

Decentramento organizzativo e autonomia collettiva (*)

di Francesco Basenghi

1. Introduzione. 2. L'esplosione dell'impresa fordista: alla ricerca di una tassonomia sostenibile. 3. Esternalizzazione dei servizi e debolezze contrattuali. 4. Segue: Le clausole sociali. 5. Segue: La solidarietà del committente negli appalti: una storia italiana. 6. L'equo trattamento. 7. Il cambio-appalto. 8. La successione negli appalti ed il trasferimento d'azienda. 9. Alla ricerca del datore di lavoro perduto. 10. Gruppi e reti d'impresa. 11. Nuovi datori di lavoro e vecchie regole. 12. Conclusioni.

1. Quando mi è stato affidato il compito di trattare il tema oggetto di queste giornate di studio nella sua dimensione collettiva, il primo pensiero è corso alla ricorsività di un argomento – quello dei fenomeni di scomposizione e di frammentazione organizzative – che si ripropone carsicamente: dal convegno di Trento del 1999 sulle nuove forme di decentramento produttivo – dove i profili collettivi sono state oggetto del finissimo contributo di Pietro Lambertucci¹ – fino al quello di Catania di un decennio successivo, con le colte relazioni di Marzia Barbera, di Valerio Speciale e di Alessandro Bellavista².

La circostanza che l'argomento venga riproposto ora di nuovo – seppur con altre declinazioni e rinnovate curiosità – è particolarmente sintomatico non tanto o non solo della sua scontata, permanente attualità, quanto della difficoltà di affrontare, decifrandoli, fenomeni in costante evoluzione. In altri termini, ancor più che in altri contesti qui si avverte la solitudine del giurista, in questo caso raddoppiata: da un lato, il tema pare tangenziale rispetto a quello, invece centrale, della regolazione del rapporto individuale *stricto sensu* inteso³; dall'altro, per contro,

¹ Lambertucci, *Area contrattuale e autonomia collettiva*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Trento, 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, 87.

² Si tratta dei contributi pubblicati nel volume *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*. Atti del congresso nazionale di diritto del lavoro – Catania, 21-23 maggio 2009.

³ La posizione di relativa marginalità scientifica riconosciuta in letteratura ai profili collettivi riguardanti i fenomeni di decentramento è denunciata da Scarpelli, *Linee e problemi dei*

(*) Bozza provvisoria

l'interprete si trova costretto a confrontarsi non solo con la normale ed ordinaria dinamica evolutiva dei processi regolativi e del diritto vivente – ammesso che si possa ricorrere alle categorie dell'ordinario e della normalità con riferimento a vicende di questo tipo – ma con epifenomeni così mutevoli e sfuggenti da risultare refrattari anche al semplice tentativo di inquadramento tassonomico. Così, la prima difficoltà che ci si trova ad affrontare è quella che riguarda la lettura del *reale*, la cui complessità mette alla frusta l'adeguatezza del sistema normativo, ossia la capacità di ricondurre a precisi istituti giuridici fenomeni che le ragioni dell'economia e le scienze dell'organizzazione consegnano all'interprete in forme composite e talvolta indecifrabili in termini giuridico-formali – strutture e *pattern* anfibi, spuri, *border-line* – alle quali spesso corrisponde una sorta di stupefazione afasica, conseguente all'incapacità di muoversi con la necessaria sicurezza all'interno di una sterminata congerie di figure, relazioni ed assetti.

Certo, per punti di sintesi la *vulgata* è nota a tutti e ci accompagna da tempo: nella letteratura sul tema l'aggettivo “taylorista” – invariabilmente associato a “fordista” – ricorre con frequenza quasi ossessiva e pretende di individuare, a volte con qualche ingenuità, il modello proto-organizzativo tipico dell'arcaismo industriale, superato a tutto favore prima della fabbrica flessibile o integrata – connotata da più nuclei operativi autonomi, dipendenti giuridicamente da un unico imprenditore – poi della fabbrica molecolare, modulare o multisocietaria, e, infine, della c.d. *Industry 4.0*, caratterizzata dall'ingresso del consumatore nel ciclo produttivo, dalla polivalenza e dalla portabilità degli strumenti, dalla volatilità delle commesse; il tutto secondo architetture poliformi: dalla satellizzazione costruita attraverso imprese create *ad hoc* al partenariato industriale, dalla collaborazione interorganizzativa alla strutturazione reticolare⁴; quest'ultima a sua volta comprendente fenomeni di diversa natura: dai distretti, ai *cluster* d'impresa⁵, fino alle

fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Padova, 2012, 1446.

⁴ Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Trento, 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, 11; Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, 2004; Esposito, *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Napoli, 2002; Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Torino, 2002; Del Conte, *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori*, in DRI, 2006, I, 311. Di recente Speciale, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, WP D'Antona, n. 322/2017, 20; Lozito, *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, Bari, 2013, 28; Scarpelli, *Linee e problemi*, cit., 1421. Per una lettura inter-ordinamentale si v. i contributi pubblicati in Ales, Basenghi, Browwich, Senatori (edited by), *Employment Relations and Transformation of the Enterprise in the Global Economy*, Torino, 2016.

Sulla *Industria 4.0* si v., da ultimo, Seghezzi, *Lavoro e relazioni industriali nell'Industry 4.0*, in DRI, 2016, I, 178.

⁵ Schmitz, *Collective efficiency and increasing returns*, 1995, IDS Working Paper 50, 1997, in <https://www.ids.ac.uk/files/Wp50.pdf>.

reti in senso proprio⁶. Altri, in modo suggestivo, evocano il superamento delle “regole aristoteliche” dell’unità di luogo-lavoro, di tempo-lavoro e di azione-lavoro⁷.

Tutto vero. Ma è altrettanto vero che – come e più di quanto non accada rispetto ad ogni schematizzazione semplificante – il percorso evolutivo di cui si parla non è per nulla rettilineo né compiuto, e che il poliformismo empirico delle architetture organizzative non valida alcuna netta segmentazione, tantomeno cronologica o storica. Così, il mondo reale ci rimanda oggi ad un coacervo inestricabile fatto di imprese leggerissime fondate sullo *smart working* o sulla digitalizzazione dei processi⁸, di giganti industriali archetipici, di aziende costruite sul *crowdwork* esterno⁹, di conglomerati intersocietari orientati alla internalizzazione dei servizi già terziarizzati e via almanaccando; e ciò senza contare che anche il desueto modello tayloristico – dato per morto – sembra ricomparire in versione *updated*, sotto le mentite spoglie – almeno secondo alcune voci critiche¹⁰ – del *World Class Manufacturing* o di analoghe metodologie.

Rispetto ad un simile aggregato di figure, un qualsiasi tentativo di organizzazione minimamente scientifica del tema complessivo – anche solo per utilità descrittiva – impone una operazione di qualificazione tipologica, quantomeno al fine di poter costruire una base teorica appagante sulle quale tentare l’articolazione del discorso giuridico.

2. Come si sa, è ampiamente diffusa in letteratura la distinzione tra i fenomeni di frazionamento e di decentramento produttivo di natura “contrattuale” – ossia “interni” od “orizzontali”, realizzati attraverso l’ordinaria e storica strumentazione negoziale che, nel fare salva la piena autonomia formale dell’impresa come contraente, consente di affidare a terzi la realizzazione o il compimento di fasi o parti di quello stesso processo – e fenomeni invece realizzati attraverso la sintassi “societaria” – variamente denominati anche come “esterni” ovvero “verticali”, giocati sull’impresa come soggetto giuridico interrelato con altre realtà omologhe. Al di là della sua difendibilità scientifica, la giustapposizione suona comunque quale

⁶ Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in MCR, 2012, 7; Cafaggi, *Rete di imprese, spazi e silenzi regolativi*, in Cafaggi (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna, 2004, 1.

⁷ Veneziani, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in LD, 1990, 4, 611. Anche Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, cit., 45, che parla di “difficoltà di esercitare funzioni di contropotere e di contrattazione collettiva”.

⁸ Tullini, *Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d’intervento*, in RGL, 2016, I, 748

⁹ Daubler, Klebe, *Crowdwork: datore di lavoro in fuga?*, in DLRI, 2016, 471.

¹⁰ Leonardi, *Il WCM alla Fiat: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 131.

omaggio ad un tentativo di organizzazione di una indagine minimamente decifrabile sul piano strettamente logico-giuridico¹¹.

Non che questa *summa divisio* sia risolutiva; e neppur è minimamente esaustiva o scientificamente rigorosa e limpida sullo stretto piano concettuale. E' ovvio che altre operazioni anatomiche sarebbero possibili. D'altro canto la dicotomia denuncia la propria origine convenzionale e soffre – come ogni operazione descrittiva – di eccessivo schematismo dal momento che trascura quanto i due fenomeni possano convivere e, quindi, sovrapporsi l'uno all'altro, creando commistioni articolate e complesse¹², senza escludersi vicendevolmente; così complesse, a dire il vero, da disorientare il giurista non meno che lo studioso di scienze dell'organizzazione, come mostra una inesauribile tendenza a moltiplicare locuzioni, figure, processi – non di rado con vistosi cedimenti all'autoreferenzialità – alla faticosa e non sempre produttiva “ricerca del datore di lavoro perduto”, come scriveva Luca Nogler oltre una ventina d'anni fa¹³.

Quello che pare innegabile è che la contrapposizione sembra trovare una sua sotterranea corrispondenza nell'atteggiarsi dell'azione collettiva, venuta progressivamente a strutturarsi in modo compiuto rispetto ai fenomeni di frammentazione contrattuale ed invece in ritardo rispetto ai processi sintattici di natura societaria.

Certo, quanto ai primi la formazione di un *corpus* regolativo è l'esito di un percorso non privo di arresti e titubanze.

Muovendo dalle origini, si deve registrare una tradizionale refrattarietà dell'azione collettiva rispetto ai processi di frazionamento ed esternalizzazione del processo produttivo, in quanto fattore disgregante la stessa forma della organizzazione dei movimenti sindacali e di esaurimento delle strategie di rivendicazione. Se – come nota De Luca Tamajo – “l'impresa fordista esplode”, la deflagrazione coinvolge in primo luogo modi e forme dell'agire collettivo di chi ci lavora¹⁴.

¹¹ La letteratura è ovviamente sterminata. Nel senso della distinzione tra “integrazione societaria” (ossia “di imprese”) ed “integrazione contrattuale” si v. Carabelli, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in DRI, 2009, I, 92. In tema, ampiamente, Treu, *Trasformazioni delle imprese*, cit. 10; Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in DLRI, 2010, 1 ss.; M.T. Carinci, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 3. Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Torino, 2002; Mariucci, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979. Più di recente Mattei, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, in RGL, 2016, I, 768. Per un'ampia ricostruzione storica, anche alla luce dei riflessi sull'evoluzione dei modelli sindacali, Berta, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, 2014.

¹² Carabelli, *La responsabilità*, cit., p. 92.

¹³ Nogler, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in LD, 1992, 2, 293.

¹⁴ De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in RIDL, 2007, I, 6.

Questa contrarietà si è tradotta in una sorta di “astensionismo regolativo”¹⁵.

Con il tempo – indicativamente a far data dalla fine degli anni settanta¹⁶, preso atto della impossibilità di sterilizzare questi processi – la contrattazione si è spostata verso il tentativo di governo dei fenomeni – e non nel senso della sua negazione attraverso modelli ostativi – tramite percorsi di proceduralizzazione e/o clausole sociali di vario contenuto. E questo processo si è sviluppato secondo linee – peraltro comprensibili – di crescente “specializzazione” ed incisività della regolamentazione in ragione della prossimità rispetto alla realtà da regolare: così, per intendersi, è stata la contrattazione aziendale ad offrire discipline di maggior interesse¹⁷.

Ma l’attenzione della contrattazione si è sviluppata rimanendo prevalentemente fedele al modello relazionale tradizionale, ossia infulcrandosi sulla regolazione del rapporto tra l’impresa e la platea dei lavoratori occupati secondo la consueta logica – quindi ponendo diritti ed obblighi in capo alle parti del contratto di lavoro – senza riuscire ad intercettare appieno le nuove forme di frammentazione e decentramento organizzativo e produttivo.

Nel complesso, nondimeno, l’impressione ricavata dai più recenti monitoraggi sull’azione collettiva è quella di una marginalità degli interventi regolativi in materia di esternalizzazione, fatta forse salva la sola parte riguardante gli obblighi di informazione e consultazione, dove previsti¹⁸.

La difficoltà nell’affrontare e governare queste nuove forme di produzione ed i relativi processi è probabilmente uno degli ulteriori indicatori della crisi della contrattazione collettiva – fenomeno ormai comune a tutte le economie avanzate – al pari della riduzione del tasso di *bargaining coverage*, del decentramento dell’attività negoziale – di cui sono segnali anche le recenti riforme¹⁹ – dell’indebolimento della capacità rappresentativa²⁰, dell’aumento delle aree del

¹⁵ Lunardon, *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in RIDL, 2004, I, 213. Cfr. anche Chisari, Esposito, Montrone, *Somministrazione e appalti: contrattazione collettiva e fenomeni interpositori*, in Rusciano, Zoli, Zoppoli (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, 2006, 415.

¹⁶ Lunardon, *Contrattazione collettiva*, cit., 214.

¹⁷ Corazza, “Contractual integration”, cit., 147. Di recente Mattei, *Scomposizione dell’impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, in RGL, I, 2016, 765 ss. Si rinvencono così previsioni che impongono all’appaltatore l’adozione esclusiva del contratto di lavoro a tempo indeterminato; altre che regolano in modo puntuale gli obblighi di controllo sulla regolarità degli adempimenti retributivi e contributivi da parte dell’appaltatore; altre che vietano il subappalto e via dicendo.

¹⁸ Mattei, *Scomposizione dell’impresa*, cit., 774.

¹⁹ F. Carinci, *A proposito del Jobs Act*, in Santoni, Ricci, Santucci (a cura di), *Il diritto del lavoro all’epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016, 20; Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, WP D’Antona, n. 284/2015; Gragnoli, *La parabola del contratto collettivo nella società economica italiana*, in LG, 2013, 653.

²⁰ Per tutti v. Ricci, *Le nuove regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale. Alcune note a margine del Testo Unico 10 gennaio 2014*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, Delfi-

lavoro atipico²¹; sono tratti nei quali si specchia e si rinviene la crescente difficoltà di concepire le interrelazioni tra lavoro e impresa in termini autenticamente bilaterali, nel segno di un tendenziale rafforzamento dell'unilateralismo, dell'autoritarismo e, in ultima analisi, della "violenza" nelle relazioni economiche e sociali²².

Solo di recente – ed in chiave largamente programmatica – sono comparsi segnali di un qualche timido interesse verso la riforma dell'assetto contrattuale-collettivo nel segno dell'adeguamento ai mutati modelli organizzativi.

In questo senso va collocata l'idea – fatta propria dalle grandi confederazioni – di ridisegnare, scomponendolo, il secondo livello contrattuale attraverso la previsione di contratti di distretto, di sito e di filiera. Ma è difficilmente superabile l'impressione che si tratti di un omaggio di maniera o di retroguardia, svogliato e privo di reale progettualità: lo dimostrano il limitato afflato innovativo – la contrattazione di sito o di distretto sono ormai acquisizioni definitive in molte realtà – e, soprattutto, il granitico rispetto della centralità riconosciuta al contratto collettivo nazionale, sede regolativa dominante e, soprattutto, indiscusso nucleo regolativo degli spazi di interrelazione²³.

3. Questa limitatezza di orizzonti si fa poi ancor più angusta se si pensa a quanto viene riservato a proposito del tema degli appalti²⁴, ossia allo strumento contrattuale tradizionalmente utilizzato nelle operazioni di frazionamento, di decentramento e di terziarizzazione del processo produttivo.

La celeberrima teoria dei costi transazionali elaborata da Coase può forse spiegare sia i fenomeni di internalizzazione fordisti che gli opposti fenomeni di esternalizzazione condotti in ragione del crescente "costo della subordinazione"²⁵. In

no (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Napoli, 2014, 361

²¹ Da ultimo Cella, *Quale futuro per la contrattazione collettiva?*, in DLRI, 2016, 219.

²² Castelli, *Il contrattualismo nel diritto del lavoro tra aspirazioni di emancipazione e riscatto e mercificazione del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro*, cit., 319

²³ Si allude al documento redatto da Cgil, Cisl, Uil, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 14 gennaio 2016. In dottrina si v. Lambertucci, *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in RIDL, 2014, I, 255.

²⁴ Gli obiettivi individuati come prioritari appaiono "di retroguardia" e non mostrano una adeguata capacità di governo delle imponenti trasformazioni organizzative *in fieri*: l'applicazione del contratto prevalente; il mantenimento della clausola sociale nei cambi appalto; la sterilizzazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 23 del 2015; la ricomposizione della rappresentanza ed il mantenimento del c.c.n.l. di riferimento; la responsabilità solidale.

²⁵ Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, 62; Ichino, *La disciplina della segmentazione*, cit. 13; Pellacani, *Autonomia*

realtà il piano di indagine presenta motivi di complessità ben maggiore; e ciò in ragione del fatto che l'alternativa non è giocata tra *to buy* e *to make* ma deve tenere conto della dinamica relazionale tra imprese, viste non in modo "atomistico", come operatori economici *tout court*, ma collocate nella loro condizione di soggetti esposti a rapporti di forza-debolezza contrattuale. Da questo punto di vista gli strumenti tecnici funzionali alla esternalizzazione – appalto *in primis*, ma pure ogni altra forma contrattuale, pur atipica, utile a realizzare processi di *outsourcing*²⁶ – possono essere avvertiti ed in qualche modo porsi, *mutatis mutandis*, come forme replicative del codice funzionale della relazione di lavoro dipendente: l'impresa *leader* si trova spesso a governare i rapporti con le altre imprese in modo non dissimile da come gestisce i rapporti di lavoro, pur con tutte le ovvie differenze del caso²⁷; rapporti che sono destinati a soddisfare in modo continuo *ratione temporis* l'interesse del committente, proprio come accade nel rapporto di lavoro²⁸, e che hanno la capacità plastica di adattarsi alle esigenze di quest'ultimo²⁹.

Di sicuro, non occorrono gli sforzi della dottrina più attrezzata per comprendere quanto abbiano pesato sulla diffusione di quel modello alcune scelte legislative e lo stesso atteggiamento del diritto vivente.

Così, l'avvenuta soppressione del principio di parità di trattamento impropriamente detto – benchè abbia trovato affermazioni giurisprudenziali non cospicue imperante la l. n. 1369 del 1960 – ha rimosso un vincolo anche ideologico alla diffusione dello strumento, con la conseguente, formidabile spinta verso l'affermazione di un "modello di competitività puramente di costo"³⁰, facendo

individuale e rapporto di lavoro, Torino, 2002, 8; Ferraro, *Il rapporto di lavoro negli appalti*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Padova, 2005, 971.

²⁶ Ricciardi, *L'outsourcing strategico. Modalità operative, tecniche di controllo ed effetti sugli equilibri di gestione*, Milano, 2000; Del Punta, *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2005, 625; Campanella, *Outsourcing e rapporti di lavoro. La dimensione giuslavoristica dei processi di esternalizzazione dell'impresa*, in Campanella, Clavarino (a cura di), *L'impresa dell'outsourcing*, Milano, 2004.

²⁷ Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 31.

²⁸ Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984, *passim*.

²⁹ Ferruggia, *Le esternalizzazioni "relazionali" nel decentramento di attività dell'impresa*, in RGL, 2013, I, 811 ss., che contrappone "esternalizzazioni primarie (o perfette)" ed esternalizzazioni "relazionali": le prime rientranti nello schema classico dell'appalto finalizzato all'*opus* che soddisfa in modo istantaneo l'interesse del creditore; le seconde rientranti nello schema dell'appalto di servizi, che soddisfano l'interesse creditorio in progresso di tempo ed in proporzione ad esso (divisibilità illimitata *ratione temporis*).

³⁰ Speciale, *Le "esternalizzazioni" dei processi produttivi dopo il d. lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma*, in RGL, 2006, I, 9. Come è noto, il principio aveva trovato sopravvivenza settoriale ad opera del d. lgs. n. 72 del 2000 in tema di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, non senza sollevare dubbi di compatibilità sia sul piano costituzionale – in ragione della possibile violazione della regola di parità *ex art. 3 Cost.* tra dipendenti italiani e stranieri – sia sul piano comunitario, attesi il divieto di differenziazioni fondate sulla nazionalità e, in parallelo, il principio di leale concorrenza.

dell'affidamento a terzi di servizi, anche afferenti al *core business* aziendale, una leva strategica non solo in termini organizzativi ma anche brutalmente economici³¹. Rispetto a questo fenomeno ben poco ha potuto la proposizione o la conservazione di un corredo regolativo che ha imposto – perlopiù in ipotesi di dettaglio (si pensi all'art. 90 del d.lgs. n. 81 del 2008 in tema di cantieri temporanei e mobili, all'art. 13 del d.lgs. n. 18 del 1999 in tema di attività di *handling* aeroportuale; art. 40 del d.p.r. n. 394 del 1999 in tema di immigrazione) – il c.d. equo trattamento, ossia l'obbligo di adeguamento parametrico ad un contratto collettivo dato del trattamento economico e normativo dei dipendenti dell'appaltatore, pur restando impregiudicata la questione della compatibilità di simili previsioni tanto rispetto alla disciplina comunitaria³² quanto rispetto all'art. 39 Cost.³³

4. In senso ampio – come accennato – la contrattazione collettiva si muove secondo linee discontinue e mutevoli, benchè sia chiara la tendenza ad una regolazione di peso crescente in ragione dello sviluppo e della moltiplicazione, anche tipologica, dei fenomeni di decentramento del processo produttivo.

Ovviamente ogni tentativo di catalogazione tassonomica della disciplina collettiva risulta largamente convenzionale; e ciò in ragione dei criteri assunti volta per volta a riferimento: gli istituti o gli strumenti tecnici utilizzati (appalti in senso tecnico, contratti di *outsourcing* ovvero atipici, processi, fasi o momenti di esternalizzazione o segmentazione *lato sensu* intesi ovvero non individuati in modo tecnicamente preciso); le finalità sottese alla regolazione pattizia (*rationes* protettive, finalità di salvaguardia di interessi terzi, promozione di percorsi consultivi, obiettivi di legalità diffusa); l'afferenza del regime convenzionale alla parte normativa ovvero obbligatoria del contratto collettivo; la *sedes materiae* quanto a livello regolativo (contrattazione nazionale, territoriale o aziendale) e via dicendo.

Tra i possibili indici discretivi, poi, uno speciale rilievo hanno quello legato alla relazione corrente con la regolamentazione legale e quello riguardante i profili contenutistici.

³¹ Albi, *Il contratto di appalto*, in F. Carinci, Persiani (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, *Il mercato del lavoro*, Padova 2012, 1618; Alleva, *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al d. lgs. n. 276/2003*, Roma, 2004, 165.

³² Superfluo rammentare la particolare disciplina dettata in materia di appalti pubblici dagli artt. 30, comma 4, e 50 del d. lgs. n. 50 del 2016.

³³ Si allude ovviamente a Corte cost. 19 giugno 1998, n. 226. Ed a quest'ultimo riguardo non pare si possa valorizzare la soluzione ammissiva data dalla Corte costituzionale rispetto all'art. 36 St. lav., dato che questa norma ha un meccanismo applicativo che non prevede alcuna estensione diretta della contrattazione postcorporativa, ma solo un complesso di benefici la cui fruizione è subordinata al rispetto di alcuni requisiti rimessi alla scelta dell'appaltatore interessato a contrattare con la P.A. Peraltro il requisito richiesto dalla legge non è dato dall'applicazione diretta del contratto collettivo, ma dal riconoscimento di un trattamento parametrato su quello.

Quanto al primo, non sfugge che l'intervento collettivo – ben distante rispetto a quello tradizionalmente orientato ad operare sul tessuto legale secondo i consueti canoni della inderogabilità³⁴ e del *favor*³⁵ – insista di regola su un'area involgente le prerogative ed i poteri propri dell'autonomia datoriale, che viene così limitata *ab externo* da una fonte privata in funzione essenzialmente gestionale. Esso si pone quindi, ad un tempo, come “spontaneo”³⁶ ed eventuale, ossia non necessitato da alcuna previsione che lo imponga o, ancor meno, ne vincoli i termini ovvero ne fissi i contenuti.

Naturalmente ciò non vale per le ipotesi in cui l'accordo sindacale sia invece previsto dalla legge, come accade ad esempio nelle vicende circolatorie riguardanti l'azienda o una sua partizione: qui l'intesa collettiva è sì eventuale ma non “spontanea”, in quanto espressamente configurata come esito terminale del percorso procedimentale scandito normativamente. E ciò per tacere poi delle ancora diverse ipotesi nelle quali la sede collettiva venga esplicitamente legittimata ad introdurre addirittura deroghe all'impianto regolativo di fonte legale. In queste ultime ipotesi – si pensi al trasferimento di aziende in crisi – l'intesa collettiva costituisce il viatico indispensabile per poter accedere al regime dedicato e di favore che il legislatore ha previsto.

Dal punto di vista contenutistico – come è noto – risulta largamente condivisa³⁷ la distinzione tra clausole limitative della autonomia imprenditoriale nel decentramento, definite anche “orizzontali”³⁸, e clausole funzionali alla garanzia del mantenimento dei livelli di protezione dei lavoratori, invece “verticali”.

La casistica – comprensibilmente multiforme per accenti e soluzioni tecniche, non di rado opinabili – riguardante la prima tipologia comprende una serie di clausole che raccolgono un ventaglio di ipotesi correnti dal divieto di esternalizzazione *tout court* fino alla previsione di percorsi procedimentali obbligatori e strumentali rispetto all'operazione di decentramento.

Come è noto, le clausole poste al primo estremo – nella loro rudimentalità – denunciano un radicamento storico risalente e trovano il proprio precedente più noto nella contrattazione collettiva del settore metalmeccanico, con estensione del

³⁴ Mainardi, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, 2 del dattiloscritto; De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro, ieri e oggi*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Bologna 16-17 maggio 2013, 3 del dattiloscritto. In generale Prosperi, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milano, 2010.

³⁵ Magnani, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in DRI, 2017, I, 2; Santoro-Passarelli, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in RIDL, 2015, I, 61; Ghera, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in RIDL, 2012, I, 195.

³⁶ Passalacqua, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro*, Torino, 2005, 81

³⁷ Chisari, Esposito, Montrone, *Somministrazione e appalti*, cit., 419; Passalacqua, *Autonomia collettiva*, cit., 261.

³⁸ Lunardon, *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in RIDL, 2004, 216.

veto ai servizi compresi nel fuoco parametrico della normalità produttiva³⁹. In termini evolutivi, la loro diffusione è decrescente e cede progressivamente spazio a favore di previsioni più articolate e complesse, come quelle che modulano il divieto attraverso la catalogazione di particolari categorie di servizi appaltabili o, ancora, la previsione di limiti esterni di varia consistenza: dalla esorbitanza rispetto alla normale turnazione di lavoro alla estraneità dei servizi rispetto alle competenze interne, spesso passando attraverso la mediazione o l'esame congiunto con le rappresentanze sindacali.

Senza una precisa linea di confine quest'ultima tipologia di previsioni segna un *continuum* rispetto a pattuizioni ancor più strutturate, introduttive di obblighi di informazione o consultazione di intensità variabile, sia in forma preventiva che periodica⁴⁰, così generando veri e propri percorsi procedurali⁴¹, a volte – ma non necessariamente – accompagnati dalla introduzione di limiti oggettivi o sostanziali⁴².

La loro logica prevalente pare quella – invero non del tutto superata ed ancora attuale – della opposizione a forme di concorrenza sotterranea tra lavoratori interni ed esterni, con tutti i riflessi conseguenti⁴³.

Il catalogo remediale è variopinto ma altrettanto nebuloso.

Tradizionale punto d'attacco argomentativo è quello che insiste sull'area di appartenenza delle clausole in predicato; ossia sul fatto che queste appartengano alla parte normativa oppure a quella obbligatoria del contratto collettivo⁴⁴, con ovvi riflessi in ordine alla titolarità delle posizioni giuridiche protette e, di conseguenza, alla tutela invocabile.

Ma una volta superata scontatamente l'irrelevanza della stretta collocazione topografica della clausola, è difficile non convenire con chi ritiene che la questione – in ogni caso decifrabile attraverso lo scrutinio della volontà delle parti – non vada posta in termini di secca alternativa: è ormai acquisito che ben possono sussistere clausole polifunzionali⁴⁵ ovvero ibride, connotate da un inestricabile intreccio tra la dimensione intersindacale e quella invece afferente alla regolamentazione della relazione individuale di lavoro⁴⁶. E, ancora una volta, si tratta di condurre l'ennesima esplorazione ermeneutica.

³⁹ Mariucci, *Il lavoro decentrato*, cit., 232.

⁴⁰ Lunardon, *Contrattazione collettiva*, cit., 224, parla di obblighi di informazione “a monte” ovvero “a valle”.

⁴¹ Lozito, *Tutele e sottotutele del lavoro*, cit., 61.

⁴² Marinelli, *Decentramento produttivo*, cit., 28.

⁴³ Lunardon, *Contrattazione collettiva*, cit., 218. Sulla funzione regolativa della concorrenza esercitata dal diritto del lavoro si rinvia a De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milano, 2016, 13.

⁴⁴ Lambertucci, *Area contrattuale*, cit., 107.

⁴⁵ Passalacqua, *Autonomia collettiva*, cit., 84.

⁴⁶ Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014, 271. Si ricorda tradizionalmente Cass. 5 settembre 2000, n. 11718, in ADL, 2001, 357, con nota di Riganò,

E' così dubbia la giustiziabilità *ex art. 28 St. lav.* dei comportamenti dissonanti rispetto ai divieti di esternalizzazione, non foss'altro per la difficoltà di configurare la possibile lesione delle libertà e delle prerogative sindacali⁴⁷, fatte forse salve le ipotesi di collusione tra committente ed appaltatore ai danni degli attori collettivi ovvero quelle integrate dalla condotta datoriale volta in modo sistematico a deprimere la credibilità sindacale⁴⁸. Per contro, sembra ammissibile, in linea di stretta teoria, la possibilità per il sindacato di agire per il risarcimento del danno secondo lo *ius commune*, benchè l'ordinaria strumentazione civilistica possa apparire inadeguata⁴⁹ anche in ordine alla determinazione del pregiudizio patito, a questo punto da liquidare con tutte le incognite del canone equitativo.

Esito in parte diverso potrebbe essere prospettato invece a fronte della violazione dei doveri di informazione o di consultazione e, comunque, di avvio ed esaurimento di percorsi procedurali più o meno articolati, stante la diretta ed immediata compressione degli interessi sindacali. Qui i potenziali offensivi in termini di antisindacalità spiccano con evidenza e consentono l'esperimento della relativa azione; con esiti, però, tutti da decifrare. Poco o nulla di più, benchè non manchi in letteratura chi insiste per configurare una possibile inefficacia del contratto che realizza l'effetto devolutivo nel caso in cui la formula elaborata dalle parti imponga l'osservanza del percorso procedurale come momento obbligatoriamente prodromico⁵⁰.

In ogni caso pare problematico individuare un effetto "individuale" della previsione⁵¹, in ragione della difficoltà di ipotizzare che la violazione di una clausola contrattuale *inter partes* possa riverberarsi sul terzo appaltatore, estraneo al vincolo contrattuale, che verrebbe pregiudicato⁵².

5. Al secondo ordine prima ricordato appartengono le clausole estensive di tutele già previste dalla legge – si allude al regime di solidarietà passiva ed a quello impositivo delle soglie di trattamento minimale *ante* d. lgs. n. 276 del 2003 – anche al di fuori dei loro limiti confinari. Ed è superfluo notare che simili clausole seguono la dinamica dell'evoluzione normativa dei relativi istituti, adattandosi a questa.

Proprio l'istituto della solidarietà pareva aver trovato negli anni recenti una rinnovata vitalità in conseguenza dell'arricchimento della sua vocazione funziona-

La tutela individuale e le clausole collettive contenute nella parte obbligatoria del contratto collettivo.

⁴⁷ Corazza, "Contractual integration", *cit.*, 151.

⁴⁸ Lambertucci, *Area contrattuale*, 105.

⁴⁹ Marinelli, *Decentramento produttivo*, *cit.*, 31.

⁵⁰ Marinelli, *Decentramento produttivo*, *cit.*, 34.

⁵¹ De Luca Tamajo, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica mutisocietaria*, DML, 1999, I, 69.

⁵² Corazza, "Contractual integration", *cit.*, 152; Passalacqua, *Autonomia collettiva*, *cit.*, 89; Lambertucci, *Area contrattuale*, *cit.*, 103; Lunardon, *Contrattazione collettiva*, *cit.*, 222.

le: accanto a quella tradizionale – volta al rafforzamento della tutela del credito – si poneva la destinazione ad operare quale strumento ricco di potenzialità promozionali rispetto alla regolarità degli appalti e dello sviluppo di “buona” imprenditorialità⁵³.

Questa pareva destinata a rappresentare la nuova *key-word* della regolazione normativa, nella maturata convinzione che le convenienze del committente rispetto alla liberazione dal vincolo di solidarietà potessero fungere da stimolo al controllo dell’intera filiera sulla scorta del più scontato – ma anche più sicuro – dei meccanismi incentivanti: la coincidenza di interessi.

Al di là delle riserve – tutte politiche – concernenti l’opportunità di devoluzione di funzioni di pertinenza in qualche misura elettivamente pubblica al mercato ed ai suoi attori – con i rischi di implicita ammissione di inadeguatezza da parte della macchina amministrativa – un assetto regolativo così concepito avrebbe favorito una sorta di costante *due diligence* da parte di ciascun operatore economico sui propri *partner* – non senza qualche assonanza con la parallela responsabilità del committente nei confronti dell’erario pure introdotta in quel periodo⁵⁴ – in modo da assecondare la “pulizia” del mercato ed escludere i soggetti meno credibili ed affidabili⁵⁵. In questo senso, il sistema di filtri “preventivi” si poteva rivelare certo preferibile rispetto ad un modello fondato sulla risposta *ex post*, interveniente nella fase patologica⁵⁶, per sua natura tardiva e comunque “a maglie larghe”. Anche in prospettiva comparata⁵⁷, del resto, questo meccanismo – seppur diversamente regolato – sembrava in grado di orientare i comportamenti degli

⁵³ Izzi, *La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti da lavoro: sperimentazioni concluse e in corso*, in ADL, 2016, I, 810; Natalini, *Il regime di solidarietà negli appalti*, in Fiorillo, Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, cit., 505; Imberti, *Il trattamento economico e normativo*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Milano, 2011, 93.

⁵⁴ Tosi, *Appalto di opere o di servizi e solidarietà*, in F. Carinci, Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Suppl. DPL n. 33/2012, 163; Zilio Grandi, Sferrazza, *Solidarietà e tutele nell’intermediazione di lavoro*, in RIDL, 2012, I, 156. Si allude, ovviamente, al meccanismo introdotto dall’art. 35, commi 28 e ssg., del d. l. n. 223 del 2006, convertito in l. n. 248 del 2006 (c.d. Decreto Bersani) ed infine abrogato dal d. lgs. n. 175 del 2014.

⁵⁵ Costa, *Solidarietà e codatorialità negli appalti*, WP D’Antona, n. 302/2016, 1

⁵⁶ Izzi, *La responsabilità solidale*, cit., p. 661. In questo senso, del resto, si erano già mobilitate le organizzazioni sindacali in alcuni comparti, suggerendo soluzioni che sarebbero poi state recepite dal legislatore in sede di novellazione dell’art. 29, comma 2, del d. lgs. n. 276 del 2003: cfr. l’Avviso comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio del 27 gennaio 2011. Sul tema v. Cordella, *Appalti: nozione lavoristica*, cit., 536.

⁵⁷ Ouwerzijl, Peters, *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, in www.bollettinoadapt.it; Mutarelli, *La solidarietà negli appalti per i crediti dei lavoratori*, in Cinelli, Ferraro, Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, 723.

operatori economici sia “verso il basso” – evitando operazioni speculative volte unicamente alla contrazione dei costi – sia “verso l’alto”, favorendo una via virtuosa alla “specializzazione flessibile”⁵⁸, con espulsione delle imprese meno solide e contenimento dei fenomeni di *dumping*.

Del resto, si trattava anche di assecondare alcune indicazioni emergenti dal quadro comunitario: si pensi così alla direttiva 2009/52/CE – che consente di escludere la responsabilità solidale dell’appaltante principale e degli altri soggetti della filiera per i crediti relativi all’impiego di stranieri irregolari da parte del subappaltatore, a fronte del controllo di regolarità effettuato con la necessaria diligenza secondo la legislazione nazionale⁵⁹ – ovvero alla direttiva 2014/67/UE, che permette di escludere la responsabilità solidale del subcontraente diretto rispetto ai crediti riguardanti il lavoratore distaccato presso un contraente, a fronte di un controllo di regolarità⁶⁰ condotto in conformità agli obblighi di diligenza definiti, ancora una volta, dal diritto nazionale.

Se questo era il quadro complessivo di riferimento, con le relative opportunità, l’occasione non è stata colta in modo pieno. E lo comprova l’interesse per la previsione, tanto rilevante in letteratura quanto povero nella sua traduzione applicativa.

Certo, non ha giovato all’agibilità della previsione l’ambigua formulazione di un precetto – quello di cui all’*incipit* dell’art. 29, comma 2, del d. lgs. n. 276 del 2003 – che, nonostante un lungo lavoro legislativo, era approdato ad un flebile ed evanescente meccanismo corrispettivo⁶¹: l’effetto esonerativo rispetto al vincolo solidale poteva essere previsto dalla contrattazione collettiva nazionale soggettivamente qualificata, a fronte della previsione di “metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti”.

Il tutto reso con esitazioni redazionali così forti da frustrare le potenzialità della previsione e da zavorrarla.

Troppi i punti oscuri, troppi gli scogli interpretativi.

E si è registrata incertezza su tutto o quasi: sulla individuazione del contratto collettivo legittimato alla deroga; sulla composizione di eventuali contrasti tra contratti collettivi concorrenti *ex art. 8* della l. n. 148 del 2011; sulla estensione soggettiva della deroga contrattuale e via almanaccando.

⁵⁸ Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in *RIDL*, 2007, I, 34.

⁵⁹ Carosielli, *La solidarietà retributiva nei subappalti introdotta dalla direttiva 2009/52/CE: un’altra ipotesi di responsabilità?*, *DRI*, 2015, 1197.

⁶⁰ Cordella, *Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, *DRI*, 2016, 535.

⁶¹ Sul percorso evolutivo cfr. Albi, *Il contratto di appalto*, *cit.*, 1620; Cassar, *Il sistema della tutele del lavoro nell’appalto tra politiche del diritto e scelte organizzative*, Torino, 2014, 112; Scarpelli, *Linee e problemi*, *cit.*, 1441; Mutarelli *La solidarietà*, *cit.*, esclude l’esistenza di un rapporto di necessità tra la deroga alla solidarietà e la corrispettiva previsione di strumenti di controllo sulla regolarità degli appalti, valorizzando il piano strettamente lessicale (“possono”, non “devono”). Da ultimo De Angelis, *Responsabilità solidale nell’appalto e processo*, in *WP D’Antona*, n. 314/2016.

Il primo di questi temi, in particolare, aveva generato un cospicuo contraddittorio, che – come spesso accade di fronte a precetti manchevoli – copriva l'intero ventaglio delle opzioni logicamente percorribili: i più hanno ritenuto che il contratto collettivo contenente la deroga potesse essere solo quello applicato dall'appaltatore⁶², in sintonia con l'afferenza del diritto ablativo al corretto giuridico del dipendente di quest'ultimo; altri hanno ipotizzato – come precondizione – la necessità che l'intera filiera applicasse la medesima linea contrattuale⁶³; c'è poi stato chi suggeriva di traslare il problema sul piano della rappresentatività⁶⁴, benchè – a quanto pare – l'argomento dovesse forse cedere rispetto al prevalente profilo della titolarità del diritto oggetto di disposizione⁶⁵.

Ma non mancavano altri interrogativi.

Così, sul possibile contrasto tra contratti collettivi concorrenti – ammessa la co-vigenza dei due regimi – la tesi più convincente insisteva sulla prevalenza del contratto di prossimità rispetto a quello *ex art. 29*⁶⁶. Quanto, invece, all'estensione soggettiva della deroga contrattuale, si trattava di valutare se dell'esonero potessero fruire o meno tutte le imprese del comparto, anche quelle estranee all'applicazione del contratto collettivo. Ed in proposito pareva più condivisibile la tesi negativa per ragioni di ordine sia logico – la infrazionabilità della fonte: *eius commoda, cuius incommoda* – sia giuridico – la norma non introduceva un semplice rinvio alla contrattazione collettiva, ma presupponeva l'applicazione di un regime derogatorio complesso, fatto di prescrizioni implicanti un sistema di verifiche di adeguatezza – sia pratico, non capendosi quale contratto collettivo si potesse applicare in caso di pluralità di accordi concorrenti. In merito alla vincolatività *erga omnes*, compresi i dissenzienti, la risposta estensiva pareva fondata sul richiamo a discipline analoghe in tema di contrattazione autorizzatoria (es. art. 4 St. lav.)⁶⁷, mentre in ordine al significato del riferimento alle “procedure di controllo e di verifica della regolarità” restava oscuro quando si potessero intendere

⁶² In linea con le indicazioni ministeriali: v. Interpello 17 aprile 2015, n. 9.

⁶³ Con una evidente riduzione degli spazi applicativi della deroga: Chieco, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, in DRI, 2012, 1003.

⁶⁴ Gamberini, Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in DRI, 2014, I, p. 187 assumono una posizione possibilista in merito alla riferibilità alla contrattazione del committente.

⁶⁵ Da notare che nella pratica si rinvengono anche ipotesi di contratti contenenti la deroga in parola sottoscritti ed applicati dalla parte committente. In tema, da ultimo, Izzi, *La promozione della regolarità negli appalti*, *cit.*, 824. Non manca chi ipotizza che anche il contratto collettivo applicato dal committente possa avere effetti esonerativi dal vincolo di solidarietà. La *ratio* di una simile previsione risiederebbe nella massima valorizzazione dell'azione di controllo (*due diligence*) condotta dal committente sull'operato dell'appaltatore: per un riepilogo delle posizioni Cassar, *Il sistema della tutele del lavoro*, *cit.*, 132. Mutarelli *op. cit.*, 726 insiste su questa posizione rilevando come la norma non escluda la possibilità che la contrattazione collettiva disponga *in melius*, aggravando la posizione del committente, il quale dovrebbe essere quindi parte dell'accordo.

⁶⁶ Mutarelli, *op. cit.*, 725.

⁶⁷ Gamberini, Venturi, *La facoltà*, *cit.*, 192.

adeguate ed in cosa dovessero tradursi, anche ai fini della possibile delimitazione dello scrutinio giudiziale in ordine all'adeguatezza delle clausole contrattuali *in parte qua*⁶⁸.

La gran parte delle questioni, però, è stata superata di slancio nel momento in cui – con la l. n. 49 del 2017 – è stato eradicato *tout court* il meccanismo di derogabilità, facendo ritornare la previsione di cui all'art. 29 del d. lgs. n. 276 del 2003 ad una sorta di originaria ed intransigente “purezza”, una specie di “grado zero” del precetto.

Allo stesso modo sono parsi superati anche i dubbi riguardanti la permanente vigenza del meccanismo derogatorio alternativo di cui all'art. 8 della l. n. 148 del 2011⁶⁹.

Fino alla abrogazione di quel regime si sono rinvenute tutte le posizioni logicamente possibili: quella abrogativa – fondata sulla sovrapposizione dei fuochi regolativi e sulla conseguente soppressione della prima da parte della seconda, secondo i principi di successione delle leggi nel tempo⁷⁰ – quella conservativa⁷¹ – giocata essenzialmente sulla eccezionalità della previsione del 2011 rispetto a quella successiva – e quella dubitativa⁷². Ma, al di là delle letture, vi era concordia nel sottolineare l'inconsistente traduzione della previsione in concreto⁷³.

Oggi la permanente vigenza della previsione – nonostante il portato innovatore del *Jobs Act* e la sua rilettura riguardante il rapporto tra fonti autonome ed etero-

⁶⁸ Tosi, *Appalto di opere, cit.*, 163, giustamente dubbioso sui margini di scrutinabilità giudiziale.

⁶⁹ Per un riepilogo delle posizioni Izzi, *La responsabilità solidale negli appalti: una tutela in declino?*, in *DLM*, 2013, p. 659.

⁷⁰ Così Chieco, *Appalti e solidarietà, cit.*, p. 1003.

⁷¹ Olivelli, *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Milano, 2016, 294; Mutarelli, *La solidarietà, cit.*, 725; Cordella, *Appalti: nozione lavoristica, cit.*, 540.

⁷² Ampia analisi in Gamberini, Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in *DRI*, 2014, 200.

⁷³ Izzi, *Appalti e responsabilità solidale*, in Aimò, Izzi, *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 95. Particolarmente celebre in materia – forse anche per la sua unicità – è il discusso contratto collettivo aziendale del 27 settembre 2011 stipulato presso l'ILVA s.p.a. di Paderno Dugnano, sulla cui illegittimità si esprime Perulli, *La contrattazione collettiva “di prossimità”: teoria, comparazione e prassi*, in *RIDL*, 2013, I, 951.

nome⁷⁴ – non pare poter essere messa in dubbio e, con essa, la sua potenziale rivitalizzazione, almeno relativamente al tema *de quo* del vincolo solidale passivo⁷⁵.

Certo rimangono aperte alcune delle questioni già poste alla luce del precedente regime, come quella riguardante la individuazione del contratto collettivo legittimato alla deroga, con una comprensibile preferenza per il riferimento a quello dell'appaltatore. Altri temi sono invece superati per forza di logica: quello dei rapporti tra i due regimi derogatori; quello dell'efficacia soggettiva della previsione, evidentemente *erga omnes*; quello della consistenza delle procedure di controllo e di verifica della regolarità dell'appalto⁷⁶.

Ma, ovviamente, altre questioni si propongono con maggior urgenza; prime fra tutte quelle di maggior respiro riguardanti la compatibilità ordinamentale di una previsione capace non solo di minacciare la stessa vocazione protettiva ed universalistica del diritto del lavoro in nome di un "individualismo metodologico" di matrice neoclassica⁷⁷, ma di sconvolgere, secondo la lezione di Gino Giugni, il "decentramento controllato e coordinato" sotteso alle architetture contrattual-collettive, dove la deroga operata al secondo livello "da eccezione si fa regola" – come sottolinea Roberto Pessi⁷⁸, con tutti i rischi di balcanizzazione delle tutele e di distorsione delle regole di corretto svolgimento della relazione competitiva tra le imprese⁷⁹, senza contare i profili di incoerenza sistematica legati alla stessa ammissibilità logica posta dalla attribuzione ad un soggetto privato del potere di

⁷⁴ Per un riepilogo delle letture orientate a postulare un effetto abrogativo o, comunque, un superamento dell'art. 8 in esame da parte della sopravvenuta disciplina onnivora di cui al d. lgs. n. 81 del 2015, si v. Magnani, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., 8, Nunin, *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in RGL, 2016, I, 374 e Scarponi, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in RGL, 2015, I, 121. In senso favorevole alla permanente vigenza della disposizione pare orientato l'indirizzo prevalente: Santoro Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, WP D'Antona, n. 254/2015, 18. In generale cfr. Mainardi, *Le relazioni collettive*, cit., *passim*.

⁷⁵ Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015*, DLM, 2016, 293.

⁷⁶ Mainardi, *Le relazioni collettive*, cit., 17 del dattiloscritto; Russo, *I poteri di deroga della contrattazione di prossimità. Un inventario critico*. Quaderni della Fondazione Marco Biagi. Saggi. 2.IV., <http://www.fmb.unimore.it/on-line/home/ricerca/pubblicazioni/quaderni-fondazione-marco-biagi/articolo4808.html>, 32.

⁷⁷ Perulli, *La contrattazione collettiva "di prossimità"*, cit. 922. Ampiamente in tema Balletti, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, 2 dattiloscritto; Santoni, *Contrattazione collettiva e principio di maggioranza*, in RIDL, 2013, I, 75; Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in DRI, 2012, 16; Bellomo, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, nel volume *Contrattazione in deroga*, in Carinci (a cura di), *Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del d.l. n. 138/2011*, Milano, 2012, 279.

⁷⁸ Pessi, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della Manovra bis*, in RIDL, 2011, I, 539.

⁷⁹ De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità*, cit., 13.

disporre di interessi superindividuali riconosciuti dalla legge⁸⁰. Si profila, insomma, “il diritto cattivo che scaccia quello buono”, per dirla con Franco Carinci.

Così – solo per voler fare cenno ad alcune tensioni irrisolte, alle quali si deve anche il modestissimo successo dello strumento⁸¹ – restano aperte questioni fondamentali riguardanti la individuazione dei soggetti legittimati a stipulare questi accordi soprattutto nella loro dimensione territoriale⁸², ossia in quella sede che si potrebbe prestare – almeno in via di ipotesi – a meglio regolare un istituto intrinsecamente dotato di portata intersoggettiva e, proprio per questo, meritevole di regolazione topograficamente estesa ad un dato bacino di riferimento ultra ed infra-aziendale⁸³. E, da questo punto di vista, interrogativi come quelli posti dall’applicazione del criterio maggioritario rispetto alla platea dei lavoratori del territorio ovvero dalla gestione dei rapporti di conflitto/concorso tra contratti di prossimità territoriali ed aziendali o, ancor più a monte, dalla compatibilità *ex art. 39 Cost.* del riconoscimento di efficacia *erga omnes* a contratti collettivi territoriali – e non solo aziendali – rimangono privi di risposte univoche ed appaganti⁸⁴.

Ma ancor più vistoso è lo scarto politico rispetto al quadro precedente.

Se dal punto di vista assiologico il modello costruito sull’art. 29 del d. lgs. n. 276 del 2003 risultava almeno funzionale ad obiettivi di legalità in un settore notoriamente esposto a pratiche eterodosse quando non illecite, lo strumento superstite sembra perdersi nel caotico affastellarsi di obiettivi inafferrabili ed indistinti, comprendenti *goals* quali la “maggiore occupazione”, la “qualità dei contratti di lavoro”, gli “incrementi di competitività e di salario” *et similia*; e, tra questi, forse solo il fine della “emersione del lavoro irregolare” può offrire un qualche motivo di assonanza con la logica dell’istituto omologo ora superato. Di fronte ad un simile quadro, è difficile non convenire che, di fatto, nessuno scrutinio giudiziale sarà mai consentito in modo minimamente efficace, con la conseguente impossibilità di censurare l’effetto derogatorio sul presupposto della divergenza rispetto agli obiettivi tipizzati dalla norma⁸⁵.

Alla luce di ciò, più in generale è lecito chiedersi se ed in quali termini la soluzione *tranchant* – voluta anche dal primo sindacato italiano secondo una scelta

⁸⁰ Albi, *Il contratto di appalto*, cit., 1638.

⁸¹ Pessi, *Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione?*, in RIDL, 2014, I, 11; Nunin, *Game over o rilancio?*, cit., 378, che riporta al riguardo dati estremamente eloquenti.

⁸² Per tutti cfr. F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, ADL, 2011, 1157.

⁸³ Alvino, *La nuova disciplina della solidarietà negli appalti*, in Persiani, Liebman (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Milano, 2013, 129.

⁸⁴ Pessi, *Indisponibilità del tipo*, cit., 541; Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali*, cit., 40; F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale*, cit., 1162.

⁸⁵ Alvino, *La nuova disciplina*, cit., p. 130; e ciò benchè si ritenga ammissibile negare legittimità ad accordi che obliterino i profili teleologici delle intese: Perulli, *La contrattazione collettiva “di prossimità”*, cit., 942.

non pienamente coerente con le posizioni assunte in altre sedi⁸⁶ – benchè politicamente chiara, possa dirsi anche tecnicamente coerente ovvero se, tutt'al contrario, non rischi di realizzare una sorta di eterogenesi dei fini, dando respiro e rivitalizzazione ad uno strumento – quello superstite – assai più pericoloso e distruttivo per la fisiologica dinamica delle relazioni intersindacali.

E, più in generale, resta da chiedersi anche se l'azzeramento del meccanismo *lato sensu* "premiare" sotteso al modello ora abrogato implichi il suo definitivo abbandono o possa invece consentire una sua riproposizione in vesti, forme e sedi "altre" e diverse, tenuto conto delle proposte elaborate in materia e di alcune esperienze – alcune embrionali, altre più evolute, ma tutte di sicuro interesse – nonché, più in generale, della crescente sensibilità mostrata dall'ordinamento verso l'adozione di sistemi integrati di valutazione o di *rating* reputazionali⁸⁷ – portando ad un ulteriore *step* evolutivo alcune soluzioni tentate normativamente, pur con esiti migliorabili, in tema di percorsi di qualificazione delle imprese (si pensi al d. lgs. n. 81 del 2008 in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro)⁸⁸ – ovvero di condivisione di pratiche virtuose – si pensi ai protocolli di legalità variamente denominati – che hanno trovato l'avallo da parte della stessa giurisprudenza comunitaria⁸⁹.

Così, non si renderebbe un buon servizio nel disperdere alcune esperienze già maturate – nel senso dell'assolvimento di obblighi documentali (es. Durc, autocertificazioni o attestati di regolarità dei pagamenti, etc.)⁹⁰ – anche nell'ambito di alcuni comparti contrattuali: si pensi alle previsioni che impongono al committente verifiche sull'appaltatore e sulla sua virtuosità, pena la interruzione dell'appalto⁹¹ ovvero a quelle che prevedono la costituzione di appositi organismi paritetici di monitoraggio e di intervento rispetto ai fenomeni di esternalizzazione⁹² ovvero,

⁸⁶ Si allude, ad esempio, alla proposta – fatta propria anche dalla federazione di categoria aderente a Cgil – raccolta nell'Avviso comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio del 9 settembre 2010.

⁸⁷ Viscomi, *Lavoro e legalità: "settori a rischio" o "rischio di settore"? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, RGL, 2015, I, 603. Si pensi, ad esempio, al sistema di *rating* di impresa istituito presso l'Anac ai sensi dell'art. 83 del d. lgs. n. 50 del 2016.

⁸⁸ Izzi, *La responsabilità solidale*, cit., 659.

⁸⁹ Si allude ovviamente a Corte giust. 22 ottobre 2015, in C-425/14, che ha ritenuto conforme alla disciplina comunitaria una disposizione di diritto nazionale in forza della quale un'amministrazione aggiudicatrice possa prevedere che un offerente sia escluso automaticamente da una procedura di gara relativa a un appalto pubblico per non aver depositato, unitamente alla sua offerta, un'accettazione scritta degli impegni e delle dichiarazioni contenute in un protocollo di legalità finalizzato a contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nel settore degli appalti pubblici.

⁹⁰ Gamberini, Venturi, *La facoltà*, cit., 196.

⁹¹ Cfr., ad esempio, l'art. 42 del c.c.n.l. Logistica, trasporto, merci e spedizione 26 gennaio 2011.

⁹² Cfr., ad esempio, l'art. 9 del c.c.n.l. Area Tessile Moda, settore artigiano, 27 aprile 2014.

ancora, a quelle che regolano la creazione di banche dati territoriali di settore⁹³. Senza contare, poi, che da parte degli stessi promotori dell'azzeramento *tout court* degli spazi di sterilizzazione della solidarietà si propongono forme di esonero condizionate da tutele collettive di contenuto assicurativo o mutualistico in grado di garantire effettivamente la riscossione dei crediti⁹⁴.

Ciò lascia ipotizzare che la contrattazione collettiva possa rappresentare la *sedes materiae* più confacente anche per il futuro. In questa prospettiva, uno dei fronti potenzialmente più fecondi parrebbe essere quello degli accordi concertativi locali – variamente qualificati – volti ad introdurre meccanismi a tutela della legalità⁹⁵, di regola con la presenza di soggetti terzi, solitamente pubblici, quali *stakeholder*. Del resto, già si sono registrate alcune esperienze locali – ovvero da sistemi locali manifatturieri – segnati da forme di regolazione negoziata, involgenti anche il tema dell'appalto e della terziarizzazione⁹⁶.

Ma è chiaro che – qualunque percorso si voglia intraprendere dal punto di vista tecnico – l'apertura di spazi al superamento del vincolo di solidarietà si rivela volano di importanza decisiva per il successo di qualsiasi intervento volto alla esclusione dal mercato di operatori inaffidabili.

6. Ampia diffusione trovano anche le c.d. clausole sociali⁹⁷ – definite “di prima generazione” – che impongono l'applicazione di un dato regime economico e normativo. In parallelo con la loro fortunata diffusione multivellare⁹⁸, la casistica è ricchissima⁹⁹: si trovano clausole che prevedono il c.d. “equo trattamento”¹⁰⁰ –

⁹³ Cfr. il Protocollo IX allegato al c.c.n.l. Edili industria (Ance) del 19 aprile 2010, rinnovato il 1 luglio 2014.

⁹⁴ Si allude ovviamente alla *Carta dei diritti universali del lavoro*, elaborata nel 2016 da Cgil e presentata quale proposta di legge di iniziativa popolare. Izzi, *La promozione della regolarità*, cit., 829.

⁹⁵ Izzi, *La promozione della regolarità*, cit., 828.

⁹⁶ Burroni, Ramella, *Negoziare, regolare e promuovere lo sviluppo locale*, in RGL, 2015, I, 51.

⁹⁷ Sulla nozione, per tutti, Ghera, *Le c.d. clausole sociali: evoluzione di un modello di politica legislativa*, in GDLRI, 2001, 133, che peraltro insiste sulla impossibilità di inquadrarle come istituto giuridico unitario. Da ultimo cfr. anche Forlivesi, *Le clausole sociali negli appalti pubblici: il bilanciamento possibile tra tutela del lavoro e ragioni del mercato*, WP D'Antona n. 275/2015, 9.

⁹⁸ Sulla diffusione delle clausole sociali anche all'interno degli accordi commerciali internazionali – quale principale strumento di “condizionalità sociale nella regolazione degli scambi”, semmai assistite da meccanismi sanzionatori – si v. Perulli, *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in RGL, 2015, I, 735.

⁹⁹ Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 63.

¹⁰⁰ Espressione già presente in Carnelutti, *Sul contratto di lavoro relativo ai pubblici servizi assunti da imprese private*, in *Riv. dir. comm.*, 1909, I, 416. Sul piano internazionale la loro affermazione è fatta notoriamente risalire alla Convenzione Oil n. 94 del 1949, riguardante i “contratti stipulati da un'autorità pubblica”, ratificata in Italia con l. n. 1305 del 1952.

ossia l'obbligo di applicare il contratto collettivo di un dato settore, di regola quello proprio dell'appaltatore – oppure clausole di parificazione dei regimi con quelli del committente; il tutto con diverse varianti: a volte si invoca *tout court* l'identità di trattamento; altre volte il trattamento minimo “non inferiore a quello del committente”; in altri casi il trattamento “complessivamente non inferiore” ad un soglia data. La migliorabilità tecnica delle formulazioni genera sovente interrogativi di portata consistente, soprattutto in ordine al contratto collettivo da applicare o da assumere a termine referenziale, spesso individuato attraverso richiami anodini. Ferma restando la natura essenzialmente interpretativa della questione, sembra corretto ipotizzare il rinvio alla linea contrattuale propria del settore di reale attività dell'imprenditore, in coerenza con il principio di effettività se non con quello – di utilizzo più controvertibile – consacrato nell'art. 2070 cod. civ. ed applicato in via analogica. Superato questo primo interrogativo, sembra corretto invocare quindi il contratto collettivo sottoscritto dalle stesse sigle stipulanti l'intesa contenente la clausola sociale¹⁰¹.

Non mancano poi differenziazioni declinate sul piano soggettivo: le clausole possono estendersi a tutti i dipendenti dell'appaltatore oppure solo a quelli già in forza al committente e successivamente “esternalizzati” a seguito di cessione di ramo aziendale. Anche le soluzioni tecniche adottate per rendere effettiva la clausola sono mutevoli: a volte ci si limita alla previsione dell'obbligo *tout court*, senz'altro aggiungere; altre volte si impone l'inserimento di una apposita previsione all'interno del contratto di appalto; in altri casi si chiede il rilascio, da parte dell'appaltatore, di apposita dichiarazione di impegno; non mancano poi ipotesi in cui è previsto un obbligo di risoluzione contrattuale in caso di mancata conformazione¹⁰².

Spostata l'attenzione sul piano della loro azionabilità, le clausole in parola scontano la loro mancata condivisione da parte degli appaltatori, terzi rispetto alle previsioni contrattuali che le introducono. L'evidente diversità rispetto alla natura propria delle clausole sociali di fonte legale – tra le quali l'art. 36 St. lav. – permette di superare le ipotetiche censure in ordine alla compatibilità con l'art. 39 Cost.: proprio perchè obblighi assunti contrattualmente da parte dell'impresa che a tanto si sia determinata attraverso il libero esercizio delle prerogative qualificanti l'autonomia privata, il dilemma della contrarietà rispetto al modello di estensione dell'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva delineato in sede costituzionale nemmeno si pone¹⁰³; e ciò senza dire del fatto che la gran parte delle clausole assumono il contratto collettivo in funzione parametrica rispetto ai trattamenti imposti, senza disporre *tout court* l'estensione diretta.

¹⁰¹ Ovvero, in subordine, quello sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi, come nota Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 127. Anche in questo caso si pongono le consuete questioni riguardanti i “contratti pirata”: Mattei, *Scomposizione dell'impresa*, cit., 773.

¹⁰² Per gli opportuni riferimenti si rinvia a Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 63.

¹⁰³ Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 126.

Queste medesime premesse non lasciano spazio apprezzabile per invocare meccanismi e tecniche soddisfattorie potenzialmente dettate per le clausole sociali di fonte legale e quindi, in particolare, per tutele di contenuto reale, quali quelle fondanti l'automatismo sostitutivo di cui all'art. 1339 cod. civ.¹⁰⁴ La loro derivazione pattizia e, quindi, la dimensione strettamente convenzionale impongono l'utilizzo della strumentazione e, ancor prima, delle stesse logiche proprie dell'adempimento contrattuale: grava sul committente l'obbligo di conformare il contenuto dei contratti di appalto a quanto previsto in sede collettiva tramite apposite previsioni e l'eventuale omissione rileva sul piano della mancata conformazione all'obbligo negoziale rispetto al soggetto creditore, ossia la parte sindacale stipulante. Da qui la possibilità di configurare, al più, una responsabilità *ex contractu* nei confronti di quest'ultimo ovvero – nei casi in cui quell'omissione si inserisca in un più complessivo comportamento lesivo delle prerogative sindacali – l'antisindacalità della condotta ai sensi dell'art. 28 St. lav.

Non v'è dubbio, per contro, che la consistenza della tutela risulti del tutto diversa nel caso in cui il committente abbia curato l'adeguamento del contratto di appalto al contenuto della clausola sociale, ma questa venga disattesa dall'appaltatore. L'immediata invocabilità degli effetti da parte dei beneficiari – ossia da parte dei lavoratori terzi *ex art. 1411 cod. civ.* – sembra consentire l'azionabilità diretta, nei confronti dell'appaltatore promittente, delle pretese nascenti dalla lesione del loro diritto all'equo trattamento¹⁰⁵.

7. Il percorso evolutivo seguito dalla contrattazione ha portato – non senza un mutamento funzionale, come notava Edoardo Ghera – a generare clausole sociali di seconda generazione, prime fra tutte quelle di riassunzione a fronte del frequente fenomeno del c.d. cambio appalto¹⁰⁶, ossia della successione di due diversi appaltatori nella prestazione dei medesimi servizi. La loro *ratio* non si esaurisce nella garanzia di un dato trattamento economico e normativo assunto come equo, ma soddisfa interessi plurali: la salvaguardia occupazionale *in primis*, ma anche l'obiettivo di regolazione della concorrenza tra imprese – con i relativi problemi di compatibilità rispetto ad alcuni principi informatori del sistema – la finalità di indirizzo dei comportamenti imprenditoriali verso *target* virtuosi¹⁰⁷, la mobilità ordinata in uscita ed in entrata, nel comune interesse degli appaltatori coinvolti nel fenomeno successorio.

¹⁰⁴ Meccanismo sostitutivo – va aggiunto – di dubbia applicabilità anche allo stesso art. 36 St. lav.

¹⁰⁵ Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese*, cit., 283. Lunardon, *Contrattazione collettiva*, cit., 227

¹⁰⁶ Ghera, *Le c.d. clausole sociali*, cit., 148; Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 109. In tema v. anche Senatori, *Trasferimento d'azienda e riassunzione di lavoratori: il vincolo comunitario*, in RGL, 2004, I.

¹⁰⁷ Scarpelli, *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici*, in RGL, 2006, I, 758.

Anche queste clausole compongono una galassia eterogenea, mutevole per accenti e soluzioni tecniche prescelte, così da condizionare anche i relativi meccanismi di funzionamento¹⁰⁸. La più classica prevede l'obbligo di riassunzione in caso di identità sostanziale dell'appalto, di fatto giocata sul mantenimento delle medesime condizioni contrattuali¹⁰⁹; altre prevedono obblighi di assunzione modulati, ossia parametrati proporzionalmente in ragione dell'attività dedotta nel nuovo contratto di appalto. Alcune presuppongono una sorta di "continuità logica" – seppur non giuridica – tra i due rapporti di lavoro, ad esempio "esportando" al secondo contratto il termine apposto al primo contratto in essere con l'appaltatore uscente. Altre ancora prevedono obblighi di "attivazione" con le organizzazioni sindacali al fine di consentire l'assorbimento dei lavoratori. Non mancano poi patteggiamenti che escludono dalla garanzia occupazionale alcuni profili professionali "elevati"¹¹⁰. Non di rado queste formule si spingono a definire i contenuti del rapporto neo-instaurato, via via escludendo l'effettuazione del periodo di prova, mantenendo il trattamento economico in godimento o riconoscendo in via convenzionale l'anzianità pregressa. In qualche caso, poi, la garanzia è presidiata da cautele in funzione antifraudolenta: si pensi alla necessaria maturazione di un periodo minimo di assegnazione su quel dato appalto al fine di evitare operazioni strumentali di ricollocazione *in limine* di personale sgradito o eccedentario.

Di regola siffatte clausole – a differenza di quelle introduttive di obblighi di trattamento, come tali necessitanti il recepimento da parte del committente all'interno dei contratti di appalto – non abbisognano di "mediazione" e vincolano direttamente l'appaltatore entrante, ovviamente se firmatario del contratto collettivo¹¹¹. Ma non mancano esempi di clausole di riassunzione "triangolate", ossia vincolanti il committente al loro inserimento nel contratto di appalto¹¹².

In linea di stretto diritto, la vincolatività della clausola non richiede che entrambi gli appaltatori – quello uscente e quello entrante – siano firmatari del medesimo contratto. Nondimeno è anche vero che sono le clausole di alcuni contratti – così come formulate – a presupporre detta condizione, vuoi esplicitamente vuoi implicitamente¹¹³, ad esempio ponendo a carico dell'impresa uscente obblighi strumentali o di informazione, con possibile effetti di *mismatch* a fronte della eventuale applicazione di contratti diversi.

Peraltro non si può trascurare che al polimorfismo dei contenuti contrattuali si giustappone l'atteggiamento ambiguo – a tratti incoerente – assunto dal legislatore.

¹⁰⁸ Mutarelli, *Gli effetti delle clausole di riassunzione nell'avvicendamento degli appalti privati*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 339; Brino, *Successione di appalti e tutela della continuità occupazionale*, in Aimò, Izzi, *Esternalizzazioni*, cit., 109.

¹⁰⁹ Brino, *Successione di appalti*, cit., 130; Mutarelli, *Gli effetti delle clausole*, cit., 342.

¹¹⁰ Per i riferimenti si rinvia a Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 119.

¹¹¹ In questo senso, scontatamente, anche la prassi amministrativa: cfr. Interpello Min. Lavoro 1 agosto 201X n. 22 del 201X.

¹¹² Sitzia, Cordella, *I fenomeni*, cit., p. 392. Mutarelli, *Gli effetti delle clausole*, cit., 345.

¹¹³ Mutarelli, *Gli effetti delle clausole*, cit., 341.

re. Come è noto, sul piano normativo il tema della successione negli appalti non ha trovato una regolamentazione organica – quasi non fosse rilevante al pari di altri istituti, quali la solidarietà passiva – e stenta ad affrancarsi da balbettii ed esitazioni.

Così, non meraviglia che abbia suscitato ampi dissensi la scelta legislativa traddotta nella sterilizzazione forzata degli automatismi sottesi all'art. 2112 cod. civ. a fronte dell'ipotesi di "acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto"¹¹⁴. E pur prescindendo dal fatto che questo risultato sia stato ottenuto con una disposizione da più parti salutata come largamente censurabile sul piano della compatibilità con la regolazione comunitaria, ispirata a principi del tutto divergenti – tanto da meritare una tardiva e (forse) insufficiente correzione solo nel 2016 – resta fermo che la *ratio* sottesa a quella scelta sia risultata distonica rispetto agli obiettivi che hanno invece guidato l'azione collettiva *in parte qua*.

Che non si sia trattato di scelta isolata è poi confermato da altri riscontri: così, quanto alle assunzioni effettuate dall'appaltatore entrante, dall'esclusione dell'accesso alla fruibilità dell'esonero contributivo di cui alla c.d. Legge di Stabilità 2015¹¹⁵; scelta – come è facile immaginare – che non solo non asseconda la soluzione contrattuale, ma che dispone addirittura l'appaltatore al *turn over*, considerato il marcato interesse economico ad assumere personale estraneo all'appalto. Ancora, nello stesso senso – ossia in funzione paradossalmente disincentivante la riassunzione – depono anche la previsione di cui all'art. 7 del d. lgs. n. 23 del 2015, che postula il cumulo dell'intero periodo di impiego nell'attività appaltata ai fini del computo della anzianità di servizio del lavoratore utile al calcolo della indennità di cui allo stesso decreto delegato.

Peraltro – in senso più generale – un elemento distorsivo è pure rappresentato dalla introduzione delle nuove forme contrattuali di lavoro dipendente e, in particolare, dall'assunzione del c.d. contratto a tutele crescenti a tipo ordinario: da qui la crescente prassi contrattual-collettiva – di secondo livello – finalizzata a sterilizzare, in caso di cambio appalto, l'adozione del nuovo modello contrattuale ed a mantenere, come trattamento di miglior favore, quello già in essere al 7 marzo 2015 con l'appaltatore uscente¹¹⁶.

Sul piano funzionale, le clausole in tema di successione negli appalti – al di là della loro collocazione topologica¹¹⁷ – scontano la loro afferenza alla parte norma-

¹¹⁴ Marinelli, *La tutela del posto di lavoro in caso di cessazione dell'appalto*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro*, cit., 219.

¹¹⁵ Cfr. circolare Inps 3 novembre 2015 n. 178. Il quadro è solo parzialmente mutato nel 2016, consentendosi all'appaltatore entrante di continuare a godere, per il periodo residuo, del periodo di esonero già riconosciuto all'appaltatore uscente. In dottrina cfr. Sitzia, Cordella, *I fenomeni di esternalizzazione*, cit., p. 389.

¹¹⁶ Per una rassegna di questi contratti Lozito, *Cambio-appalto e tutele (de)crescenti: un rischio da ridimensionare*, in RGL, 2015, I, 857.

¹¹⁷ Tosi, *Sull'ambito di efficacia delle clausole obbligatorie del contratto collettivo*, ADL, 2015, I, 765.

tiva del contratto collettivo, viste la loro destinazione a regolare gli interessi delle parti individuali del rapporto e la loro attitudine a far sorgere diritti ed obblighi in capo ai singoli. E largamente condivisa in letteratura è la teorica che ne postula la riconducibilità allo schema del contratto a favore di terzi *ex art. 1411 cod. civ.*¹¹⁸.

Si tratta di una ricostruzione che non risolve peraltro le incertezze registrate in sede remediale; prima fra tutte quella che insiste sulla invocabilità del regime costitutivo di cui all'art. 2932 cod. civ. ovvero, in alternativa, sulla accessibilità alla sola tutela risarcitoria.

Il dilemma tra le due forme di tutela va probabilmente risolto secondo un modello “a doppia chiave”, in ragione tanto del tenore tecnico della clausola quanto della possibilità di ricostruire in modo completo il programma contrattuale oggetto dell'obbligo assunzionale.

Nel primo senso l'accesso alla tutela in forma specifica presuppone che la formulazione contrattuale tratteggi un diritto soggettivo perfetto in capo al lavoratore. Si tratta di un esito non scontato: alcune pattuizioni potrebbero non consentire la precisa individuazione dei lavoratori da assumere, così acconsentendo ad una sola tutela risarcitoria o per equivalente. Non mancano poi clausole che non riconoscono alcun diritto alla riassunzione in caso di mutamento delle condizioni sottese al contratto di appalto, con la conseguenza di dare ingresso ad obblighi riguardanti l'avvio di procedure informative e/o consultive volte a verificare congiuntamente le possibilità di reimpiego, anche parziale, del personale uscente, semmai con orari o mansioni variate. In simili frangenti l'apparato remediale sembra contemplare unicamente meccanismi risarcitori conseguenti alla violazione delle regole di buona fede. Al più – ma solo in presenza delle ulteriori condizioni presupposte dalla fattispecie aperta costruita intorno alla fin troppo nota fattispecie delineata dall'art. 28 St. lav. – si può ritagliare uno spazio per configurare una possibile condotta antisindacale¹¹⁹.

Ma non basta. L'accesso alla tutela costitutiva presuppone la possibilità di ricostruire il programma contrattuale in modo completo, senza zone grigie o margini d'ombra. Su queste basi, in assenza di diverse indicazioni, si ipotizza il possibile richiamo alle condizioni del medesimo contratto concluso con l'appaltatore uscente, beninteso “ad appalto invariato”; con la conseguenza di dover escludere un simile esito in caso di mutamento dei suoi contenuti. Ma il quadro non è privo di oscurità. Non mancano margini di obiettiva ed insopprimibile incertezza in ordine al “grado di determinatezza” dell'oggetto, tenuto anche conto delle ampie oscillazioni giurisprudenziali, comprese tra due termini opposti: a volte si richiede la puntuale e precisa definizione di ogni dettaglio dell'accordo; altre volte ci si limita ad invocare la presenza di alcuni elementi essenziali¹²⁰. In ogni caso – anche quando la pronuncia costitutiva venisse ammessa – rimarrebbe aperta la *vexata quaestio* della sua produttività di effetti in chiave temporale, ossia il tema della sua

¹¹⁸ Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 129; Marinelli, *La tutela del posto di lavoro*, cit., 226.

¹¹⁹ Mutarelli, *Gli effetti delle clausole*, cit., 344.

¹²⁰ Lozito, *Tutele e sottotutele*, cit., 133; Mutarelli, *Gli effetti delle clausole*, cit., 342.

efficacia *ex tunc* o *ex nunc*, ben sapendo che, in linea strettamente teorica, la retroattività dovrebbe essere esclusa secondo i principi generali della materia¹²¹.

Sembra peraltro pacifico che l'impossibilità tecnica di accedere ad un provvedimento costitutivo dia ingresso alla tutela risarcitoria per equivalente, tendenzialmente commisurata – come d'uso – al pregiudizio patito in ragione del mancato pagamento delle retribuzioni a far data dalla messa in mora, fatta salva la detraibilità dell'*aliunde perceptum* o *percipiendum*¹²².

Tradizionalmente sofferta è la lettura tecnica del fenomeno successorio nell'appalto rispetto alla dinamica interna ai rapporti di lavoro correnti con i soggetti coinvolti.

E' nota a tutti l'elegante posizione elaborata da Antonio Vallebona a proposito della riconducibilità della fattispecie complessa generata dalla clausola di riassunzione – nei suoi due momenti, anche giuridicamente distinti, dell'estinzione di un primo e della costituzione di un secondo rapporto – *sub specie* di risoluzione consensuale¹²³; risoluzione consensuale integrata dalla accettazione della nuova proposta occupazionale proveniente dall'appaltatore entrante, con conseguente negazione di spazi alla configurabilità di un recesso datoriale, ossia di un licenziamento. Peraltro – in assonanza, pur non perfetta, con questa soluzione ricostruttiva – talune decisioni hanno ritenuto che il gradimento della nuova occupazione possa essere inteso come accettazione del licenziamento¹²⁴, impedendone così la relativa impugnazione; e ciò – come è noto – in parte contraddicendo l'orientamento, invece prevalente, sedimentatosi nel senso della rigidità dell'accertamento della acquiescenza, non integrata dalla semplice accettazione di una nuova occupazione¹²⁵.

Ma l'accenno ai balbettii ed alle tortuosità legislative trova conferme anche *in parte qua* e sembra corroborare l'assenza ideale di un disegno coerente ed organico. Si pensi, così, al discusso tentativo di escludere la riconducibilità al perimetro applicativo della l. n. 223 del 1991 delle ipotesi di licenziamento disposto dall'appaltatore uscente rispetto ai lavoratori riassunti dall'impresa subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazio-

¹²¹ Si potrebbe anche ricordare che lo stesso tema di ripropone, *mutatis mutandis*, a proposito dell'effetto costitutivo della pronuncia giudiziale in caso di interposizione illecita *ex art. 29* del d. lgs. n. 276: si v., per tutti, Sitzia, Cordella, *I fenomeni di esternalizzazione e l'apparato sanzionatorio/dissuasivo*, in Brollo, Cester, Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016, 377. In giurisprudenza cfr. Cass. 25 ottobre 1993, n. 10563. Per un inquadramento del problema alla luce dei principi generali si v. Galantino, *Le fonti extralegislative nell'esperienza giurisprudenziale*, in RIDL, 2009, I, 479.

¹²² Trib. Milano 26.1.2016, in ADL, 2016, II, 636 con nota di Rossi, *Successione di appalti e tutela dei lavoratori*.

¹²³ Vallebona, *Successione nell'appalto e tutela dei posti di lavoro*, RIDL, II, 219.

¹²⁴ Cass. 18 ottobre 2002, n. 14824. In tema Marinelli, *La tutela del posto di lavoro*, cit., 228.

¹²⁵ Brino, *Successione di appalti*, cit., 119.

nali di settore (art. 7, comma 4-*bis*, della l. n. 31 del 2008)¹²⁶. Si tratta di una previsione che fa il paio con quella che esclude l'obbligo di pagamento del contributo Naspi riguardo ai licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, se ed in quanto seguiti da riassunzioni presso l'appaltatore entrante, in adempimento delle clausole sociali in predicato (art. 2, comma 34, della l. n. 92 del 2012).

Se la *ratio* di questi interventi sembra *prima facie* prefigurarsi nell'alleggerimento degli oneri *lato sensu* intesi legati al rispetto di quella ponderosa disciplina legale dettata per vicende di ben altro allarme sociale rispetto all'avvicendamento di due diversi appaltatori nel medesimo appalto, con salvaguardia dell'occupazione, rimangono comunque presenti alcuni motivi di perplessità¹²⁷: da un lato non sfuggono i rischi di possibile frantumazione della consolidata teorica che postula la identità ontologica dei sostrati motivazionali sottesi al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ed al licenziamento per riduzione di personale, benchè una simile posizione risulti in parte avallata, in modo piuttosto singolare, dalla stessa prassi amministrativa¹²⁸; dall'altro non è facile superare gli interrogativi posti da una norma che – così come è concepita – presuppone un singolare funzionamento retrospettivo – ovvero “a ritroso” – visto che la riassunzione dei dipendenti escludente la configurabilità del licenziamento collettivo è ovviamente successiva ai licenziamenti stessi; cosicchè la qualificazione del recesso – se sia collettivo o meno – viene a rappresentare un *posterius* rispetto al momento della sua intimazione¹²⁹.

Del pari, non mancano poi ipotesi di potenziale conflitto tra clausole di riassunzione e disciplina legale in tema di licenziamenti. Ne è esempio il tema delle precedenze nelle assunzioni di lavoratori già licenziati. Al riguardo il dubbio insiste sul fatto che l'appaltatore entrante – tenuto all'assorbimento del personale dell'impresa uscente in ragione dell'obbligo assunzionale contenuto nella clausola *de qua* – lamenti nel contempo un esubero di manodopera e debba quindi licenziare personale che, a norma di legge, avrebbe poi diritto alla precedenza in caso di nuove assunzioni. Si tratta di un conflitto regolativo – una sorta di paradosso helleriano – forse risolvibile alla luce della generale prevalenza della fonte legale su quella convenzionale, in questo caso *contra legem*.

Più di altre clausole sociali *lato sensu* intese, quelle di riassorbimento – segnatamente quelle più penetranti in termini di precettività – parrebbero involgere anche questioni di compatibilità costituzionale¹³⁰ in punto di possibile compressione della libertà d'impresa quanto a dimensionamento occupazionale. Il tema – come

¹²⁶ Rossi, *Successione di appalti*, cit., 647.

¹²⁷ Brino, *Successione di appalti*, cit., 114.

¹²⁸ L'allusione è al noto interpello – il n. 22 del 2012 – con il quale il Ministero del lavoro ha ritenuto che il licenziamento dei dipendenti dell'appaltatore al momento della cessazione dell'appalto non costituisca licenziamento collettivo, in quanto si tratterebbe di vicenda del tutto fisiologica, irriducibile alla casistica della “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro” di cui alla l. n. 223 del 1991.

¹²⁹ Sitzia, Cordella, *I fenomeni di esternalizzazione*, cit., 393.

¹³⁰ Lunardon, *Contrattazione collettiva*, cit., 221.

tutti sanno – è antico e porta, quasi come riflesso condizionato, a ricordare alcuni pronunciamenti storici della Corte costituzionale, primo fra tutti quello in tema di imponibile di manodopera nel settore agricolo¹³¹.

Ma troppo ovvi sono i motivi che fondano la impossibilità di riproporre le conclusioni raggiunte rispetto a quelle ipotesi e, quindi, giustificano la divaricazione degli esiti.

Rispetto alle clausole di riassunzione di fonte contrattuale – come pure per le clausole sociali di fonte collettiva *tout court*, per le quali la coerenza ordinamentale può essere recuperata in ragione dell'esigenza di scongiurare forme di *dumping* tra imprenditori *fair* e *unfair*¹³² – la questione si pone in termini divergenti rispetto alle omologhe previsioni di fonte legale, dal momento che la loro vincolatività è frutto non di una scelta legislativa eteronoma ma della precisa espressione di autonomia privata, così da risultare essa stessa coperta da garanzia costituzionale e, come tale, da sfuggire ad ogni possibile censura¹³³.

Analoghe premesse vanno assunte a fondamento argomentativo in ordine allo scrutinio di compatibilità delle clausole in questione con la regolazione comunitaria, ovviamente in relazione alle vicende riguardanti le prestazioni di servizi transnazionali. Sono troppo noti i tortuosi itinerari tracciati dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia: dal c.d. *Laval quartet* al *poker* delle decisioni del biennio 2014-2015¹³⁴ il giudice comunitario mostra da sempre una guardinga e

¹³¹ Troppo noto il riferimento a Corte cost. 30 dicembre 1958, n. 78. Ma non si possono non ricordare anche Corte cost. 28 luglio 1993, n. 356 – che ha dichiarato incostituzionale la legge regionale siciliana n. 15 del 1993 nella parte in cui imponeva l'obbligo di assunzione di particolari figure di lavoratori in capo ai soggetti appaltatori – e Corte cost. 5 luglio 1990, n. 316, che ha ritenuto costituzionalmente legittima la previsione che impone all'impresa assicuratrice l'obbligo di assumere parte dei dipendenti dell'impresa di cui ha acquisito il portafoglio clienti, benchè peso non trascurabile – nel percorso argomentativo – abbia assunto la rilevanza dell'interesse pubblico all'esercizio regolare dell'attività delle imprese assicuratrici autorizzate.

¹³² In tema Costantini, *Limiti all'iniziativa economica privata e tutela del lavoratore subordinato: il ruolo delle c.d. "clausole sociali"*, in *IANUS*, n. 5, 2011, 217.

¹³³ Lozito, *Le clausole di riassorbimento della manodopera negli appalti privati tra vincoli costituzionali ed europei*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 310.

¹³⁴ Si tratta, da un lato, delle celebri sentenze *Viking*, *Laval*, *Ruffert* e *Commissione/Lussemburgo* e, dall'altro, delle altrettanto note decisioni *FNV Kunsten Informatie, Bundesdruckerei*, *RegioPost* e *Sahkoalojen Ammattiliitto*. Pur nella sterminata letteratura si rinvia a Orlandini, *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, Milano, 2013, 68 ss.; Giubboni, *Libertà economiche fondamentali, circolazione dei servizi e diritto del lavoro*, in *RGL*, I, 2015, 811; Corti, *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in *DLRI*, 2016, 505; Pallini, *Diritto europeo e limiti di ammissibilità delle clausole sociali nella regolazione nazionale degli appalti pubblici di opere e servizi*, in *DLRI*, 2016, 526; Bano, *Il diritto del lavoro in 3d. Lo spazio giuridico dei diritti sociali dopo Laval*, in Borelli, Guazzarotti, Lorenzon (a cura di), *I diritti dei lavoratori nelle Carte europee dei diritti fondamentali*, Napoli, 2012, 43; De Mozzi, *La tutela dei lavoratori nell'appalto transnazionale*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del la-*

troppo timida apertura verso la riponderazione della relazione tra la strenua difesa degli aurei principi della concorrenza – innervati sulla libertà di circolazione – da un lato, e le esigenze protettive del diritto sociale, dall’altro; relazione che sottintende una seconda, delicatissima convivenza diseguale tra costituzione economica e diritto del lavoro, declinata secondo l’asfissiante approccio regola/eccezione¹³⁵.

Se questo è l’*habitat* nel quale si discute della (il)legittimità delle clausole sociali di fonte legale ovvero previste nell’ambito degli appalti pubblici¹³⁶, la sorte delle omologhe pattuizioni contenute nella contrattazione collettiva di diritto comune sembra meno infelice. Se è vero che l’originaria previsione di cui all’art. 3 del d. lgs. n. 72 del 2000 pareva legittimare l’estensione alle imprese transnazionali dell’obbligo di rispettare, in uno con la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, anche le clausole in questione – con possibili effetti sperequativi rispetto alle imprese nazionali¹³⁷ – il tema pare oggi superato a seguito dell’avvenuta abrogazione di quel regime.

L’attuale assetto regolativo – innovato dal d. lgs. n. 136 del 2016 – ritaglia il perimetro delle materie comprese nella sfera di tutela estensibile al lavoratore distaccato conformandosi all’elencazione di cui all’art. 3, par. 1, della direttiva 96/71/CE; elencazione che non pare consentire il recupero dei contenuti riferibili ad alcuna clausola sociale. D’altro canto – casomai non giovasse l’argomento appena esposto – qualsiasi preteso “effetto diffusivo” pare pure escluso da un *deficit* genetico del decreto delegato *in parte qua*; *deficit* rappresentato dalla pretesa di identificare le “condizioni di lavoro e di occupazione”, oltrechè attraverso il richiamo alla disciplina legale, anche tramite il rinvio alla contrattazione collettiva di cui all’art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015, ossia ad una fonte priva di quella efficacia soggettivamente generalizzata invece presupposta come necessaria dalla direttiva di cui si intende dare attuazione¹³⁸. Da qui un corto-circuito regolativo destinato a rinfocolare tensioni interordinamentali mai realmente composte.

voro negli appalti privati e pubblici. *Inquadramento giuridico ed effettività*, Torino, 2011, 54.

¹³⁵ Corti, *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in DLRI, 2016, 516.

¹³⁶ Nota è la vicenda che ha riguardato la compatibilità con le finalità della direttiva 96/67/CE della clausola di riassunzione prevista nell’originaria formulazione del d. lgs. n. 18 del 1999; vicenda sulla quale si è pronunciata Corte Giust. 9 dicembre 2004, in C460-2002, *Commissione v. Repubblica Italiana*. Di recente Rossi, *Successione di appalti*, cit., 642. Si trattava dell’art. 14, rubricato “Protezione sociale”, ora abrogato. Come è noto, altrettanto negativa era stata la posizione assunta dalla Commissione europea – con parere del 4 aprile 2006 – nei riguardi della prima novellazione della disposizione censurata, avvenuta ad opera del d. lgs. n. 96 del 2005, poi modificato dall’art. 4 del d. lgs. n. 151 del 2006.

¹³⁷ Lozito, *Le clausole di riassorbimento*, cit., 314.

¹³⁸ Allamprese, Orlandini, *Decreto legislativo n. 136/2016 recante attuazione della direttiva n. 2014/67 di attuazione della direttiva n. 96/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori. Un primo commento*, in www.cgil.it/admin.../wp.../09/Nota_CGIL_decreto_legislativo_136_2016xdef.pdf.

8. E' agevole notare che una strettissima correlazione funzionale inversa lega gli spazi di operatività delle clausole di riassunzione con quelli di configurabilità della traslazione dell'azienda o di parte di questa rilevante ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. Gli uni e gli altri – rispetto alle ipotesi di successione delle imprese appaltatrici nella gestione del medesimo servizio o nell'esecuzione della stessa opera – si dividono i rispettivi ambiti: *ubi* la vicenda successoria integri la fattispecie circolatoria del complesso aziendale, *ibi* non sussisteranno spazi utili per obblighi assunzionali, pur previsti da clausole collettive.

Al riguardo non si intende affrontare in modo minimamente approfondito il tema del ruolo assunto in generale dalla contrattazione collettiva rispetto ai fenomeni circolatori riguardanti l'azienda o una sua frazione funzionalmente autonoma. E ciò per due almeno due ragioni. Anche in quest'ambito, come altrove, il sedimentarsi di una regolamentazione legale pervasiva – sul piano tanto della tutela dei diritti dei lavoratori coinvolti quanto dei percorsi procedurali imposti – deprime il *focus* dell'azione collettiva, che di regola si esaurisce nel richiamo a quella senza offrire spunti di speciale interesse: il panorama casistico abbonda di clausole ripetitive dei vincoli di legge, non senza qualche goffaggine. In secondo luogo, sempre in relazione alla massima parte di queste vicende il diritto vivente pare giunto a soluzioni relativamente sedimentate, nonostante alcune ambiguità: così, i meccanismi di avvicendamento immediato delle linee contrattuali – ossia l'automatismo sostitutivo tra contratti collettivi del medesimo livello – sembrano ormai acquisiti¹³⁹ e, con essi, la modificabilità anche *in peius* dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori ceduti. Analogamente appare decifrato in termini sufficientemente attendibili l'*iter* regolato *ex art.* 47 della l. n. 428 del 1990, con il suo portato di obblighi di informazione e di *clare loqui*, di rispetto dei termini temporali “a ritroso” e di individuazione dei soggetti sindacali coinvolti¹⁴⁰. Non si nega, ovviamente, che rispetto a questi temi e processi non manchino dubbi e zone d'ombra, ma si tratta di interrogativi ed asperità i cui termini sono a tutti ben noti e non meritano di essere ripetuti in questa sede.

Due fronti di indagine sembrano invece, almeno in parte, inediti.

Il primo è dato dalla necessità di procedere ad una lettura “adattativa” dell'art. 2112 cod. civ. alla luce della notissima vicenda Fiat e della possibilità di auto-qualificare come contratto di primo livello un accordo invece sostanzialmente aziendale, senza dar conto poi della possibilità – invece rivendicata in quella cir-

¹³⁹ De Luca Tamajo, Salimbeni, *Il trasferimento d'azienda*, in Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Padova, 2012, 1488; Nappi, *Trasferimento d'azienda e trasformazioni del datore di lavoro*, ne *Il trasferimento d'azienda*, QDLRI, 2004, 61.

¹⁴⁰ Raffi, *Le procedure sindacali nel trasferimento d'impresa*, in in Aimò, Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni*, cit., 315.

costanza – di sterilizzare l'applicabilità di un meccanismo invece inderogabile come quello previsto dalla legge per la regolazione delle vicende circolatorie¹⁴¹.

Il secondo fronte che si espone all'indagine scientifica riguarda la stessa enucleazione dei tratti identificativi della figura traslativa. E su questo versante è in discussione qualcosa di più rispetto alla pura e semplice decifrazione della disciplina regolativa: viene in gioco la stessa coerenza del regime legale rispetto all'esigenza protettiva. L'eterogeneità dei fini è dietro l'angolo ed ormai costituisce un *topos* la costruzione ad arte fattispecie traslative dell'azienda congegnate al solo fine di allontanare, grazie ad uno strumento originariamente concepito in chiave protettiva, personale sgradito o eccedentario oppure allo scopo di ridurre il costo di servizi in questo modo esternalizzati, associando quindi il contratto di appalto al trasferimento di un ramo aziendale¹⁴², secondo un modello che è lo stesso legislatore – non si sa quanto consapevolmente – a suggerire¹⁴³.

E' troppo noto il lungo ed inesaurito percorso di avvicinamento tra giurisprudenza nazionale e comunitaria sul tema: la prima orientata a richiedere il trasferimento di un complesso organizzato individuabile sulla ricorrenza di elementi oggettivi, materiali o immateriali, oltreché l'esistenza di un rapporto diretto tra cedente e cessionario; la seconda invece più elasticamente orientata a configurare un trasferimento in presenza della sola acquisizione di personale, seppur essenziale per numero e competenza, in particolare negli appalti *labour intensive*, unificati in ragione della autonoma capacità gestionale del *management* responsabile¹⁴⁴, anche a prescindere da una relazione immediata tra le due imprese coinvolte, semmai proprio nelle ipotesi di licenziamento seguito da successiva riassunzione in virtù di clausole sociali.

Sono anche noti i tentativi di resistenza del diritto interno agli orientamenti comunitari, ben riassunto dal tormentato percorso ermeneutico riguardante il "vecchio" art. 29, comma 3, del d. lgs. n. 276 del 2003 – nella parte in cui pareva escludere la configurazione di una vicenda traslativa rispetto alle ipotesi di acquisizione di personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore – secondo alcuni, proprio per questo, già in aperto contrasto con la direttiva 2001/23/CE e doverosamente interpretabile, per quanto plasticamente consentito dal tessuto della norma, in modo da armonizzarne il disposto con il regime comunitario, prevalente nel sistema delle fonti¹⁴⁵. Da questo punto di vista, uno degli snodi centrali era rappresentato proprio dal ruolo giocato dalla contrattazione

¹⁴¹ Ratti, *Le garanzie per i lavoratori nelle vicende traslative dell'impresa*, in Aimò, Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni*, cit., 293.

¹⁴² Novella, *Il trasferimento di ramo d'azienda: la fattispecie*, in Aimò, Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, cit., 239; Scarpelli, *Linee e problemi*, cit., 1443.

¹⁴³ Si allude ovviamente all'ultimo comma dell'art. 2112 cod. civ. – introdotto dal d. lgs. n. 276 del 2003 – che estende il regime di solidarietà all'ipotesi in cui "l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione".

¹⁴⁴ Treu, *Cessione di ramo d'azienda: note orientative e di metodo*, in RIDL, 2016, I, 46

¹⁴⁵ Per un riepilogo delle posizioni Marinelli, *La tutela del posto*, cit., 223. Cfr. inoltre Lozito, *Cambio appalto*, cit., 865 e Brino, *Successione di appalti*, cit., 120.

collettiva, che – non senza attriti con la giurisprudenza comunitaria¹⁴⁶ – pareva essere assegnataria di un qual sorta di *vis* ostativa rispetto alla configurazione del trasferimento, pur in presenza dei suoi elementi individuativi.

Poi la riforma del 2016, necessitata dalle sollecitazioni comunitarie volte alla più aderente conformazione al diritto dell'Unione¹⁴⁷; e, da qui, un parziale ribaltamento di prospettiva, con un mutamento di logiche affatto banale: il passaggio di personale ben può diventare causa – ma, non senza contorsioni logiche, nel contempo anche effetto – della fattispecie traslativa¹⁴⁸; ed anzi lo è, a meno che non sussistano altre condizioni che quella circostanza sopravanzino determinando quella “specifica identità di impresa” escludente l'applicabilità degli automatismi di cui all'art. 2112 cod. civ.

Piuttosto colpiscono alcune scelte dissonanti dettate da interventi di natura settoriale, frutto di scelte spesso emergenziali. Si allude, ad esempio, a quanto dispone la l. n. 11 del 2016 in tema di *call-center*, nella parte in cui sembra prevedere che la successione nel contratto di appalto con il medesimo committente determini *tout court* la continuità dei rapporti di lavoro con l'appaltatore entrante secondo le modalità e le condizioni previste dalla contrattazione collettiva applicata alla data del trasferimento, con un ruolo supplente attribuito alla decretazione ministeriale in caso di assenza della prima. Qui le perplessità abbondano e riguardano tanto la garanzia della continuità del rapporto per il solo fatto della successione nell'appalto quanto la dubbia evocazione della nozione di “trasferimento”, che non è chiaro se vada riferita al complesso aziendale – con una sorta di richiamo estensivo all'art. 2112 cod. civ. – ovvero, in senso atecnico, al contratto di appalto.

Si tratta, insomma, di una previsione di ardua decifrazione, che non è agevole tradurre: se in funzione integrativa del regime generale di cui all'art. 29, comma 3, del d. lgs. n. 276 del 2003 – letto in relazione all'art. 2112 cod. civ. – ovvero in chiave derogatoria. In quest'ultimo senso la disposizione parrebbe introdurre – seppur per il solo settore dei *call center* – una sorta di delega alla regolazione convenzionale; delega pericolosamente priva di riferimenti o linee confinarie.

*

9. Spostando l'attenzione alla seconda tipologia fenomenologica elaborata in relazione al decentramento produttivo – ossia a quelle attuate tramite la strumentazione societaria – l'indagine intercetta piani meno consueti.

E' incontestabile che la dottrina giuslavoristica abbia posto solo da poco – e, comunque, tardivamente – al centro del proprio interesse la riconsiderazione dell'analisi d'impresa, infulcrando con fatica l'attenzione sui riflessi della sua trasformazione sull'organizzazione, sull'identità e sulla regolazione del lavoro. In

¹⁴⁶ Corte Giust. 24 gennaio 2002, *Temco*, C-51/00, par. 27 e 33.

¹⁴⁷ Si allude al caso EU Pilot 7622/15/EMPL.

¹⁴⁸ Rossi, *Successione di appalti*, cit., 647

altri termini l'impresa – nella sua dimensione e natura più autentiche – è diventata centrale nella narrazione del diritto del lavoro¹⁴⁹, quale che sia la teorica fondativa, solo modo trattenuto e riluttante. Del resto, all'interno della tradizionale dialettica legata al bilanciamento degli interessi tra datore e prestatore di lavoro, l'impresa ha rilevato essenzialmente come “*luogo di lavoro*” – ossia come “fabbrica”¹⁵⁰, sede di potenziale compressione dei diritti del lavoratore – e non come corpo vivo, come organismo complesso, multiforme e mutevole; e ciò anche in nome di un presunto “orgoglio” lavoristico, connotato da valori “altri” rispetto a quelli dell'economia e del mercato¹⁵¹.

Sul piano strettamente concettuale il fenomeno implica non solo la riproposizione della ben nota tensione – forse troppo spesso tradotta in termini banalmente semplicanti – tra datorialità “formale” e datorialità “sostanziale”, ossia tra l'essere titolare del rapporto di lavoro e l'essere l'effettivo utilizzatore o beneficiario delle prestazioni o dei suoi risultati, influenzandone le modalità di erogazione tramite la relazione contrattuale con il datore di lavoro formale¹⁵². Il generale divieto di interposizione si colloca in questa prospettiva come espressivo del canone sostanzialistico “di effettività” che innerva la materia¹⁵³. In realtà ad essere messo in crisi è qualcosa di più e di diverso: è la stessa attitudine di alcune categorie concettuali a mostrare la corda, tanto da non risultare più idonee a comprendere, regolandole, le nuove figure che il reale presenta: la personalità e la soggettività giuridica; il concetto di “parte contrattuale” quale soggetto *uti singulus* portatore di interessi; la stretta bilateralità della relazione di lavoro. Da qui gli spazi di apertura verso l'accoglimento di teoriche decostruttiviste, declinate con accenti diversi sul piano del superamento della coppia datore di lavoro / lavoratore quale paradigma dominante¹⁵⁴.

Quanto all'azione collettiva, si tratta di dinamiche che non fanno sconti: da qui lo spiazzamento che l'atteggiarsi di queste relazioni inter-organizzative producono in ordine alla resistenza degli strumenti regolativi tradizionali – si pensi alla inadeguatezza del contratto collettivo aziendale rispetto ai fenomeni di *contractual*

¹⁴⁹ Romei, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*; Caruso, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, entrambi in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, rispettivamente 507 e 263.

¹⁵⁰ Treu, *Trasformazioni delle imprese, cit.*, 7.

¹⁵¹ Romei, *Il diritto del lavoro, cit.*, 509.

¹⁵² Da ultimo, anche per un riepilogo delle posizioni, M.T. Carinci, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro “à la carte”*, in GDLRI, 2016, 733. Dorigatti, *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro “formale” e “sostanziale”*, in *Stato e Mercato*, 2015, p. 281 ss. Ampiamente Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, WP M. D'Antona, n. 94/2010, 9 ss.; Corazza, “Contractual integration”, *cit.*, 221; Esposito, *La mobilità del lavoratore, cit.*, 32.

¹⁵³ M.T. Carinci, *Introduzione, cit.*, 13.

¹⁵⁴ Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata, cit.*, 92; Sitzia, *Il problema della codatorialità, cit.*, 590.

*integration*¹⁵⁵ ovvero alla difficoltà di immaginare forme e modelli aggregativi utili a consentire la piena agibilità delle prerogative sindacali all'interno di realtà frazionate¹⁵⁶ – senza dire che siffatte relazioni si segnalano spesso per la loro inequaglianza o, se si preferisce, per la presenza di rapporti gerarchici¹⁵⁷ o, comunque, impari. E da questo punto di vista meravaglia la capacità prognostica di alcune non dimenticate letture che, oltre una trentina d'anni fa, prefiguravano – per una evidente *mimesis* replicativa – la crescente affermazione di dinamiche volte a riprodurre la condizione di debolezza del datore di lavoro; debolezza nascente dalla soggezione al potere di una parte dominante sul piano dei rapporti di mercato¹⁵⁸.

Occorre insomma sbarazzarsi dell'idea che le architetture imprenditoriali complesse implicino – quasi come tratto fisiologico – paritarietà dei soggetti. E – anche senza dovere o volere evocare le ben note teoriche infulcrate sugli schemi del contratto relazionale – merita ricordare che l'ingresso di forme di supremazia organizzativa od economica consente all'impresa dominante di proporre “a ricalco”, nell'ambito della relazione esterna con un altro imprenditore, dinamiche non lontane da quelle che segnano i rapporti di produzione interni con i lavoratori¹⁵⁹.

Del resto, anche le scienze dell'organizzazione hanno acquisito il superamento delle più tradizionali letture secondo le quali la disintegrazione verticale delle organizzazioni avrebbe promosso relazioni orizzontali e meno gerarchiche fra imprese. Le costruzioni teoriche più recenti – si pensi alla *Global Value Chain*¹⁶⁰ – sottolineano invece come le catene inter-organizzative siano oggi orientate ad individuare alcune imprese come *leader* – le c.d. imprese focali, di regola con sbocco immediato sul mercato finale – le quali continuano ad esercitare una sorta di potere direzionale lungo la catena del valore, indipendentemente dai confini giuridici delle singole imprese che ne fanno parte.

Non mancano, seppur *random*, riscontri legislativi espressivi della subalternità tra imprese. Così, è fin troppo facile evocare la subfornitura – convincentemente ritenuta da più parti transtipica e, come tale, destinata ad applicarsi per osmosi ad ogni relazione contrattuale riprodotte l'operazione economica fotografata dalla norma, quale che sia il contratto, tipico o atipico, in cui questa è dedotta, completandone il corredo regolativo – e ricordare quanto sia stata salutata come veicolo della saldatura tra il diritto del lavoro ed il diritto commerciale, quest'ultimo pie-

¹⁵⁵ Corazza, “Contractual integration” e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela el lavoratore*, Padova, 2004, 119.

¹⁵⁶ Scarpelli, *Linee e problemi*, cit., 1449.

¹⁵⁷ Ciucciovino, *Il rapporto di lavoro*, cit., 169; Dorigatti, *Strategie di rappresentanza*, cit., p. 283.

¹⁵⁸ Si allude ovviamente alla lettura di Gaetano Vardaro. In tema cfr. anche Treu, *Trasformazioni delle imprese*, cit., 9; Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in DLRI, 2010, 207 e già Mariucci, *Il lavoro decentrato*, cit., 175.

¹⁵⁹ Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., 208. Ampiamente Corazza, “Contractual integration”, cit., *passim*.

¹⁶⁰ Gereffi e Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, Praeger, 1994.

gato, una volta tanto, alle esigenze di riequilibrio della dipendenza economica tradizionalmente proprie del primo¹⁶¹.

Ma si potrebbe pensare anche alla nutrita serie di riferimenti rinvenibili in ambito lavoristico: dalla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria in tema di “influsso gestionale prevalente”¹⁶² fino al regime a garanzia dell’effettività dei diritti sindacali di informazione e consultazione in caso di licenziamento collettivo o di trasferimento d’azienda¹⁶³, senza contare la delegabilità alla c.d. “società capogruppo” degli adempimenti formali in tema di gestione dei rapporti di lavoro”.

E, in qualche modo, nello stesso senso si colloca anche la disciplina anti-fraudolenta in tema di riassunzione di personale in mobilità da parte di società legate da assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o da situazione di collegamento o di controllo.

Questa sintassi ha almeno due riflessi rilevanti sul piano lavoristico. Da un lato il datore di lavoro in senso strettamente lavoristico non identifica necessariamente più chi eserciti in modo predominante le prerogative direzionali sui propri dipendenti o ne influenzi le condizioni di lavoro, ben potendo l’impresa *leader* imporre particolari modi o tecniche di produzione o speciali forme di gestione dei rapporti di lavoro. D’altro canto, le relazioni di lavoro – anche collettive – vedono scolorare la loro naturale ed originaria bilateralità, contaminata dalla compresenza di catene gerarchiche e di relazioni inter-organizzative di cui gli stessi datori di lavoro sono parte¹⁶⁴.

Sul piano dell’azione collettiva, il fenomeno delle relazioni inter-organizzative si traduce nella riduzione degli spazi di *voce* dei lavoratori e delle loro organizzazioni, in ragione della parallela contrazione degli ambiti di “movimento” riconoscibili alle imprese, erosi dalla presenza della catena; fermo restando che, per converso, con la rivendicazione di maggiori margini d’azione si associa il rischio di progressivo affievolimento – fino alla soppressione – della relazione contrattuale con l’impresa *leader*. E, in parallelo, queste dinamiche spiegano, sempre a livello collettivo, la tendenza ad utilizzare forme regolative dei rapporti di lavoro coinvolgenti l’impresa focale in funzione della definizione, a cascata, delle condizioni di lavoro della catena; oppure la tendenza ad adottare protocolli o codici di condotta estesi a tutti gli operatori che la compongono¹⁶⁵.

¹⁶¹ Ichino, *La disciplina della segmentazione*, cit., 71; Bonardi, *L’utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano, 2001, 350.

¹⁶² Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 2015, I, 59.

¹⁶³ Pinto, *Profili critici*, cit., 73

¹⁶⁴ Perraudin, Petit, Thevenot Tinel e Valentin, *Inter-firm Dependency and Employment Inequalities: Theoretical Hypotheses and Empirical Tests on French Subcontracting Relationships*, in *Review of Radical Political Economics*, 2013.

¹⁶⁵ Dorigatti, *op. cit.*, ricorda l’esperienza della campagna “Stesso lavoro, stesso salario” promossa da IG Metall a partire dal 2007 al fine di correggere le distorsioni del pacchetto Hartz che aveva permesso alla contrattazione collettiva di derogare al principio di parità di trattamento tra somministrati e dipendenti dell’utilizzatore. I differenziali retributivi erano

Anche la struttura “a rete” mette in crisi il tradizionale modello di azione collettiva – e, quindi, di regolazione contrattuale – tutta costruita sulla immagine di un soggetto imprenditoriale unico ed autosufficiente operante in un preciso settore o comparto produttivo.

Questo modello non “tiene” rispetto a realtà complesse, nelle quali un unico processo produttivo articolato è la risultante dell’azione coordinata di più soggetti imprenditoriali distinti, potenzialmente operanti in comparti diversi. Ma ciò che più conta è il polimorfismo della struttura reticolare in quanto tale, tanto aperta da rasentare la imprevedibilità concettuale¹⁶⁶, come ben dimostra la stessa moltiplicazione delle categorie: dall’impresa-rete – connotata da dinamiche centripete – alla rete di imprese; dalle reti sociali simmetriche alle reti burocratiche ed asimmetriche se non, addirittura, dissimmetriche; dalle reti a collaborazione modulare a quelle a collaborazione relazionale; dalle reti a filiera a quelle a raggiera – semmai evocando figure suggestive quali il *general contractor* ovvero il *residual claimant*¹⁶⁷ – e via dicendo in un crescendo di tipi e sottotipi spesso di controverso valore¹⁶⁸, tanto che è difficile non condividere chi, estenuato da questo immane sforzo classificatorio, fa propria la definizione debole di queste nuove realtà produttive come “post-qualcosa”¹⁶⁹.

Il sistema normativo – ma non solo quello italiano, a dire il vero¹⁷⁰ – fatica ad affrancarsi da linee e prospettive matriciali principalmente costruite sull’architrave semplificante dell’esercizio del potere di eterodirezione, mentre mancano adeguati approfondimenti sulla distribuzione di queste prerogative all’interno delle strutture imprenditoriali complesse, ossia sulla poliarchia intesa come connessione strutturata di centri di potere¹⁷¹. Il quadro regolativo sconta la fedeltà un po’ polverosa al modello binario¹⁷²: la relazione di lavoro è ancora rudimentalmente biunivoca – ad

divenuti enormi (30-40% nel settore automotive). La strategia di IG Metall si è concentrata non sulle agenzie di somministrazione – apparente interlocutore naturale – ma sulle imprese utilizzatrici (imprese focali), ottenendo risultati lusinghieri.

¹⁶⁶ Di “difficile catturabilità” parla Cafaggi, *Reti di imprese*, cit., 3.

¹⁶⁷ Zoppoli, *Emancipazione e biodiversità nel diritto del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro*, cit., 472. Di recente Denozza, *Il rapporto di lavoro subordinato nell’impresa neo-liberale*, in RIDL, 2015, I, 45.

¹⁶⁸ Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in Fiorillo, Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, 2014, 463.

¹⁶⁹ Nogler, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell’“autorità del punto di vista giuridico”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, n. 267/2015, 23.

¹⁷⁰ Ratti, *Intorno al concetto di datore di lavoro. A proposito di The Concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in GDLRI, 2016, 381.

¹⁷¹ Di recente Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in RGL, 2013, I, 57; Romei, *Il diritto del lavoro*, cit., 512.

¹⁷² Ciucciiovino, *Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/datore di lavoro*, in Corazza, Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 167. Alessi, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa*, Milano, 2015, 86, evoca il “dogma della unicità del datore di lavoro”

un lavoratore corrisponde uno ed un solo datore di lavoro – ed è ancorata all’istituto della personalità giuridica, con una sostanziale incapacità di intercettare l’unità sostanziale del disegno organizzativo e del processo produttivo¹⁷³.

Non che manchino letture sofisticate ed evolute di questi fenomeni; ma si tratta di operazioni condotte in prospettiva essenzialmente manageriale, con una attenzione tutta rivolta alla decifrazione della complessità organizzativa in chiave gestionale, quindi nell’interesse dell’impresa. Debolissima è stata invece l’attenzione prestata sul piano della effettività dei diritti individuali e, soprattutto, collettivi all’interno di queste realtà. E non è così ovunque: si pensi all’esperienza francese e belga rispettivamente sulle UES (*unità économique et sociale*) e sulle UTE (*unità technique d’exploitation*)¹⁷⁴, benchè le difficoltà di regolazione collettiva di questi fenomeni appaia una costante anche in chiave comparata¹⁷⁵.

10. Criticità per certi versi analoghe si possono ritrovare rispetto al fenomeno dei gruppi d’imprese e, in particolare, di quelli societari, benchè in termini meno complessi: simile è l’esigenza di superare la dimensione strettamente giuridico-formale, almeno sul piano soggettivo, per ricercare un interlocutore che vada oltre i confini fisici e giuridici del datore formale¹⁷⁶. E sono fin troppo note le difficoltà di ordine dogmatico riguardanti la costruzione di una teorica volta alla individuazione di un soggetto unitario (la c.d. “unità giuridica del gruppo di imprese”¹⁷⁷, in linea con le c.d. teorie riduzioniste¹⁷⁸) – a meno che non sia in gioco l’emersione di disegni fraudolenti¹⁷⁹ – discutendosi anche in ordine alle tecniche di coagula-

¹⁷³ Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, cit., 46.

¹⁷⁴ Minolfi, *La contrattazione collettiva nei gruppi d’impresa: uno sguardo comparato*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete alle reti d’impresa*, Milano, 2015, 131; Borelli, *L’ambito di applicazione e i criteri di imputazione giuridica della disciplina lavoristica nelle organizzazioni complesse*, in Barbera, Perulli (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova, 2014, 18; Ratti, *Intorno al concetto*, cit., 387.

¹⁷⁵ Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, cit., 35.

¹⁷⁶ Nel tentativo di smussare il gap che intercorre “tra dimensione economica e dimensione giuridica del fenomeno”: Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in RGL, 2013, I, 22. Sulla percezione di una dis-locazione del potere economico-organizzativo al di fuori dei “confini” dell’impresa – che verrebbe a costituire l’origine empirica di un vero e proprio spiazzamento delle discipline di protezione del lavoro subordinato, cfr. Speciale, *Il datore di lavoro nell’impresa integrata*, cit., 85. Alvino, *Il lavoro nelle reti*, cit., 259.

¹⁷⁷ Carabelli, *La responsabilità*, cit., 100. In tema v. anche Pellacani, *I gruppi societari nella riforma Biagi*, in DML, 2004, 728.

¹⁷⁸ Pinto, *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell’Unione europea a diritto nazionale*, ADL, 2011, 890.

¹⁷⁹ La tesi prevalente in cassazione – secondo la quale il superamento del gruppo si può avere solo in caso di simulazione o di frode – è la più sonora validazione della “tenuta” della costruzione del gruppo. In altri termini, dicendo che lo schema del gruppo può essere superato solo in caso di frode o di simulazione, si valorizza al massimo il gruppo nel suo

zione del centro di imputazione dei rapporti: il gruppo in sé – secondo la suggestiva teorica della *virtuelle Unternehmen* – la capogruppo, la *holding* di controllo, e via dicendo¹⁸⁰; il tutto all'interno di un disegno legislativo che – pur nella enucleazione di un “interesse di gruppo” quale sintesi degli interessi imprenditoriali coinvolti¹⁸¹ ovvero di “vantaggi compensativi” – è ben lontano da dare soluzioni appaganti e denuncia lo scollamento tra regolazione commercialistica e lavoristica: la prima costruita sull'art. 2497 cod. civ.; la seconda su una serie di riferimenti scomposti e disordinati, difficilmente riducibili ad un disegno coerente¹⁸².

Certo, non è dubbio che forti appaiano i profili differenziali tra le due figure: il gruppo è attraversato da una interrelazione di regola gerarchica, a differenza della rete¹⁸³; il gruppo opera di regola in ambito monosettoriale, mentre la vocazione della rete è geneticamente plurisettoriale; il gruppo involge ed assorbe interamente l'attività di chi la compone e ne fa parte; la rete può interessare solo una frazione, semmai minimale, dell'attività delle retiste. Il tutto senza contare la radicale diversità di regolazione strettamente normativa.

Ma ciò è vero solo *prima facie* e, comunque, solo secondo il canone dell'*id quod plerumque accidit*, tanto che di quanto appena detto si può predicare anche l'esatto opposto: non necessariamente il gruppo è costruito secondo modelli gerarchici ed è altrettanto vero che le sue articolazioni possono ben operare in settori diversi. E' meno facile immaginare che la singola impresa di gruppo non svolga un'attività interamente correlata con quella delle altre imprese *partner*. Ma da quest'ultimo tratto non sembrano potersi trarre elementi incidenti sulla possibilità di distinguere nettamente le problematiche che si pongono sui due piani.

Resta quindi il fatto che – trattandosi di fenomeni governati dalle ragioni dell'organizzazione e dell'economia – questi profili di diversità non sono decisivi ai fini della loro lettura in chiave collettiva.

Le omologie strutturali o, almeno, funzionali tra rete e gruppi non sono certo nascoste, se è vero che, anche di recente, la giurisprudenza ha chiaramente ipotiz-

utilizzo genuino. Carabelli propone di superare lo schema formale del gruppo valorizzando semplicemente il fatto della sua esistenza: dove c'è una unità di direzione e di coordinamento – ossia un gruppo – deve essere possibile applicare discipline particolari in tema di lavoro (es. computo cumulativo dei dipendenti, etc.). Il tema non è nuovo: Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, cit., 117.

¹⁸⁰ Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in RGL, 2013, I, 25. Per una rassegna critica delle diverse posizioni avanzate in dottrina si rinvia a Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in RGL, 2013, I, 29 e Pinto, *I gruppi imprenditoriali*, cit., 891.

¹⁸¹ Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo*, cit., 36.

¹⁸² Razzolini, *Lavoro e decentramento produttivo nei gruppi di imprese*, in Aimò, Izzi, *Esternalizzazioni*, cit., 685.

¹⁸³ In letteratura si ripropone la differenza tra *networked firm* e *network of firms*. Cafaggi, *Reti di imprese*, cit., 3.

zato una sorta di vicinanza tra le due figure, almeno sul piano del rinvenimento di “scopi economici unificanti”¹⁸⁴.

Le due figure lambiscono temi in parte comuni: si tratta di superare il tratto della “unicità proprietaria” del datore di lavoro per spostare il fuoco dell’attenzione regolativa sul piano della “unitarietà organizzativa” del processo produttivo¹⁸⁵. Ed un potente fattore di collegamento è dato dalle letture che valorizzano la codatorialità come elemento rinvenibile – già prima della novellazione dell’art. 30 del d. lgs. n. 276 del 2003 riguardante le reti – proprio nell’ambito dei gruppi, seppur all’esito di percorsi argomentativi diversi: dal collegamento negoziale¹⁸⁶ alla obbligazione soggettivamente complessa¹⁸⁷, all’obbligazione collettiva¹⁸⁸, senza dimenticare alcune prese di posizione – episodiche ma senza dubbio suggestive – della stessa giurisprudenza di legittimità¹⁸⁹.

Diversamente – come accade in alcune esperienze – si tratta di valorizzare un c.d. “approccio funzionale” – ovvero una lettura orientata ad enfatizzare la “prossimità organizzativa”¹⁹⁰ – capace di *rip the veil* e leggere la complessità strutturale al di là degli schemi formali¹⁹¹: l’obiettivo è quello di accogliere una concezione fattuale del potere, sia nella fase di imputazione di diritti ed obblighi – ossia di individuazione di un soggetto giuridico tecnicamente inteso – sia nella fase di delimitazione oggettiva dei confini entro i quali una data regolamentazione vada osservata ed applicata. La figura datoriale diviene così flessibile e plastica essa stessa, modulata secondo geometrie variabili a seconda del contesto precettivo e, quindi, delle *rationes* che l’ordinamento intende perseguire¹⁹².

Già in passato queste costruzioni hanno trovato una risposta, in sede collettiva, nella tecnica della c.d. area contrattuale¹⁹³; meccanismo per effetto del quale la controllante si impegna a far sì che le controllate applichino una data linea contrattuale – estendendone quindi la naturale operatività – una volta che queste operino

¹⁸⁴ Cass. 21 aprile 2016, n. 8068, in ADL, 2016, 982, con nota di Sitzia, *Il distacco intra-gruppo: la Cassazione “avvicina” impresa di gruppo e rete di impresa*.

¹⁸⁵ Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva e “prossimità delle imprese”*. *La struttura del contratto collettivo di filiera, distretto, rete d’imprese*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete*, cit., 109

¹⁸⁶ Speciale, *Il datore di lavoro nell’impresa integrata*, cit., *passim*.

¹⁸⁷ Nogler, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in LD, 1992, 308

¹⁸⁸ De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano, 1995

¹⁸⁹ Si allude alla celebre Cass. 24 marzo 2003, n. 4274. Sul tema, di recente, cfr. anche Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell’impresa e le risposte dell’ordinamento*, WP D’Antona, n. 218/2014.

¹⁹⁰ Treu, *Trasformazioni delle imprese*, cit., 13; Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva*, cit., 115; Borelli, *L’ambito di applicazione*, cit., 14.

¹⁹¹ Cafaggi, *Reti di imprese*, cit., 4.

¹⁹² Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro*, cit., 223.

¹⁹³ Segnatamente nel settore creditizio. Lambertucci, *Area contrattuale*, cit., 118; Ichino, *La disciplina della segmentazione*, cit., 67; Speciale, *Linee e problemi*, cit., 1447. Più in generale Lunardon, *Autonomia collettiva e gruppi di imprese*, Torino, 1996, 152.

in dati ambiti e svolgono quindi una determinata attività; meccanismo esteso al punto da comprendere non solo il controllo di diritto ma anche quello di fatto, estrinsecato nella “carezza di autonomia economica” ovvero nella presenza di vincoli di committenza¹⁹⁴.

Si tratta di uno strumento giustamente valutato come rispettoso dei limiti estensivi posti dall’art. 39 Cost. e pure coerente con la disapplicazione dell’art. 2070, non foss’altro perché frutto di espressione negoziale e non introdotto *ex lege*¹⁹⁵. Nondimeno esso offre il fianco ad alcune criticità; prima fra tutte quella legata alla sua dubbia effettività. Se da un lato si potrebbe configurare – pur al termine di diversi percorsi¹⁹⁶ – la pretesa delle parti sindacali o degli stessi lavoratori ad ottenere l’applicazione del contratto di area ovvero, per equivalente, il risarcimento del danno, è anche vero che ciò potrebbe valere nei confronti delle parti stipulanti il contratto collettivo e non anche delle controllate *lato sensu* intese, attesa la mancata assunzione di un impegno diretto e, quindi, la insussistenza di un diritto dei lavoratori di queste ultime azionabile nei confronti della controllante.

11. Probabilmente ci vuole altro. E nuovi problemi impongono nuove soluzioni.

E’ chiaro che la prospettiva è essenzialmente *de iure condendo*¹⁹⁷, ammesso che l’espressione abbia un senso se riferita a dinamiche regolative di diritto sindacale.

Sul piano soggettivo, la contrattazione dovrebbe avere ovviamente estensione diffusa, tanto da coinvolgere tutte le imprese della catena ed il relativo personale.

Asperità ed incertezze non mancano su entrambi i versanti del tavolo negoziale.

Quanto alle imprese, si pone il problema della individuazione del soggetto datoriale. La prassi già conosce da tempo contratti collettivi di gruppo¹⁹⁸, benchè la loro collocazione all’interno dell’attuale assetto contrattuale non si agevole¹⁹⁹, tutta compressa com’è tra il doppio livello regolativo dimentico della contrattazione interaziendale. L’esperienza, anche comparata, ci consegna assetti segnati dalla tendenziale riconduzione del contratto di gruppo al contratto aziendale – al più declinato come contratto cornice destinato ad una “replicazione plurale e customiz-

¹⁹⁴ Cfr. gli artt. 1 e 5 del c.c.n.l. per il personale delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (ABI) del 31 marzo 2015.

¹⁹⁵ Lambertucci, *Area contrattuale*, cit., 119.

¹⁹⁶ Alvino, *Il lavoro nelle reti*, cit., 286.

¹⁹⁷ Come scrive Razzolini, *Le reti Gucci ed Esaote*, cit., 120.

¹⁹⁸ Ovvio il riferimento al contributo di Lunardon, *Autonomia collettiva e gruppi di imprese*, cit., passim.

¹⁹⁹ Da ultimo Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un’indagine territoriale)*, in DRI, 2017, I, 20.

zata” per ciascuna delle imprese partecipanti²⁰⁰, anche se prive di contrattazione propria²⁰¹ – ma solo procedendo per esclusione e non senza eccezioni di rilievo. Come è noto, si tratta di esperienze nate e progressivamente sviluppatesi quasi di riflesso, sulla scia e dietro l’impulso dei tentativi di regolazione, maturati in ambito comunitario, riguardo alla partecipazione dei lavoratori *lato sensu* intesa (ovvio pensare alla direttiva Vilvoorde, a quella sui Cae, a quella sulla SE)²⁰²; argomento rispetto al quale proprio la sensibilità mostrata dalle economie continentali più evolute ha permesso, anticipando il più distratto e refrattario legislatore nazionale, di “avvicinare la complessa realtà del gruppo”, tentando il superamento – non sempre con successo, a dire il vero – dei diaframmi formali²⁰³. Piuttosto – come è stato acutamente evidenziato – proprio quella derivazione genetica ha senza dubbio giocato un ruolo nell’orientare quel livello di negoziato in senso meno conflittuale e più cooperativo – spesso con impegni di lunga durata – complici la maggior lungimiranza del *management* direttivo, l’abitudine al dialogo sociale, la maggior ampiezza dei mercati interni, la disponibilità di maggiori risorse rispetto alle imprese *uti singulae*²⁰⁴.

In questa prospettiva si collocano, seppur in posizione eccentrica, anche gli accordi quadro stipulati con le imprese transazionali su base volontaria – si pensi ai c.d. *International Framework Agreement* o gli *European Framework Agreement* (Ifa o Efa)²⁰⁵ – ed orientati al contenimento degli effetti selvaggiamente distorsivi o di *dumping* altrimenti correlati ai processi di “de-territorializzazione” o di “de-centramento centralizzato” che caratterizzano le scelte di riarticolazione o di riassetto strutturale dei maggiori *players* a livello globale; scelte spesso ispirate da evidenti obiettivi di *cherry picking* o di *shopping* delle regole, nel segno dello sfruttamento dei differenziali protettivi interordinamentali e, quindi, del massimo contenimento dei costi economici ed organizzativi.

Come è noto, il quadro in materia è estremamente fluido e complica non poco ogni tentativo di composizione sistematica. Si è soliti avvicinare queste intese,

²⁰⁰ Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in RGL, 2013, I, 111.

²⁰¹ Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze*, loc. cit.

²⁰² Pedrazzoli, *La partecipazione dei lavoratori: un tema di natura costituzionale e politica*, e Zoli, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella recente progettazione legislativa*, entrambi in Zoli (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, 2015, rispettivamente 1 e 109; Proia, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in DRI, 2010, 60. In tema, ampiamente, Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l’esperienza comparata*, Milano, 2012.

²⁰³ Si pensi, prima fra tutte, alla direttiva 2009/38/CE. Sulle resistenze della legislazione italiana in materia Ichino, *La partecipazione dei lavoratori nell’impresa. Le ragioni di un ritardo*, in RIDL, 2013, I, 877.

²⁰⁴ Treu, *Trasformazioni delle imprese*, cit., 29.

²⁰⁵ Alaimo, *Dialogo sociale settoriale e accordi transnazionali di impresa* e Scarponi, *Le procedure di controllo degli accordi quadro*, entrambi in QRS, 2013, rispettivamente 197 e 243.

concluse a livello di impresa o di settore – almeno sul piano dei loro canoni ispiratori, coerenti con la c.d. *fair-globalisation* – ai c.d. codici etici adottati nella prospettiva della *Corporate social responsibility*, considerando che le imprese sono complessivamente interessate all'utilizzo di questi *agreement* per l'acquisizione di crediti reputazionali e la creazione di consenso²⁰⁶. Ma è fin troppo ovvio che la loro unilateralità ne segna la radicale diversità rispetto alle accordi in questione. Piuttosto, all'interno di questa categoria si rinvergono intese dai tratti mutevoli ed irriducibili ad unità nei contenuti²⁰⁷, come pure di dubbia giustiziabilità giuridica; e ciò in ragione sia della formulazione tecnica delle previsioni – spesso programmatiche – sia difficoltà di configurare una catena rappresentativa tra le parti stipulanti ed i soggetti beneficiari.

Quanto ai primi, le forme più evolute di questi accordi – affrancate dalla originaria logica di *gentlemen's agreement*, in via di progressiva assimilazione con regole e stilemi della contrattazione collettiva tradizionale – contengono anche previsioni in tema di forme di appalto e di subfornitura variamente declinate, destinate ad imporre il rispetto di alcuni *standard* minimali – di regola parametrati sui livelli di protezione garantiti dalle fonti internazionali – e facendo della impresa transnazionale, attraverso le sue articolazioni locali, il soggetto responsabile del controllo dell'intera filiera produttiva. Spesso gli accordi prevedono forme di capillare diffusione informativa dei contenuti protettivi tra i soggetti coinvolti ai vari livelli decisionali – *in primis* la dirigenza dell'impresa transnazionale e delle altre realtà della filiera – il monitoraggio dei processi di conformazione – spesso involgenti le stesse parti collettive – la recezione del sistema di limiti in regolamenti interni, la previsione di regimi sanzionatori per i trasgressori, compresa la eventuale risoluzione del contratto commerciale reggente la filiera, almeno come *extrema ratio*²⁰⁸. Ma altrettanto spesso gli accordi necessitano di implementazione attraverso la recezione in accordi o intese derivate.

Quanto ai secondi, la vincolatività degli accordi presenta segni di debolezza intrinseca proprio in ragione della assenza di una regolazione universale del fenomeno dei gruppi in senso lato e, quindi, della difficoltà di “spalmare” intersoggettivamente gli impegni assunti tra tutti i soggetti, giuridicamente autonomi, partecipanti al gruppo medesimo. Specularmente, analoghe difficoltà si riproducono – anzi si acuiscono – sul piano dei rapporti intersindacali, dove alla difficoltà di con-

²⁰⁶ In generale Perulli, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, in Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Bologna, 2013, 13; Levi, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in *Studi in onore di Tiziano Treu, Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Napoli, 2011, 1109; Alaimo, *Dialogo sociale settoriale*, cit., 203.

²⁰⁷ Ales, *La dimensione poliedrica ed emergente delle relazioni di lavoro*, in QRS, 2013, 183.

²⁰⁸ Scarponi, *Le procedure di controllo*, loc. cit.

figurare legami giuridicamente decifrabili tra organizzazioni stipulanti si aggiunge la varietà dei soggetti coinvolti²⁰⁹.

E peraltro, a conferma della complessità del quadro di riferimento, non sfugge un significativo riflesso dato dalla stessa frammentazione e successiva contrapposizione delle organizzazioni sindacali locali, tra le quali si segnalano tensioni evidenti; quasi un sorta di “guerra tra poveri”, dove l’obiettivo del miglioramento degli *standard* economici e normativi viene messo paradossalmente in discussione dal timore di perdere il vantaggio distorto dato dalla arretratezza delle condizioni di lavoro²¹⁰.

Quanto alle reti, i problemi si acuiscono in ragione di diversi fattori: la “fluidità” dei rapporti tra le retiste, il mantenimento di una propria autonomia di interessi, non necessariamente assorbita nella rete, la possibile esistenza di una contrattazione “proprietaria”, ossia applicata per forza propria ad ogni singola realtà. E tutto ciò si riflette sulla difficoltà di costruire in termini sia tecnico-giuridici che sostanziali una effettiva soggettività rappresentativa. In questo senso non è un caso se i fenomeni di destrutturazione d’impresa sono indicati come fattore di frammentazione²¹¹.

A ciò si deve aggiungere anche il loro polimorfismo. Non si allude tanto alla figura della rete nella sua accezione atecnica – valendo allora le considerazioni già svolte più sopra in ordine alla sua imprevedibilità nozionale – ma alla stessa accezione tecnica, così come delineata dalla legge; legge (art. 3 della l. n. 33 del 2009) che ammette reti-soggetto – dotate di organo comune e di fondo patrimoniale – accanto a reti-oggetto, prive di soggettività giuridica e, quindi, della stessa attitudine a porsi come centro di imputazione di posizioni attive o passive e, ancor prima, come parte contrattuale^{212/213}, non dimenticando che talune letture paiono in-

²⁰⁹ Scarponi, *Accordi sindacali transnazionali e modello sociale europeo*, in Basenghi, Golzio (a cura di), *Regole, politiche e metodo*, Collana Fondazione Marco Biagi, Torino, 2013, 257; Senatori, *Transnational Company Bargaining and the Discourse of the European Commission: a Critical Overview*, in Ales, Senatori (edited by), *The Transnational Dimension of Labour Relations. a New Order in the Making?*, Torino, 2013, 87. Cfr. anche Lo Faro, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, in DLRI, 2007, 555.

²¹⁰ Telljohann, *La difficile strada verso l’europeizzazione delle relazioni industriali. Il ruolo degli accordi aziendali transnazionali*, in Basenghi, Golzio (a cura di), *Regole, politiche e metodo*, cit. 278.

²¹¹ Bellardi, *L’associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in DLRI, 2016, 405. In tema si v. anche Vitaletti, *Dall’altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in DLM, 2016, 362.

²¹² Razzolini, *Le reti Gucci ed Esaote*, cit., 115. Alessi, *Contratto di rete*, cit., 92; Maio, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in ADL, 2016, I, 787; Sitzia, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in ADL, 2015, I, 589

²¹³ Maio, *Contratto di rete*, cit., 787. Romei, *Il diritto del lavoro*, cit., 518.

vece propense ad individuare nella stessa rete, benchè non soggettivizzata, i termini di configurazione di una “datorialità” riducibile ad unità ed imputabile all’organizzazione nascente dal vincolo contrattuale reticolare²¹⁴.

Quanto all’interlocutore sindacale, poi, si naviga a vista. L’attuale regime in tema di selezione dei soggetti legittimati alla stipulazione del contratto aziendale – già messo a dura prova dalle difficoltà adattative alla realtà dei gruppi, dove si deve giocoforza ipotizzare il coinvolgimento di distinte rappresentanze per ciascuna impresa partecipante, con il rischio, tutt’altro che ipotetico, di dissociazioni difficilmente componibili²¹⁵ – mostra la propria inadeguatezza rispetto alle reti.

Come è noto, qualche esperienza interessante ha preso corpo²¹⁶. Si pensi, per tutti, al c.d. modello Gucci, nel quale l’impresa-committente finale si avvale di un sistema di reti di cui non è parte in senso tecnico. Il contratto di rete, in questo caso, è utilizzato come struttura di gestione della *supply chain*: l’impresa *leader* ha un rapporto privilegiato con i propri fornitori di primo livello, i quali sono parti di contratti di rete correnti con altri soggetti, fornitori di secondo livello²¹⁷, dando vita ad un *network* di una decina di strutture reticolari in senso strettamente giuridico²¹⁸. Applicato a tutta la filiera produttiva, gli accordi prevedono minimi garantiti, utilizzo coordinato degli strumenti di flessibilità e degli ammortizzatori sociali nonchè sostegno in caso di flessione produttiva. Ed un cenno merita anche l’esperienza riguardante la filiera Fiat²¹⁹, con clausole di vario genere tra le quali l’impegno al *repechage* esteso alla rete.

Lo strumento della contrattazione interaziendale potrebbe però rivelarsi inapplicabile rispetto a reti formate da micro-imprese, considerate anche le difficoltà di reperimento di un interlocutore sindacale legittimato²²⁰.

Da qui il possibile sviluppo della contrattazione territoriale, capace anche di maggiori potenzialità²²¹ – peraltro inesprese o espresse solo con fatica, almeno nell’attuale sistema intersindacale²²² – anche nella forma della “contrattazione di

²¹⁴ Perulli, *Contratto di rete*, cit., 473.

²¹⁵ Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva*, cit., 116.

²¹⁶ Razzolini, *Network Forms of Organisational and Network Agreements in a Labour Law Perspective: Two Tuscan Case Studies*, in Ales, Basenghi, Bromwich, Senatori (edited by), *Employment Relations and Transformation of Enterprise*, cit., 67.

²¹⁷ Macchi, *Le reti Gucci ed Esaote: un’analisi economica*, in DLRI, 2016, 83.

²¹⁸ Razzolini, *Le reti Gucci ed Esaote: un’analisi di diritto del lavoro*, in DLRI, 2016, 103; Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze*, cit., 25.

²¹⁹ Alvino, *Il lavoro nelle reti*, cit., 302.

²²⁰ Alvino, *Contratto di rete e rapporti di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Contratto di rete di imprese*, Milano, 2016, 454.

²²¹ Andreoni, *I dilemmi sindacali nell’Italia del “Jobs Act”. Spunti per una riflessione*, in RGL, 2014, I, 698.

²²² Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un’analisi della strumentazione giuridica*, in RGL, 2015, I, 29. Guarriello, *Crisi economica, contrattazione collettiva e ruolo della legge*. Relazione al Congresso mediterraneo di Diritto del lavoro di Lisbona, 14-15 maggio 2015, 10 dattiloscritto.

prossimità intercategoriale²²³, benchè non si possa trascurare che la territorialità è tratto solo eventuale dei modelli a rete²²⁴. Senza dimenticare che, ancora una volta, il sistema ritaglia spazi anche per una ipotetica rivitalizzazione degli accordi di prossimità *ex art. 8 della l. n. 148 del 2011*²²⁵, come pure per una valorizzazione del possibile coordinamento con la programmazione negoziata ed i relativi strumenti attuativi²²⁶.

In questo senso si spiega il favore verso un *mix* di livelli regolativi: contrattazione sovra-aziendale di livello territoriale o di distretto – costruita per aggregazioni geografiche o, più correttamente, di rete, attraverso il coinvolgimento di interlocutori da individuare, superando anche la tradizionale costruzione della coalizione datoriale come associazionismo di risposta²²⁷, non dimenticando mai che, diversamente da quanto accade nei distretti produttivi, le architetture reticolari non sono finalizzate a creare economie di agglomerazione ma di complementarietà²²⁸ – che fungano da “ponte” rispetto a singole intese seriali di livello propriamente aziendale, armonizzate sulle prime²²⁹. Certo, questo assetto impone una profonda revisione dei modelli contrattuali consolidati e validati nella stessa regolamentazione che le parti sociali si sono date – *rectius*, talvolta, non date – in ordine sia alla struttura negoziale sia alla scelta degli attori negoziali, anche al fine di garantire l’indispensabile vincolatività soggettiva. Ed è difficile non convenire con chi mostra favore per la creazione di un possibile terzo livello di contrattazione, “autonomizzato”²³⁰ rispetto ai due livelli decentrati ed alternativo a questi nella materie affidate, non nascondendo però enormi problemi di armonizzazione con i livelli già esistenti – problemi difficilmente gestibili con i tradizionali criteri della “specialità, posteriorità e volontà delle parti”²³¹ – e rischi in termini di accelerazione dei fenomeni di “decentramento contrattuale disorganizzato” da tempo enucleata come categoria scientifica dalla dottrina più attrezzata²³².

²²³ Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva, cit.*, 118. Sui vantaggi della contrattazione territoriale si v. anche Bellardi, *L’associazionismo dei datori di lavoro, cit.*, 413.

²²⁴ Cafaggi, *Reti di imprese, cit.*, 11.

²²⁵ Alvino, *Contratto di rete, cit.*, 462.

²²⁶ D’Arcangelo, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, 2012, 199.

²²⁷ Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 2006, 37.

²²⁸ Perulli, *Contratto di rete, cit.*, 464.

²²⁹ In questo senso Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in RGL, 2013, I, 83; Id., *Contratto di rete, cit.*, 489.

²³⁰ Così Zoppoli, *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall’impresa a rete, cit.*, 214.

²³¹ Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva, cit.*, 119.

²³² Recuperando le suggestioni di Traxler, *Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map fo industrial relations?*, in Crouch, Traxler (a cura di), *Organized industrial relations in Europe: what future?*, Aldershor, 1995. Da ultimo, si v. Pizzoferrato, *L’autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in DLRI, 2015, I, 435; Bellardi, *L’associazionismo dei datori di lavoro, cit.*, 412; Perulli, *La contrattazione collettiva, cit.*, 936; Papa, *Struttura contrattuale, cit.*, 339.

E, anzi, da questo punto di vista non sfuggono le difficoltà di soddisfacimento di queste istanze rispetto all'attuale stato del nostro sistema di relazioni industriali, segnato da una profonda crisi dei modelli rappresentativi²³³ avvertita non più tanto rispetto alla coalizione dei lavoratori – dove si è, in qualche modo, faticosamente giunti ad un (almeno apparente) assetto condiviso – ma proprio sul versante datoriale; versante che – nella nostra tradizione sindacale – si colloca in una sorta di “terra di nessuno”, priva di particolare *appeal*, come denuncia il rumoroso silenzio serbato dalle parti sociali in sede di definizione delle regole in materia²³⁴, pressochè dimentiche del tema, quasi rappresentasse una sorta di “pre-dato” immutevole, privo di energia propria o, al più, un microcosmo esposto alle sole pulsioni “di risposta” rispetto alle ben più vitali dinamiche innervanti l'agire collettivo dei lavoratori. Sottovalutazione colpevolissima se mai ce ne fu una: evidentemente non si è voluto o saputo capire che – ben lontano dal porsi come semplice reazione “uguale e contraria” a forme e modi dell'aggregazione collettiva dei prestatori di lavoro – il mondo delle imprese ha cercato vie di fuga sorprendenti ed eterodosse rispetto ai tradizionali percorsi ed assetti istituzionalizzati, ritenuti non più adeguati, assumendo iniziative svianti: da qui il frazionamento – fino alla parcellizzazione – delle sigle sindacali, la fuoriuscita di alcuni *player* dal sistema di rappresentanza, la moltiplicazione delle sedi negoziali *et similia*.

E di questi fenomeni sono spia alcune notissime vicende – il caso Fiat, senza dubbio, ma anche altri fenomeni di dissociazione e riaggregazione riguardanti organizzazioni tradizionalmente rappresentative²³⁵ – e, sul piano quantitativo, la esplosiva moltiplicazione dei contratti collettivi, quasi raddoppiati per numero nel breve volgere di pochi anni²³⁶, essenzialmente in fusione della frantumazione dei modelli aggregativi datoriali.

²³³ Ampiamente Liso, *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel “trittico” degli accordi interconfederali*, in RIDL, 2014, I, 551; Faioli, *Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle imprese di minori dimensioni del terziario: la disarmonica identità di R.ETE. Imprese Italia*, in DLM, 2016, 97.

²³⁴ Si pensi, ad esempio, alla vicenda di Federdistribuzione “uscita” da Confcommercio. In tema ampiamente Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in DLRI, 2017, 2; Guarriello, *Crisi economica, contrattazione collettiva e ruolo della legge, cit.*, 8 dattiloscritto. Non è un caso se nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 manca “ogni tentativo di mettere ordine nel campo dei parametri di rilevazione della rappresentatività datoriale”: Papa, *Struttura contrattuale e rappresentanza datoriali. Gli effetti del decentramento sulle peak associations*, in DLM, 2016, 335. Si tratta di un silenzio di fatto non smentito dall'esile riferimento ai “criteri di misurazione della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro” contenuto nelle premesse all'Accordo interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto da Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil il 26 novembre 2015. Né può dirsi davvero utile il tentativo, condotto dalla prassi amministrativa, di introdurre filtri selettivi miranti a disincentivare la deriva verso l'applicazione di contratti c.d. “pirata”: cfr. Min. Lav., nota 24 marzo 2015, n. 32/0005623.

²³⁵ Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività, cit.*, 3. Papa, *Struttura contrattuale, cit.*, 333.

²³⁶ Papa, *Struttura contrattuale, cit.*, 331.

Ma sarebbe probabilmente inadeguata e troppo angusta una lettura che trascurasse i processi di trasferimento e traslazione del *focus* dell'azione di rappresentanza degli interessi collettivi dal piano strettamente contrattuale a quello concertativo, ossia da un modello rivendicativo ad uno di tipo lobbistico, del resto in linea con analoghi fenomeni registrati a livello europeo, *zeitgeist* dei mutamenti delle architetture istituzionali in questa era di post-democrazia industriale²³⁷.

12. Conclusivamente riesce difficile non convenire con quanto notava già alcuni anni fa De Luca Tamajo, quando parlava – con attenzione anche alla prospettiva comparata – di “assenza di una strategia definita da parte del sindacato” e, di conseguenza, di “mancanza di un governo sindacale dei processi di decentramento”, tanto nel momento genetico quanto nel momento dinamico del loro sviluppo, benchè questi fenomeni abbiano capacità di indebolimento dell'azione collettiva²³⁸.

E dell'assenza di un complessivo disegno progettuale è segnale la stessa scarsa capacità di risposta delle parti sociali rispetto ai fenomeni più evoluti di decentramento produttivo e di integrazione mercantile tra imprese²³⁹. Sono proprio questi ultimi – quelli che riguardano *in primis* le architetture societarie – a sfuggire, mentre le forme più tradizionali hanno trovato nel tempo una regolazione più confacente.

In questo complicatissimo intreccio, solo attori capaci di variare strategie, prassi e contenuti negoziali – garantendone un adattamento ai diversi contesti aziendali in ragione della varianza tipologica delle imprese – potranno assicurare risposte e soluzioni rispondenti ai bisogni del sistema produttivo ed al superamento degli assetti ormai inadeguati ai nuovi modelli d'impresa.

²³⁷ Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze*, cit., 43.

²³⁸ De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo*, cit., 11.

²³⁹ Ciucciavino, *Il rapporto di lavoro nel mercato*, cit., 180.

Bibliografia

- Alaimo, *Dialogo sociale settoriale e accordi transnazionali di impresa*, in QRS, 2013, 197
- Albi, *Il contratto di appalto*, in F. Carinci, Persiani (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, *Il mercato del lavoro*, Padova 2012, 1618
- Ales, *La dimensione poliedrica ed emergente delle relazioni di lavoro*, in QRS, 2013, 183.
- Ales, Basenghi, Browwich, Senatori (edited by), *Employment Relations and Transformation of the Enterprise in the Global Economy*, Torino, 2016
- Alessi, *Contratto di rete e regolazione dei rapporti di lavoro*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 86
- Allamprese, Orlandini, *Decreto legislativo n. 136/2016 recante attuazione della direttiva n. 2014/67 di attuazione della direttiva n. 96/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori. Un primo commento*, in www.cgil.it/admin.../wp.../09/Nota_CGIL_decreto_legislativo_136_2016xdef.pdf.
- Alleva, *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al d. lgs. n. 276/2003*, Roma, 2004, 165
- Alvino, *Contratto di rete e rapporti di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Contratto di rete di imprese*, Milano, 2016, 454.
- Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014, 271.
- Alvino, *La nuova disciplina della solidarietà negli appalti*, in Persiani, Liebman (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Milano, 2013, 129.
- Andreoni, *I dilemmi sindacali nell'Italia del "Jobs Act". Spunti per una riflessione*, in RGL, 2014, I, 698
- Balletti, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, 2 dattiloscritto.
- Bano, *Il diritto del lavoro in 3d. Lo spazio giuridico dei diritti sociali dopo Laval*, in Borelli, Guazzarotti, Lorenzon (a cura di), *I diritti dei lavoratori nelle Carte europee dei diritti fondamentali*, Napoli, 2012, 43
- Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in DLRI, 2010, 207
- Bavaro, Laforgia, *Contrattazione collettiva e "prossimità delle imprese". La struttura del contratto collettivo di filiera, distretto, rete d'impresa*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete, cit.*, 109
- Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in DRI, 2017, I, 20.
- Bellardi, *L'associazionismo dei datori di lavoro: un elemento di fragilità delle relazioni industriali?*, in DLRI, 2016, 405.
- Bellavista, *La figura del datore di lavoro pubblico*, in DLRI, 2010, 87
- Bellomo, *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011: interpretazione e costituzionalità*, nel volume *Contrattazione in deroga*, in Carinci (a cura di), *Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del d.l. n. 138/2011*, Milano, 2012, 279
- Berta, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, 2014.
- Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, WP D'Antona, n. 218/2014.
- Bonardi, *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*, Milano, 2001, 350.
- Borelli, *L'ambito di applicazione e i criteri di imputazione giuridica della disciplina lavoristica nelle organizzazioni complesse*, in Barbera, Perulli (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova, 2014, 18;

- Brino, *Successione di appalti e tutela della continuità occupazionale*, in Aimo, Izzi, *Esternezzazioni*, cit., 109.
- Burroni, Ramella, *Negoziare, regolare e promuovere lo sviluppo locale*, in RGL, 2015, I, 51.
- Cafaggi, *Rete di imprese, spazi e silenzi regolativi*, in Cafaggi (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna, 2004, 1.
- Campanella, *Outsourcing e rapporti di lavoro. La dimensione giuslavoristica dei processi di esternalizzazione dell'impresa*, in Campanella, Clavarino (a cura di), *L'impresa dell'outsourcing*, Milano, 2004.
- Carabelli, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in DRI, 2009, I, 92.
- Carinci F., *A proposito del Jobs Act*, in Santoni, Ricci, Santucci (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, Napoli, 2016, 20.
- Carinci F., *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, ADL, 2011, 1157.
- Carinci M.T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 3.
- Carinci M.T., *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"*, in GDLRI, 2016, 733.
- Carnelutti, *Sul contratto di lavoro relativo ai pubblici servizi assunti da imprese private*, in *Riv. dir. comm.*, 1909, I, 416.
- Carosielli, *La solidarietà retributiva nei subappalti introdotta dalla direttiva 2009/52/CE: un'altra ipotesi di responsabilità?*, DRI, 2015, 1197.
- Caruso, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, 263.
- Cassar, *Il sistema della tutele del lavoro nell'appalto tra politiche del diritto e scelte organizzative*, Torino, 2014, 112.
- Castelli, *Il contrattualismo nel diritto del lavoro tra aspirazioni di emancipazione e riscatto e mercificazione del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, cit.*, 319.
- Cella, *Quale futuro per la contrattazione collettiva?*, in DLRI, 2016, 219.
- Chieco, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo cambiamento*, in DRI, 2012, 1003.
- Chisari, Esposito, Montrone, *Somministrazione e appalti: contrattazione collettiva e fenomeni interpositori*, in Rusciano, Zoli, Zoppoli (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, 2006, 415.
- Ciucciovino, *Il rapporto di lavoro nel mercato: la frattura del rapporto binario lavoratore/datore di lavoro*, in Corazza, Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 167.
- Corazza, "Contractual integration" e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela el lavoratore*, Padova, 2004, 119.
- Cordella, *Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, DRI, 2016, 535.
- Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, 2012.
- Corti, *Concorrenza e lavoro: incroci pericolosi in attesa di una svolta*, in DLRI, 2016, 516.
- Costa, *Solidarietà e codatorialità negli appalti*, WP D'Antona, n. 302/2016, 1.
- Costantini, *Limiti all'iniziativa economica privata e tutela del lavoratore subordinato: il ruolo delle c.d. "clausole sociali"*, in *IANUS*, n. 5, 2011, 217.
- D'Arcangelo, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, 2012.

- Daubler, Klebe, Crowdwork: *datore di lavoro in fuga?*, in DLRI, 2016, 471
- De Angelis, *Responsabilità solidale nell'appalto e processo*, in WP D'Antona, n. 314/2016
- Del Conte, *Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori*, in DRI, 2006, I, 311
- Del Punta, *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2005, 625;
- De Luca Tamajo, *Concorrenza e diritto del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Milano, 2016, 13.
- De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in RIDL, 2007, I, 6.
- De Luca Tamajo, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica mutisocietaria*, DML, 1999, I, 69.
- De Luca Tamajo, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro, ieri e oggi*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Bologna 16-17 maggio 2013, 3 del dattiloscritto.
- De Luca Tamajo, Salimbeni, *Il trasferimento d'azienda*, in Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Padova, 2012, 1488
- De Mozzi, *La tutela dei lavoratori nell'appalto transnazionale*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Torino, 2011, 54
- Denozza, *Il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa neo-liberale*, in RIDL, 2015, I, 41
- De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano, 1995
- Dorigatti, *Strategie di rappresentanza del lavoro nelle catene del valore: al di là della distinzione fra datore di lavoro "formale" e "sostanziale"*, in *Stato e Mercato*, 2015, 281
- Esposito, *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Napoli, 2002
- Faioli, *Prassi e teoria delle relazioni collettive nelle imprese di minori dimensioni del terziario: la disarmonica identità di R.ETE. Imprese Italia*, in DLM, 2016, 97.
- Ferraro, *Il rapporto di lavoro negli appalti*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Padova, 2005, 971.
- Ferruggia, *Le esternalizzazioni "relazionali" nel decentramento di attività dell'impresa*, in RGL, 2013, I, 811
- Forlivesi, *Le clausole sociali negli appalti pubblici: il bilanciamento possibile tra tutela del lavoro e ragioni del mercato*, WP D'Antona n. 275/2015
- Galantino, *Le fonti extralegislative nell'esperienza giurisprudenziale*, in RIDL, 2009, I, 479
- Gamberini, Venturi, *La facoltà derogatoria della contrattazione collettiva nella responsabilità solidale negli appalti*, in DRI, 2014, I, 187
- Gereffi, Korzeniewicz, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, Praeger, 1994
- Ghera, *Il contratto collettivo tra natura negoziale e di fonte normativa*, in RIDL, 2012, I, 195
- Ghera, *Le c.d. clausole sociali: evoluzione di un modello di politica legislativa*, in DLRI, 2001, 133
- Giubboni, *Libertà economiche fondamentali, circolazione dei servizi e diritto del lavoro*, in RGL, I, 2015, 811
- Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 2006, 37.
- Gragnoles, *La parabola del contratto collettivo nella società economica italiana*, in LG, 2013, 653
- Guarriello, *Crisi economica, contrattazione collettiva e ruolo della legge*. Relazione al Congresso mediterraneo di Diritto del lavoro di Lisbona, 14-15 maggio 2015
- Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984

- Ichino, *La disciplina della segmentazione del processo produttivo e dei suoi effetti sul rapporto di lavoro*, in Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Trento, 4-5 giugno 1999, Milano, 2000
- Ichino, *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Le ragioni di un ritardo*, RIDL, 2013, I, 877
- Imberti, *Il trattamento economico e normativo*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Milano, 2011, 93.
- Izzi, *Appalti e responsabilità solidale*, in Aimo, Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 95.
- Izzi, *La promozione della regolarità negli appalti attraverso la responsabilità solidale per i crediti da lavoro: sperimentazioni concluse e in corso*, in ADL, 2016, I, 810;
- Izzi, *La responsabilità solidale negli appalti: una tutela in declino?*, in DLM, 2013, p. 659.
- Lambertucci, *Area contrattuale e autonomia collettiva*, in Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro di Trento, 4-5 giugno 1999, Milano, 2000, 87.
- Lambertucci, *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in RIDL, 2014, I, 255
- Lassandari, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in DLRI, 2017, 2;
- Leonardi, *Il WCM alla Fiat: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2015, 131.
- Levi, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in *Studi in onore di Tiziano Treu, Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, *Contratti di lavoro*, Napoli, 2011, 1109
- Liso, *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel "trittico" degli accordi interconfederali*, in RIDL, 2014, I, 551
- Lo Faro, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, in DLRI, 2007, 555
- Lozito, *Cambio-appalto e tutele (de)crescenti: un rischio da ridimensionare*, in RGL, 2015, I, 857.
- Lozito, *Le clausole di riassorbimento della manodopera negli appalti privati tra vincoli costituzionali ed europei*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 310.
- Lozito, *Tutele e sottotutele del lavoro negli appalti privati*, Bari, 2013, 28.
- Lunardon, *Autonomia collettiva e gruppi di imprese*, Torino, 1996
- Lunardon, *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in RIDL, 2004, I, 213.
- Macchi, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi economica*, in DLRI, 2016, 83.
- Magnani, *Il rapporto tra legge e autonomia collettiva*, in DRI, 2017, I, 2.
- Mainardi, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*. Relazione alle Giornate di studio Aidlass, Napoli 16-17 giugno 2016, 2 del dattiloscritto;
- Maio, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in ADL, 2016, I, 787
- Maresca, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138*, in DRI, 2012, 16
- Marinelli, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Torino, 2002;
- Marinelli, *La tutela del posto di lavoro in caso di cessazione dell'appalto*, in M.T. Carinci, Cester, Mattarolo, Scarpelli (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro, cit.*, 219.
- Mariucci, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979.

- Mattei, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, in RGL, I, 2016, 765 ss.
- Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in RGL, 2013, I, 25.
- Minolfi, *La contrattazione collettiva nei gruppi d'impresa: uno sguardo comparato*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 131;
- Mutarelli, *Gli effetti delle clausole di riassunzione nell'avvicendamento degli appalti privati*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, 2015, 339;
- Mutarelli, *La solidarietà negli appalti per i crediti dei lavoratori*, in Cinelli, Ferraro, Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino, 2013, 723.
- Nappi, *Trasferimento d'azienda e trasformazioni del datore di lavoro*, ne *Il trasferimento d'azienda*, QDLRI, 2004, 61.
- Natalini, *Il regime di solidarietà negli appalti*, in Fiorillo, Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, cit., 505;
- Nogler, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in LD, 1992, 2, 293.
- Nogler, *La subordinazione nel d. lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico"*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", n. 267/2015, 23.
- Novella, *Il trasferimento di ramo d'azienda: la fattispecie*, in Aimo, Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, Torino, 2014, 237.
- Nunin, *Game over o rilancio? La contrattazione della flessibilità dopo il Jobs Act*, in RGL, 2016, I, 374
- Olivelli F., *La contrattazione collettiva aziendale dei lavoratori privati*, Milano, 2016, 294;
- Orlandini, *Mercato unico dei servizi e tutela del lavoro*, Milano, 2013.
- Ouwerzijl, Peters, *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, in www.bollettinoadapt.it;
- Pallini, *Diritto europeo e limiti di ammissibilità delle clausole sociali nella regolazione nazionale degli appalti pubblici di opere e servizi*, in DLRI, 2016, 526.
- Papa, *Struttura contrattuale e rappresentanza datoriali. Gli effetti del decentramento sulle peak associations*, in DLM, 2016, 335.
- Passalacqua, *Autonomia collettiva e mercato del lavoro*, Torino, 2005, 81
- Passalacqua, *L'equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art. 51 del d. lgs. n. 81 del 2015*, DLM, 2016, 293.
- Pedrazzoli, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, RIDL, 1998, 62;
- Pedrazzoli, *La partecipazione dei lavoratori: un tema di natura costituzionale e politica*, in Zoli (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, 2015, 1
- Perraudin, Petit, Thevenot Tinel e Valentin, *Inter-firm Dependency and Employment Inequalities: Theoretical Hypotheses and Empirical Tests on French Subcontracting Relationships*, in *Review of Radical Political Economics*, 2013.
- Pellacani, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Torino, 2002
- Pellacani, *I gruppi societari nella riforma Biagi*, in DML, 2004, 728
- Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in Fiorillo, Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, 2014, 463.
- Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, in RIDL, 2007, I, 34.
- Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in RGL, 2013, I, 111.

- Perulli, *La contrattazione collettiva "di prossimità": teoria, comparazione e prassi*, in RIDL, 2013, I, 951.
- Perulli, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, in Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Bologna, 2013, 13
- Perulli, *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in RGL, 2015, I, 735
- Pessi, *Ordinamento statale e ordinamento intersindacale: promozione o regolazione?*, in RIDL, 2014, I, 11
- Pessi, *Indisponibilità del tipo e disponibilità regolativa dell'autonomia collettiva. Sull'art. 8 della Manovra bis*, in RIDL, 2011, I, 539.
- Pinto, *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione europea a diritto nazionale*, ADL, 2011, 890.
- Pinto, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in RGL, 2013, I, 57
- Pizzoferrato, *L'autonomia collettiva nel nuovo diritto del lavoro*, in DLRI, 2015, I, 435
- Proia, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in DRI, 2010, 60
- Prosperetti, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, Milano, 2010
- Quadri, *Processi di esternalizzazione. Tutela del lavoratore e interesse dell'impresa*, Napoli, 2004
- Ratti, *Intorno al concetto di datore di lavoro. A proposito di The Concept of the Employer di Jeremias Prassl*, in GDLRI, 2016, 381.
- Ratti, *Le garanzie per i lavoratori nelle vicende traslative dell'impresa*, in Aimò, Izzi, *Esternalizzazioni*, cit., 293.
- Razzolini, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in RGL, 2013, I, 29
- Razzolini, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in DLRI, 2016, 103;
- Bavaro, *Sulla prassi e le tendenze*, cit., 25.
- Razzolini, *Network Forms of Organisational and Network Agreements in a Labour Law Perspective: Two Tuscan Case Studies*, in Ales, Basenghi, Bromwich, Senatori (edited by), *Employment Relations and Transformation of Enterprise in the Global Economy*, Torino, 2016, 67
- Ricci, *Le nuove regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale. Alcune note a margine del Testo Unico 10 gennaio 2014*, in L. Zoppoli, A. Zoppoli, M. Delfino (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Napoli, 2014, 361
- Ricciardi, *L'outsourcing strategico. Modalità operative, tecniche di controllo ed effetti sugli equilibri di gestione*, Milano, 2000
- Romei, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2016, 507
- Russo, *I poteri di deroga della contrattazione di prossimità. Un inventario critico*. Quaderni della Fondazione Marco Biagi. Saggi. 2.IV., <http://www.fmb.unimore.it/online/home/ricerca/pubblicazioni/quaderni-fondazione-marco-biagi/articolo4808.html>, 32.
- Santoni, *Contrattazione collettiva e principio di maggioranza*, in RIDL, 2013, I, 75
- Santoro-Passarelli, *Il contratto aziendale in deroga*, WP D'Antona, n. 254/2015, 18
- Santoro-Passarelli, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in RIDL, 2015, I, 61
- Scarpelli, *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici*, in RGL, 2006, I, 758.
- Scarpelli, *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Padova, 2012, 1421.

- Scarponi, *Accordi sindacali transnazionali e modello sociale europeo*, in Basenghi, Golzio (a cura di), *Regole, politiche e metodo*, Collana Fondazione Marco Biagi, Torino, 2013, 257
- Scarponi, *Il rapporto tra legge e contrattazione collettiva a livello aziendale o territoriale*, in RGL, 2015, I, 121.
- Scarponi, *Le procedure di controllo degli accordi quadro*, in QRS, 2013, 243
- Schmitz, *Collective efficiency and increasing returns*, 1995, IDS Working Paper 50, 1997, in <https://www.ids.ac.uk/files/Wp50.pdf>.
- Seghezzi, *Lavoro e relazioni industriali nell'Industry 4.0*, in DRI, 2016, I, 178.
- Senatori, *Transnational Company Bargaining and the Discourse of the European Commission: a Critical Overview*, in Ales, Senatori (edited by), *The Transnational Dimension of Labour Relations. a New Order in the Making?*, Torino, 2013, 87.
- Senatori, *Trasferimento d'azienda e riassunzione di lavoratori: il vincolo comunitario*, in RGL, 2004, I.
- Sitzia, Cordella, *I fenomeni di esternalizzazione e l'apparato sanzionatorio/diassuasivo*, in Broilo, Cester, Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016, 377.
- Sitzia, *Il problema della codatorialità nel sistema del contratto di rete*, in ADL, 2015, I, 589
- Speziale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in DLRI, 2010, 1 ss.;
- Speziale, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, WP D'Antona, n. 322/2017, 20
- Speziale, *Le "esternalizzazioni" dei processi produttivi dopo il d. lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma*, in RGL, 2006, I, 9.
- Telljohann, *La difficile strada verso l'uropeizzazione delle relazioni industriali. Il ruolo degli accordi aziendali transnazionali*, in Basenghi, Golzio (a cura di), *Regole, politiche e metodo*, cit. 278.
- Tosi, *Appalto di opere o di servizi e solidarietà*, in F. Carinci, Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Suppl. DPL n. 33/201_, 163.
- Tosi, *Sull'ambito di efficacia delle clausole obbligatorie del contratto collettivo*, ADL, 2015, I, 765.
- Traxler, *Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map fo industrial relations?*, in Crouch, Traxler (a cura di), *Organized industrial relations in Europe: what future?*, Aldershor, 1995.
- Treu, *Cessione di ramo d'azienda: note orientative e di metodo*, in RIDL, 2016, I, 46
- Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato, concorrenza, regole*, 2012, 7.
- Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in RGL, 2016, I, 748
- Vallebona, *Successione nell'appalto e tutela dei posti di lavoro*, RIDL, II, 219.
- Veneziani, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro*, in LD, 1990, 4, 611.
- Viscomi, *Lavoro e legalità: "settori a rischio" o "rischio di settore"? Brevi note sulle strategie di contrasto al lavoro illegale (e non solo) nella recente legislazione*, RGL, 2015, I, 603.
- Vitaletti, *Dall'altra parte: rappresentanza datoriale e contratto nazionale di categoria nello spazio giuridico globale*, in DLM, 2016, 362.
- Zoli, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella recente progettazione legislativa*, in Zoli (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, 2015, 109.
- Zoppoli, *Emancipazione e biodiversità nel diritto del lavoro*, in Perulli (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro*, cit., 472.

Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, in RGL, 2015, I, 29.

Zoppoli, *Metamorfosi soggettive e riflessi sul sistema delle fonti del diritto del lavoro: la codatorialità*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete, cit.*, 214.

Zoppoli, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, WP D'Antona, n. 284/2015