllate, essere “complice”⁷³ nell'inadempimento degli obblighi contrattuali assunti dal datore di lavoro, con la conseguenza che anch'essa dovrà essere chiamata a risarcire l'eventuale danno subito dal lavoratore ovvero cooperare nell'adempimento⁷⁴. Viene, così, superata «la visione dell'obbligazione come rapporto a struttura semplice, consistente nel solo obbligo di prestazione intercorrente tra debitore e creditore»⁷⁵. E' anche qui evidente che il lavoratore che volesse agire anche nei confronti della capogruppo dovrà fornire la prova che essa ha impartito direttive che hanno determinato all'inadempimento contrattuale. Il ricorso a questa categoria, dunque, potrebbe ampliare le tutele dei lavoratori che prestano la loro attività in favore di un'impresa del gruppo. Si tratterà, tuttavia, di individuare gli obblighi che nascono dal contratto di lavoro che siano suscettibili di essere violati con il concorso di più persone. Ed, infatti, non si può dimenticare che «il rapporto di lavoro ha una struttura “complessa” costituita non solo dalle due obbligazioni principali (lavoro e retribuzione), ma anche da ulteriori situazioni giuridiche soggettive definite con terminologia non univoca come accessorie, strumentali, integrative, secondarie, complementari, le quali – nei rispettivi profili attivi e passivi – non si identificano con la relazione obbligatoria principale bensì sono ad essa collegate e compongono il contenuto complessivo del rapporto»⁷⁶. La tesi in parola, comunque, potrebbe offrire, sulla base dei principi generali in materia di responsabilità civile, una protezione «rafforzata» dei lavoratori alle dipendenze di una impresa di gruppo, perché in grado di ricollegare conseguenze giuridiche precise in relazione agli effetti che la direzione unitaria della capogruppo può determinare sull'esatto adempimento delle obbligazioni che sorgono dal contratto individuale di lavoro. Questa tecnica di tutela, inoltre, è applicabile anche nel caso in cui l'attività di direzione e di coordinamento non si traduca nella creazione di un'impresa unitaria e, dunque, non dia vita ad un gruppo imprenditoriale, ma ad uno degli altri modelli di integrazione eco-

⁷³ Nel caso della capogruppo, a seconda dell'intensità dell'ingerenza esercitata nelle decisioni assunte dalla controllata, si potrebbe parlare addirittura di «induzione nell'inadempimento».

⁷⁴ Come aveva già intuito, peraltro, Galgano, 1988, 364. A sostegno di tale conclusione cfr. Cass. 9.11.2006 n. 23918; Giust. civ. Mass. 2006, 11. Cfr., tra le tante, anche le sentenze: Cass. 14.3.1991 n. 2692; Cass. 25.3.1999 n. 2814; Cass. 18.7.2002 n. 10403; Cass. 13.11.2002 n. 15930.

⁷⁵ Castronovo, 2006, 122.

⁷⁶ Speciale, 1992, 22, che, in nt. 26, cita, a sostegno della condivisibile tesi, Giugni, 1963, 145 ss.; Mancini, 1957, 84 ss.; Persiani 1966, 221 ss.; Grandi 1987, 314 ss.; Suppiej, 1982, 60 ss. ed altri.

nomica prima ricordati.

Riferimenti bibliografici

- Aa. Vv. (1991). *Gruppi di imprese e nuove regole*. Zanelli P. (a cura di). Milano: Franco Angeli.
- Aa. Vv. (2001). *Globalizzazione e diritto del lavoro*, a cura di, Scarponi S. Milano: Giuffré.
- Aa. Vv. (2004). *Sviluppo e occupazione nel mercato globale*. Ferraro G. (a cura di). Bologna: Il Mulino.
- Abbadessa P. (1982). *I gruppi di società nel diritto italiano*. In: Pavone La Rosa A. (a cura di). *I gruppi di società*. Bologna: Il Mulino.
- Ammendola M. (1986). Unitarietà direzionale o organizzazione nel rapporto di lavoro. *RSoc.*, p. 1262 ss.
- Ascarelli T. (1955). *Antigone e Porzia*. In: Ascarelli T. *Problemi giuridici*. I. Milano: Giuffré, p. 149.
- Azzini L. (1975). *I gruppi aziendali*. Milano: Giuffré.
- Baldassarre P. (2004). Crisi dell'impresa di gruppo e tutela dei rapporti di lavoro. *DML*, p. 741 ss.
- Barbera M. (2010). Trasformazioni nella figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto. *DLRI*, p. 203 ss.
- Barca F. (1996). *Il gruppo nei modelli di proprietà delle imprese: profili teorici, verifiche empiriche e spunti per una riforma*. In: Aa. Vv. *I gruppi di società*. Atti del convegno di Venezia. Milano: Giuffré, p. 83 ss.
- Barney J.B. (2007). *Risorse, competenze, vantaggi competitivi. Manuale di strategia aziendale*. Roma: Carocci.
- Belfiore C. (1988). *Impresa di gruppo e titolarità del rapporto di lavoro*. In: Aa.Vv. *Collegamento di società e rapporti di lavoro*. Milano: Giuffré, p. 25 ss.
- Bellavista A. (2010). La figura del datore di lavoro pubblico. *DLRI*, p. 87 ss.
- Bianchi M. (2000). *Le relazioni interaziendali nella rilevazione e valutazione dei confini organizzativi*. In: *Processo di Terziarizzazione dell'economia e nuove sfide di governo delle aziende*. Atti del XXIII Convegno AIDEA. Milano: McGraw-Hill.
- Bianchi M., Bianco M. (2008). *L'evoluzione della «corporate governante» in Italia: meno piramidi, più coalizioni*. In: Gnesutta C. R., Romagnoli

- G.C. (a cura di). *Capitale industriale e capitale finanziario nell'economia globale*. Bologna: Il Mulino.
- Bin M. (1990). *Gruppi di società e diritto commerciale*. *CI*, p. 507 ss.
- Blandini A. (2000). *Direzione unitaria e responsabilità nei gruppi*. Napoli: Esi.
- Cafaggi F. (2004). *Il governo della rete: modelli organizzativi del coordinamento inter-imprenditoriale*. In: Cafaggi F. (a cura di). *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali. Nuove sfide per diritto ed economia*. Bologna: Il Mulino.
- Calabrò E. (1991). *Lavoro, imprese di gruppo, effettività della tutela*. Milano: Giuffré.
- Cammareri A., Leone A. (2008). Le aggregazioni aziendali. In: Sorci C., Faldetta G. (a cura di). *I gruppi come strumenti di governo delle aziende*. Milano: Giuffré, p. 1 ss.
- Carabelli U. (1991). *Impresa di gruppo e diritto del lavoro*. In: Zanelli P. (a cura di). *Gruppi di imprese e nuove regole*. Milano: Franco Angeli.
- Carabelli U. (2004). *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*. *DLRI*, p. 1 ss.
- Carabelli U. (2006). *Subordinazione, organizzazione e nuovi modelli di lavoro: una rilettura del vincolo collaborativo di cui all'art. 2094 c.c.* In: Garofalo D., Ricci M. (a cura di). *Percorsi di diritto del lavoro*. Bari: Cacucci, p. 347 ss.
- Carabelli U. (2008). *Un breve quadro della legislazione e del dibattito dottrinale in Italia (edizione provvisoria)*. Dattiloscritto.
- Carinci M.T. (2007). *Unicità del datore di lavoro quale regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*. *ADL*, 4-5, p. 1019 ss.
- Caruso B. (2001). *Gli esiti della globalizzazione: integrazione o trasformazione del diritto del lavoro*. In: Scarponi S. (a cura di). *Globalizzazione e diritto del lavoro*. Milano: Giuffré.
- Castronovo C. (2006). *La nuova responsabilità civile*. Milano: Giuffré.
- Cester C., Mattarolo M. G. (2007). *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104*. In: Schlesinger P. (fondato da), Busnelli F. D. (diretto da). *Il Codice Civile. Commentario*. Milano: Giuffré.
- Chieco P. (1995). *La nozione comunitaria di gruppo di imprese ed i suoi riflessi sull'ordinamento italiano: prime considerazioni*. *DRI*, 2, p. 86 ss.
- Chieco P. (1996). *Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo*. In: Chieco P. (a cura di). *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*. Torino: Utet, p. 385 ss.
- Corapi D. (1992). *Joint-venture (aspetti societari)*. In: *Digesto IV, sez. comm., VII*, p. 249 ss.

- Corazza L. (1998). Appalti «interni» all'azienda: inadeguatezza del criterio topografico alla luce delle tecniche di esternalizzazione dell'impresa. *Mass. giur. lav.*, p. 854 ss.
- Corazza L. (2004). «*Contractual integration*» e rapporti lavoro. Padova: Cedam.
- D'Alessandro F. (1988). Il diritto delle società da i «battelli del Reno» alle «navi vichinghe», *CI*, V, p. 48 ss.
- D'Alessandro F. (1996). *Il dilemma del conflitto di interessi nei gruppi di società*. In: I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano: Giuffré, p. 1085 ss.
- D'Antona M. (1998). Diritto del lavoro di fine secolo. Una crisi di identità? *RGL*, p. 311 ss.
- De Luca Tamajo R. (2004). *La disciplina del trasferimento di ramo d'azienda dal codice civile n. 276 del 10 settembre 2003*. In: De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di). Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema. Napoli: ESI, p. 569 ss.
- De Luca Tamajo R. (2007). Diritto del lavoro e decentramenti produttivi i una prospettiva comparata: sscenarie strumenti. *RIDL*, p. 3 ss.
- Del Punta A. (2003). L'economia e le ragioni del diritto del lavoro. *DLRI*, p. 3 ss.
- De Simone G. (1995). *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*. Milano: Franco Angeli.
- Donna G. (1992). *L'impresa competitiva. Un approccio sistemico*. Ristampa emendata. Milano: Giuffré.
- Faldetta G. (2008). *Le strutture organizzative e i meccanismi di coordinamento nei gruppi aziendali*. In: Sorci C., Faldetta G. (a cura di). I gruppi come strumenti di governo delle aziende. Milano: Giuffré.
- Ferrarese M. R. (2004). *Il diritto al presente, globalizzazione e il tempo delle istituzioni*. Bologna: Il Mulino.
- Ferri G. (1990). *Concetto di controllo e di gruppo*. In: Ferri G. Scritti giuridici. Napoli, p. 1335 ss.
- Fimmanò F. (2011). *L'ordinamento delle società pubbliche tra natura del soggetto e natura dell'attività*. In: Fimmanò F. (a cura di). *Le società pubbliche*. Milano: Giuffré.
- Ferrarese M. R. (2004). *Il diritto al presente, globalizzazione e il tempo delle istituzioni*. Bologna: Il Mulino.
- Fimmanò F. (2011). *L'ordinamento delle società pubbliche tra natura del soggetto e natura dell'attività*. In: Fimmanò F., (a cura di), *Le società pubbliche*. Milano: Giuffré.
- Galgano F. (1988). *Unità e pluralità di imprese nei gruppi di società*. In: Aa. Vv. Collegamento di società e rapporti di lavoro. Milano: Giuffré,

- p. 3 ss.
- Galgano F. (1990). L'oggetto della holding è dunque l'esercizio mediato e indiretto dell'impresa di gruppo. *CI*, p. 1 ss.
- Galgano F. (2003). *Il nuovo diritto societario*. In: Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia, XXIX. Padova: Cedam.
- Galgano F. (2005). *Direzione e coordinamento di società*. In: Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca. Milano: Giuffré.
- Gallino L. (1999).
- Garofalo M. G. (1999). *Intervento*. In: Zanelli P. (a cura di). Gruppi di imprese e nuove regole. Milano: Franco Angeli, p. 453 ss.
- Ghera E. (2006). *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*. In: Garofalo D., Ricci M. (a cura di). Percorsi di diritto del lavoro. Bari: Cacucci, p. 323 ss.
- Giovannini S. (2007). La responsabilità per attività di direzione e coordinamento. *Q giur comm.*, p. 305 ss.
- Giugni G. (1963). Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro. Napoli: Jovene.
- Giugni G. (1991). *Una nuova frontiera del diritto del lavoro*. In: Aa.Vv. Gruppi di imprese e nuove regole. Atti del convegno di Urbino, p. 223 ss.
- Grandi M. (1972). *Le modificazioni del rapporto di lavoro. Le modificazioni soggettive*. Milano: Giuffré.
- Grandi M. (1987). Rapporto di lavoro. *EDD*, XXXVIII.
- Grossi P. (2007). *Mitologie giuridiche della modernità*. Milano: Giuffré.
- Holzimiller E., Rebecca G. (2008). *Gruppi societari e holding*. Milano: Il Sole 24ORE S.p.a.
- Ianniello B., Lottini R. (2008). *I gruppi di imprese. Disciplina civilistica, contabile e profili penali*. Milano: Wolters Kluwer Italia s.r.l.
- Ichino P. (2007). Cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi gli imprenditori. *DLRI*, p. 425 ss.
- Jaeger P. G. (1983). La responsabilità solidale degli amministratori della capogruppo nella legge sull'amministrazione straordinaria. In: Aa.Vv. Problemi attuali dell'impresa in crisi. Studi in onore di Giuseppe FGerri. Padova: Cedam, p. 597 ss.
- La Rosa (2008). *La corporate governante nei gruppi aziendali*. In: Scorci C., Faldetta G. (a cura di). I gruppi come strumento delle aziende. Milano: Giuffré.
- Liso F. (1982). *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*. Milano: F. Angeli.
- Lunardon F. (1998). *Il rapporto di lavoro nei gruppi di imprese*. In: Carinci F. (diretto da), Diritto del lavoro. Commentario. Torino: Utet, p. 228

- ss.
- Lunardon F. (2005). *I gruppi di impresa tra prassi e sistema*. In: Magnani M., Varesi P.A., (a cura di), *Organizzazione del mercato di lavoro e tipologie contrattuali*. Torino: Giappichelli.
- Lunardon F. (2008). *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*. *D.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*. Milano: IPSOA.
- Lo Faro A. (2005). «Turisti e vagabondi»: riflessioni sulla mobilità inter-nazione dei lavoratori nell'impresa senza confini. *LD*, p. 437 ss.
- Madera M. (1996). Collegamento societario e licenziamento: ancora sulla computabilità dei dipendenti nell'impresa di gruppo. *RGL*, p. 46 ss.
- Magnani M. (2007). *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*. Padova: Cedam.
- Magno P. (1974). Lavoro in favore di società collegate e giustificato motivo di licenziamento. *DL*, II, p. 41 ss.
- Magrini (1980). *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Magrini S. (1998). Lavoro nelle società collegate. *EDD*, II, p. 481 ss.
- Mancini G. F. (1957). *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*. Milano: Giuffré.
- Marchetti P.G. (1996). Sul controllo e sui poteri della controllante. In: Aa. Vv. *I gruppi di società*. Atti del convegno internazionale di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano: Giuffré, p. 1547 ss.
- Maresca A. (2004a). *Trasferimento d'azienda e gruppi di imprese*. In: Ferraro G., (a cura di). *Sviluppo e occupazione nel mercato globale. Stravolgimenti economici, competizione dei sistemi locali, metamorfosi del lavoro*. Milano: Giuffré, p. 210 ss.
- Maresca A. (2004b). *Sub articolo 31. Gruppi di impresa*. In: Aa. Vv., *il nuovo mercato del lavoro*. Bologna: Zanichelli, p. 345 ss.
- Masi P. (1985). *Articolazioni dell'iniziativa economica e unità dell'imputazione giuridica*. Napoli: Jovene.
- Masino G. (2005). Partecipazione e innovazione organizzativa: una prospettiva critica. *Q CREIC*, 1.
- Massi E. (2004). Gruppi di imprese: adempimenti della capogruppo. *DPL*, 47, p. 3061 ss.
- Mattarolo M.G. (1990). Gruppi di imprese e diritto del lavoro. *RGL*, p. 95 ss.
- Mazzini M.T. (1982). Rapporti di lavoro nel collegamento societario. *RDIL*, II, p. 536 ss.
- Mazzotta O. (2010). *Lavoro nei gruppi di imprese*. In: Lambertucci P. (a cura di). *Diritto del lavoro. Dizionari del diritto privato promossi da Natalino Irti*. Milano: Giuffré, p. 374 ss.

- Meliadò G. (1991). *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*. Milano: Giuffré.
- Mignoli A. (1986). Interesse di gruppo e società a sovranità limitata. *CI*, p. 729 ss.
- Minervini G. (1996). *La capogruppo e il «governo» del gruppo*. In: A-a.Vv. I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano. Giuffré, p. 1565 ss.
- Miola M. (2004). I gruppi di società tra unità e pluralità alla luce della riforma del diritto societario. *DML*, 3, p. 695 ss.
- Montalenti P. (1995). Conflitto di interesse nei gruppi di società e teoria dei vantaggi compensativi. *Gcomm.*, I, p. 710 ss.
- Nadalet S. (2005). Imprese transazionali e diritto del lavoro. *LD*, p. 432 ss.
- Nogler L. (1992). Gruppo di imprese e diritto del lavoro. *LD*, p. 291 ss.
- Oppo G. (1989). Impresa e imprenditore. *EGT*, XVI.
- Pavone La Rosa A. (1997). Divagazioni in tema di «controllo» e «gruppo» nelle aggregazioni societarie. *CI*, p. 508 ss.
- Perulli A. (2004). *Modificazioni dell'impresa e rapporti di lavoro: spunti di riflessione*. In: Caen A., Perulli A. (a cura di). Trasformazioni dell'impresa e diritto del lavoro. Padova: Cedam.
- Perulli A. (2007). Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata. *RDIL*, p. 29 ss.
- Perulli A. (2011). Globalizzazione e dumping sociale. *LD*, p. 13 ss.
- Persiani M. (1966). *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: Cedam.
- Persiani M. (2010). Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato. *RIDL*, 3, p. 455 ss.
- Picciotto L. (2008). *I gruppi aziendali come fattispecie di aggregazione*. In: Socci C., Faldatta G., (a cura di), I gruppi come strumenti di governo delle aziende. Milano: Giuffré, p. 157 ss.
- Pinto V. (1999). Lavoro e gruppi imprenditoriali: oltre il decentramento? *DLRI*, p. 445 ss.
- Pinto V. (2005). *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*. Bari: Cacucci.
- Pinto V. (2010). *Gruppi di società*. In: Pedrazzoli M. (a cura di). Lessico giuslavoristico. Bologna: Bononia University Press, p. 67 ss.
- Pisani C. (2011). Ripartizione del potere direttivo e qualificazione del rapporto di lavoro subordinato. *Mass. giur lav.*, p. 114 ss.
- Porter M.E. (1985). *Il vantaggio competitivo*. Trad. it. Torino: Einaudi.
- Razzolini O. (2009). Contitolarità del rapporto nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa». *DLRI*, p. 263 ss.
- Riva Sanseverino L. (1967). *Diritto del lavoro*, X ed. Padova: Cedam.
- Romagnoli U. (1977). Per una rilettura dell'art. 2086 c.c. *RTDPC*, p. 1049

- ss.
- Rondinone N. (1991). Esercizio della direzione unitaria ed acquisto della qualità di imprenditore commerciale. *Giur. comm.*, p. 397 ss.
- Rondinone N. (1996). *Contro una normativa societaria speciale per i gruppi a struttura gerarchica*. In: Aa. Vv. I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano. Giuffré, p. 1947 ss.
- Rossi G. (1996). *Il fenomeno dei gruppi ed il diritto societario: un nodo da risolvere*. In: Aa. Vv. I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano. Giuffré, p. 17 ss.
- Rossi G. (2008). *Il mercato d'azzardo*. Milano: Adelphi.
- Salento A. (2006). Somministrazione, appalto, organizzazione: politiche del diritto, interpretazioni, teorie organizzative. *DLRI*, P. 441 SS.
- Salento A. (2003). *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Salento A. (2006). Somministrazione, appalto, organizzazione: politiche del diritto, interpretazioni, teorie organizzative. *DLRI*, p. 441 ss.
- Santoro Passerelli F. (1971). *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene.
- Scarpelli F. (1993). Licenziamenti collettivi, diritti di informazione, imprese collegate. *RIDL*, p. 112 ss.
- Sciarra S. (1995). *Imprese comunitarie, gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ed organizzazione dei procedimenti di informazione e consultazione sindacale a livello transazionale*. In: Informazione e consultazione nelle imprese bancarie europee. *NGL suppl.*, p. 35 ss.
- Scognamiglio G. (1996a). *Appunti sul potere di direzione nei gruppi di società*. In: Aa. Vv. I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi di Venezia (16-18 novembre 1995). Milano. Giuffré, p. 2107 ss.
- Scognamiglio G. (1996b). *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*. Torino: Giappichelli.
- Scognamiglio R. (1979). Collegamento negoziale. *EDD*, p. 375 ss.
- Scognamiglio R. (2007). La natura non contrattuale del rapporto di lavoro subordinato. *RIDL*, p. 379 ss.
- Sette F. (1988). Dal gruppo di imprese all'impresa di gruppo. *RDC*, p. 267 ss.
- Simitis S. (1997). Il diritto del lavoro ha ancora un futuro? *DLRI*, p. 5 ss.
- Simitis S. (2008). La trasformazione dell'impresa. Qualche riflessione su alcuni aspetti critici. *LD*, p. 233 ss.
- Spada P. (1992). Gruppi di società. *RDC*, II, p. 221 ss.
- Speziale V. (1992). *Mora del creditore e contratto di lavoro*. Bari: Cacuc-

ci.

- Speziale V. (2000). *Il datore di lavoro. Profili soggettivi*. Relazione al seminario di Pontignano. Dattiloscritto.
- Speziale V. (2004). *L'intermediazione nell'uso della forza lavoro*. In: Bortone R., Damiano C., Gottardi D. (a cura di). *Lavori e precarietà*. Roma: Ediesse.
- Speziale V. (2006). Le «esternalizzazioni» dei processi produttivi dopo il d.lgs. 276 del 2009: proposte di riforma. *RGL*, p. 3 ss.
- Speziale V. (2010). Il datore di lavoro nell'impresa integrata. *DLRI*, p. 1 ss.
- Suppiej G. (1982). Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento). *EGL*, p. 100 ss.
- Tomabari U. (1997). *Il gruppo di società*. Torino: UTET.
- Trentin B. (1997). *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*. Milano: Feltrinelli.
- Treu T. (1998). Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee. *DLRI*, p. 641 ss.
- Treu T. (2006). *I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano*. In: *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*. Atti del convegno di Courmayer. Milano: Giuffré, p. 210 ss.
- Tussino G. (2004). Pluralità di società, unicità dell'impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari. *DML*, p. 761 ss.
- Vallebona A. (1982). Problemi dei rapporti di lavoro nei gruppi di società. *DLRI*, p. 673 ss.
- Vallebona A. (1993). Società, V) Lavoro nelle società collegate. *EGT*.
- Vardaro G. (1988). Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali. *DLRI*, p. 203 ss.
- Veneziani B. (1991). *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*. In: Zanelli P. (a cura di). *Gruppi di imprese e nuove regole*. Milano: Franco Angeli.
- Volpe M. (2011). Delocalizzazione e *dumping* sociale. *LD*, p. 45 ss.
- Winkler M. (2008). *Imprese multinazionali e ordinamento internazionale nell'era della globalizzazione*. Milano: Giuffré.

Parole chiave: datore di lavoro, gruppo imprenditoriale, codatorialità, subordinazione.

Enrico Raimondi è Dottore di ricerca in Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti – Pescara.