

## Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da “unicità di impresa”\*

Orsola Razzolini

|  |     |
|--|-----|
| 1. Emersione e uso del criterio dell’“unicità di impresa” nella giurisprudenza.  | 201 |
| 2. Le nozioni giuscommercialistiche di impresa e “impresa di gruppo”.  | 206 |
| 3. Conseguenze della connessione dei rapporti di lavoro all’impresa di gruppo sotto il profilo dell’individuazione del datore di lavoro. | 211 |
| 4. (Segue) La soluzione della contitolarità della posizione di datore di lavoro.   | 215 |
| 5. Applicazioni di tale soluzione.   | 221 |
| 6. Assonanze e divergenze con il diritto commerciale.  | 225 |
| 7. Riferimenti bibliografici   | 227 |

---

\* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 89/2009

## 1. Emersione e uso del criterio dell'“unicità di impresa” nella giurisprudenza.

Il tema dei gruppi di imprese<sup>579</sup>, solo lacunosamente considerato nella legislazione<sup>580</sup>, è da diversi anni oggetto del dibattito della giurisprudenza e della dottrina lavoristica, sollecitato specialmente dall'esigenza di individuare ed elaborare strumenti maggiormente idonei a fornire del particolare fenomeno del gruppo caratterizzato da un'impresa unica un'adeguata regolazione.

L'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003 ha di recente ribadito la regola tradizionale per cui nei gruppi di imprese, l'eventuale profilarsi di un' “unicità di impresa” è un fenomeno meramente economico, che non rileva sul piano giuridico. Per contro, su questo piano viene in rilievo una pluralità di imprese: tante quante sono le società facenti parte del gruppo<sup>581</sup>. In questa visuale, che vi sia unicità di impresa dal punto di vista economico e pluralità di soggetti dal punto di vista giuridico non costituisce un'antinomia. Salvo talune eccezioni, di cui si darà conto nel prosieguo<sup>582</sup>, l'unicità di impresa resta confinata nell'area della irrilevanza giuridica e non scalfisce la regola generale, di matrice giuscommercialistica, della formale separazione soggettiva fra le società facenti parte del medesimo gruppo<sup>583</sup>.

La giurisprudenza lavoristica ha tuttavia individuato nel tempo una serie di temperamenti a questo modello legislativo.

Già agli inizi degli anni ottanta, si riteneva che l'impresa unica sottostante al gruppo dovesse acquistare rilevanza giuridica quando si configurava una frode alla legge. Ciò era in particolare affermato quando si dimostrava che una stessa attività di impresa era stata frammentata fra più società, separate sul piano formale, ma non sul piano sostanziale, al precipuo scopo di far venire meno i presupposti di applicazione di tutele di carattere imperativo e specialmente il requisito occupazionale selettivo della tutela reale del posto di lavoro (artt. 18 st. lav., l. n. 223 del 1991)<sup>584</sup>. La repressione della frode si otteneva attraverso la disapplicazione della regola della formale

<sup>579</sup> Con l'espressione “gruppo di imprese” si intende qui indicare sia il fenomeno dell'integrazione verticale di tipo contrattuale fra imprese individuali, sia il fenomeno dell'integrazione verticale di tipo azionario o contrattuale fra società, essendo le società delle imprese esercitate collettivamente. Quest'ultimo fenomeno, assai più frequente rispetto al primo, viene sovente citato nel diritto commerciale come “gruppo di società”. Nel prosieguo del lavoro, i costanti riferimenti alla dottrina, alla giurisprudenza e alla normativa giuscommercialistica richiederanno spesso di utilizzare, accanto al termine “gruppo di imprese”, il termine “gruppo di società”, intesi ciascuno nel significato poc'anzi precisato.

<sup>580</sup> Nel diritto del lavoro pochissime norme si riferiscono al fenomeno dei gruppi. Si possono menzionare gli articoli 4, c. 15-*bis*, l. n. 223 del 1991 e 47, c. 4, l. n. 428 del 1990, che prendono in considerazione, tuttavia, non il fenomeno del gruppo in senso stretto, bensì i rapporti di controllo societario, di cui all'art. 2359 c.c. Tali norme prescrivono che l'inadempimento dell'imprenditore degli obblighi di informazione, consultazione ed esame congiunto nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, non può trovare giustificazione nella mancata trasmissione delle necessarie informazioni da parte dell'impresa controllante che abbia assunto la decisione di aprire la procedura. Di “gruppo” si parla solo nel d.lgs. n. 74 del 2002, relativo all'istituzione di un comitato aziendale europeo nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, e nell'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003.

<sup>581</sup> Tale norma, che porta la rubrica “gruppo di impresa”, attribuisce ai rapporti di collegamento e di controllo societario, di cui all'art. 2359 c.c. e all'art. 3, d.lgs. n. 74 del 2002, una rilevanza giuridica limitata a consentire la delega alla società capo-gruppo degli adempimenti relativi all'amministrazione dei rapporti di lavoro. Detti rapporti non rilevano invece al fine «dell'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro» (art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003). Per il commento a tale disposizione v. Galgano, 2004; Maresca, 2004, 345 ss.; Rondinone, 2004, 449 ss.; Miola, 2004; Pinto, 2005, 121 ss.; Scognamiglio G., 2007, 465 ss.; Lunardon, 2007, 2085 ss.

<sup>582</sup> V. *infra* § 2.

<sup>583</sup> V., in generale, Campobasso, 2004, 77 ss.

<sup>584</sup> V. fra le prime, Cass. 29.4.1974 n. 1220, FI, 1974, I, 1616; Cass. 2.7.1981 n. 4313, GC, 1983, II, 43; Cass. 9.11.1992 n. 12053, FI, 1993, I, 2245 ss., con nota di Meliadò; Rudan, 1991, 117.

separazione soggettiva fra le società facenti parte del gruppo, che venivano considerate alla stregua di un “complesso aziendale unitario” o di un “centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro”, seppure ai limitati effetti del computo del requisito numerico selettivo della tutela reale del posto di lavoro<sup>585</sup>.

L'orientamento descritto ha subito un'evoluzione significativa nella giurisprudenza più recente. La regola della formale separazione soggettiva viene oggi disapplicata ogni qualvolta si dimostri la sussistenza di circostanze di fatto rivelatrici dell'unicità di impresa sottostante al gruppo, a prescindere dall'indagine sull'intenzione fraudolenta delle parti<sup>586</sup>. Dette circostanze o indici di fatto, sul cui significato si indagherà nel prosieguo<sup>587</sup>, sono in particolare: «a) l'unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) l'integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il relativo interesse comune; c) un coordinamento tecnico amministrativo e finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori»<sup>588</sup>. Per questa giurisprudenza, la questione della finalità fraudolenta del fenomeno del gruppo perde terreno. Al fine di computare il requisito numerico selettivo della tutela reale del posto di lavoro sulla base dell'“unicità di impresa”, è sufficiente accertare che, nel caso concreto, ne sussistano i citati indici di fatto denotativi<sup>589</sup>.

Sulla scia di quest'orientamento, il criterio dell'unicità di impresa è stato sperimentato anche in ipotesi contigue a quella dei limiti dimensionali, al fine di soddisfare esigenze regolative, piuttosto che repressive, relegando sempre più sullo sfondo la prospettiva della frode alla legge.

Si consideri il caso del licenziamento per motivi oggettivi e dell'obbligo di ripescaggio. In diverse decisioni la giurisprudenza ammette (seppure molto spesso per *obiter dicta*) che, se sussistono gli elementi di fatto considerati denotativi dell'unicità di impresa, al fine di valutare il corretto adempimento dell'obbligo di ripescaggio, non è sufficiente riferirsi alla singola impresa della quale il datore di lavoro è formalmente titolare. Occorre per contro verificare l'impossibilità di

<sup>585</sup> Tale orientamento perdura tutt'oggi, seppure con alcune significative modifiche di cui si darà conto subito dopo. Si citano qui di seguito alcune delle decisioni che, dagli anni ottanta ad oggi, risultano informate alla descritta impostazione: Cass. 18.4.1986 n. 2756, FI, 1987, I, 1847; Cass. 27.2.1995 n. 2261, NGL, 1995, 381; Cass. 1.4.1999 n. 3136, NGL, 1999, 467; Cass. 10.11.1999 n. 12492, RGL, 2001, 49; Cass., 24.3.2003 n. 4274 OGL, 2003, I, 166 e RIDL, 2003, II, 740; Cass. 14.11.2005 n. 22927, FI Mass., 2005, 1953; Cass. 15.5.2006, n. 11107, RGL, 2007, II, 440; P. Pozzuoli 13.1.1995, DL, 1995, I, 276; P. Modugno 19.1.1996, Giurisprudenza pugliese, 1995, p. 151; P. Nola-Acerra 6.8.1997, RCDL, 1998, 170; P. Milano 19.1.1998, RIDL, 1998, II, p. 728; T. Milano 24.4.1998, *ivi*, 1998, II, 729; A. Milano 21.6.2006, OGL, 2006, 549. V. anche, Cass. 9.11.1992, n. 12053, NGL, 1993, 339 e FI, 1993, I, 2245, con nota di Meliadò. Per un'attenta disamina della giurisprudenza richiamata, Guaglione, 1991; Rudan, 1991; Meliadò, 1993; Tussino, 2004. Il meccanismo giurisprudenziale descritto viene impiegato anche con riferimento ai cosiddetti gruppi contrattuali. Con particolare riguardo alla *franchising*, si rinvia a T. Milano 25.6.2005, in RGL, 2006, 97 e, nel Regno Unito, a *Harrods Ltd. v. Remick* [1997] IRLR 583 (CA).

<sup>586</sup> V. specialmente Cass. 24.3.2003, n. 4274, cit. a nt. 7, spec. 747-748. Questo modo di procedere della giurisprudenza viene spesso giustificato attraverso il richiamo ad una concezione oggettiva, anziché soggettiva, di frode alla legge. In questo senso, tra le più recenti, Cass. 14.11.2005 n. 22927, cit. a nt. 7; Cass. 15.5.2006 n. 11107, cit. a nt. 7; T. Milano 25.6.2005 cit. a nt. 7; A. Milano 21.6.2006 cit. a nt. 7; Magrini, 1998, 485; Tussino, 2004, 776.

<sup>587</sup> V. *infra* §§ 2 e 3.

<sup>588</sup> V. la giurisprudenza citata a nt. 7.

<sup>589</sup> Questo ragionamento si evidenzia in particolare in Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7, 747-748.

impiegare il lavoratore in mansioni equivalenti nell'ambito dell'impresa unica riferibile al gruppo<sup>590</sup>. In qualche ipotesi, la giurisprudenza si informa a questa impostazione anche al fine di accertare l'effettiva esistenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive, in vista ed entro i limiti delle quali si giustifica l'esercizio del potere di recesso da parte del datore di lavoro<sup>591</sup>. La medesima argomentazione viene inoltre svolta per considerare l'impresa unica il «centro di imputazione delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative costituenti il criterio di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità» (art. 5, l. n. 223 del 1991)<sup>592</sup>.

L'uso del criterio dell'unicità di impresa a fini regolativi viene poi in particolare evidenza nelle decisioni in materia di distacco del lavoratore nei gruppi di società.

Come noto, l'elemento che caratterizza il distacco è rappresentato per la giurisprudenza (ancora prima che venisse introdotta una definizione legislativa della fattispecie per il settore privato) dall'esistenza di un concreto e rilevante interesse del datore di lavoro a che la prestazione lavorativa venga eseguita presso un soggetto terzo. Così, si configura un distacco in senso proprio quando la società datrice di lavoro trasferisce un dipendente presso un'altra società, appartenente al medesimo gruppo, per soddisfare un proprio concreto interesse. In quest'ipotesi, il rapporto di lavoro non è sospeso, bensì continua in termini inalterati senza liberare l'originaria datrice di lavoro dei relativi obblighi e responsabilità<sup>593</sup>.

Ora, secondo un consolidato orientamento, la sussistenza in capo alla società distaccante di un concreto interesse al distacco del proprio dipendente presso la consociata emerge chiaramente ogni qualvolta fra la prima (nella generalità dei casi una *holding*) e la seconda intercorra un legame commerciale di intensità tale «da costituire fra le stesse un complesso unitario»<sup>594</sup> o in altre parole da configurare l'esistenza di un'unicità di impresa. Se c'è unicità di impresa, infatti, c'è anche una strategia comune in vista della cui realizzazione le singole società, e in particolare la *holding*, hanno interesse a favorire la circolazione e lo scambio dei propri dipendenti all'interno del gruppo<sup>595</sup>.

<sup>590</sup> V. P. Milano 2.8.1995, RCDL, 1995, 1050; P. Roma 28.11.1995, RGL, 1996, II, 43; Cass. 16.5.2003, n. 7717, OGL, 2003, spec. 415; Cass. 6.4.2004 n. 6707, <http://www.giuffrè.it/Riviste/FI>; Cass. 10.5.2007 n. 10672, RIDL, 2007, II, spec. 1001. V. anche, per alcuni accenni in questo senso, Cass. 24.3.2003, n. 4274, cit. a nt. 7. In dottrina, cfr. De Simone, 1995, 249 ss.; Del Punta, 1998, 699 ss.; Carinci M. T., 2005, 132 ss.; Zoli, 2008, 49-50 e 53. In senso contrario, v. Cass. 28.8.2003 n. 12645, <http://www.giuffrè.it/Riviste/FI>. Con riferimento al Regno Unito, è di un certo interesse riportare il contenuto dell'*Employment Rights Act (ERA)* del 1996, section 115, che, fra i rimedi previsti nell'ipotesi di *Unfair Dismissal*, stabilisce che il giudice possa ordinare il *re-engagement* del lavoratore nei confronti del datore di lavoro o anche nei confronti dell'*associated employer*, la cui definizione è contenuta nella successiva section 231 (sulla quale v. *infra* § 5).

<sup>591</sup> V. Cass. 16.5.2003 n. 7717, cit. a nt. 12; Cass. 6.4.2004 n. 6707, cit. a nt. 12; P. Milano 2.8.1995, cit. a nt. 12; P. Roma, 28.11.1995 cit. a nt. 12. V. Del Punta, 1998, 699 ss.; Carinci M. T., 2005, 132 ss.

<sup>592</sup> Così Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7, 747. Lo ammette inoltre implicitamente, seppure non al fine della soluzione del caso di specie, Cass. 9.9.2003 n. 13182, <http://www.giuffrè.it/Riviste/FI>; T. Roma 21.12.2001, GI, 2001, I, 1, 84 ss., con nota di Palone.

<sup>593</sup> V. Cass. 6.10.1991 n. 10556, RIDL, 1992, II, 936 ss., qui 939, con nota di Nogler, 1992b.

<sup>594</sup> Così Cass. 26.5.1993 n. 5907, GI, 1996, I, 1, 860, con nota di Pacchiana Parravicini.

<sup>595</sup> V. Cass. 6.10.1991 n. 10556, cit. a nt. 15; Cass. 26.5.1993 n. 5907, cit. a nt. 16; Cass. 2.1.1995 n. 5, GI, 1995, I, 1, 1466; Cass. 16.2.2000 n. 1733, Arch. civ., 2000, 564; T. Torino 4.10.2004, G. piem., 2005, 154. Cfr. Vallebbona, 1993; Zanelli, 1989, 233 ss.; De Simone, 1991, 88 ss.; Zoli, 2004, 332 ss. Il requisito della temporaneità viene poi parametrato sulla base della durata di detto interesse, cioè in sostanza sulla base del perdurare di una strategia di gruppo.

Ma vi è di più. Nella giurisprudenza, accanto al distacco, è stata progressivamente elaborata l'ipotesi del cosiddetto "prestito"<sup>596</sup>. Nei gruppi, di dimensione soprattutto transnazionale, sono frequenti gli accordi in cui datore di lavoro e lavoratore prevedono la sospensione del rapporto (fra loro intercorrente) e la contestuale assunzione temporanea del lavoratore da parte di una consociata, al fine di favorire la circolazione dei lavoratori all'interno del gruppo e, nel contempo, separare le relative responsabilità. Questa operazione viene chiamata prestito o "distacco"<sup>597</sup>. Le virgolette servono a distinguere tale ipotesi dal distacco in senso proprio, dove, come poc'anzi ricordato, è sospesa soltanto l'esecuzione della prestazione di lavoro a favore del datore di lavoro distaccante che non viene liberato dell'obbligo di corrispondere al lavoratore il trattamento economico e normativo (artt. 1, cc. 1 e 3, d.lgs. n. 72 del 2000 e, oggi, art. 30, c. 2, d.lgs. n. 276 del 2003). L'analisi della giurisprudenza sul tema consente di affermare che, in linea generale, le operazioni di prestito sono considerate legittime, a meno che si dimostri che il trasferimento del lavoratore presso la consociata soddisfa un concreto e rilevante *interesse della distaccante*, nel qual caso la vicenda viene qualificata come distacco in senso proprio, sussistendone l'elemento caratterizzante. Il criterio utilizzato al fine di distinguere l'ipotesi del cosiddetto prestito dall'ipotesi del distacco in senso proprio è sempre il medesimo: se la società originariamente datrice di lavoro è una *holding* e il legame commerciale intercorrente fra questa e la consociata è di intensità tale da consentire di ravvisare un'unicità di impresa e una strategia comune di gruppo, allora l'operazione di prestito deve venire ricondotta alla fattispecie distacco in senso proprio<sup>598</sup>.

Il complesso orientamento sopra ricordato costituisce un'efficace espressione di un duplice aspetto: per un verso, del diverso approccio della giurisprudenza, tesa non più solo a sanzionare, bensì ad assecondare talune esigenze organizzative del fenomeno del gruppo; per altro verso, della mutata funzione svolta dal criterio dell'unicità di impresa, utilizzato non più soltanto per selezionare una frode, bensì per discernere l'ipotesi lecita del distacco<sup>599</sup> dall'ipotesi altrettanto lecita del prestito. In esso si scorge peraltro una significativa apertura verso l'idea che, quando il gruppo risulta costituito da un'impresa unica, elementi di fatto, quali l'utilizzazione delle prestazioni di lavoro nell'ambito della stessa e la loro destinazione alla soddisfazione di strategie comuni di gruppo, devono essere tenuti in considerazione anche nel giudizio di imputazione dei rapporti di lavoro.

Questa indicazione viene ripresa da una recente giurisprudenza che affronta più direttamente la questione dell'individuazione del datore di lavoro nei gruppi caratterizzati da un'impresa unica. In diverse decisioni, dalla verifica che, nei fatti, la prestazione di lavoro è utilizzata nell'ambito di un'unitaria struttura imprenditoriale e destinata agli scopi comuni del gruppo, consegue

<sup>596</sup> Nogler, 1992b.

<sup>597</sup> Sulla confusione terminologica fra distacco, in senso proprio, e "distacco", fra virgolette (espressione che la giurisprudenza utilizza per designare l'operazione di prestito di manodopera infragruppo), v. Cgce 10.4.2003, *Pugliese c. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio*, C-437/00, RIDL, 2003, II, 489, con nota di Beghini. V., inoltre, Ichino, 2000, 500; Zoli, 2004, 330 ss.

<sup>598</sup> V. Cass. 9.4.1992 n. 4339; Cass. 7.2.2001 n. 1761, <http://www.giuffrè.it/Riviste/FI>; Cass. 5.9.2006 n. 19036, NGL, 2007, 9 e RIDL, 2007, II, 663, con nota di Rosano. Va però segnalata una più recente giurisprudenza che sembra ammettere con maggiore larghezza accordi di cosiddetto prestito, al fine di favorire la circolazione di manodopera infragruppo e rispettare l'autonomia negoziale delle parti (V., seppure la motivazione sia piuttosto scarna, Cass. 5.9.2006 n. 19036, cit. in questa nt).

<sup>599</sup> La qualificazione delle operazioni di circolazione dei lavoratori all'interno dei gruppi caratterizzati da unicità di impresa come distacco, verrà tuttavia messa in discussione *infra* § 5.

l'imputazione del rapporto di lavoro al gruppo, inteso come «unico centro di imputazione» o «datore di lavoro unico»<sup>600</sup>.

Dato conto di alcuni degli orientamenti giurisprudenziali più significativi in materia di gruppi di imprese, occorre considerare più da vicino la soluzione cui essi, partendo da casi e problemi diversi, approdano: in presenza di indici di fatto rivelatori dell'unicità di impresa sottostante al gruppo, la regola della formale separazione soggettiva viene disapplicata e, conseguentemente, si considera il gruppo alla stregua di un complesso aziendale unico e/o di un centro di imputazione unitario dei rapporti di lavoro.

Secondo una consolidata lettura, la disapplicazione della regola della formale separazione soggettiva costituisce un'applicazione particolare della repressione della *fraus legi*. Segnatamente, essa appare riconducibile al meccanismo sanzionatorio, elaborato dalla dottrina<sup>601</sup> e dalla giurisprudenza giuscommercialistica<sup>602</sup>, noto come "repressione dell'abuso di personalità giuridica" o "superamento del velo della personalità giuridica" che, non soltanto nel nostro ordinamento, ha trovato nei gruppi di imprese un terreno di particolare elezione<sup>603</sup>.

Tuttavia, la repressione della frode alla legge non sembra una chiave di lettura del tutto appagante<sup>604</sup>. In particolare, quest'interpretazione non appare riflettere in maniera adeguata l'evoluzione compiuta da tale meccanismo nella giurisprudenza, chiaramente sollecitata dal ricco dibattito dottrinale degli anni novanta<sup>605</sup>, da sanzione della frode a strumento di regolazione di un particolare fenomeno di gruppo, selezionato attraverso il criterio dell'unicità di impresa. Una tendenza simile si riscontra, del resto, anche nell'ordinamento giuridico spagnolo e inglese dove si è assestato un utilizzo a fini regolativi, non repressivi, di criteri selettivi pressoché identici, quali l'*economic reality* o il *single economic entity test* in Gran Bretagna<sup>606</sup>, l'*unidad de empresa laboral* in Spagna<sup>607</sup>.

D'altra parte, ancorare l'operatività del meccanismo descritto soltanto alle ipotesi di *fraus legi*, implicherebbe sostenere che il gruppo caratterizzato da unicità di impresa sia sempre e

<sup>600</sup> Ad esempio, Cass. 14.11.2005 n. 22927, cit. a nt. 7; Cass. 15.5.2006 n. 11107, cit. a nt. 7; Cass. 14.3.2006 n. 5496, NGL, 2006, 289; T. Milano 25.6.2005, cit. a nt. 7; A. Milano, 21.6.2006, cit. a nt. 7.

<sup>601</sup> Ascarelli, 1959; Galgano, 1965; Id., 1995; Id., 1999; Id., 2006; d'Alessandro, 1989; Scalfi, 1990; Montalenti, 1999.

<sup>602</sup> Cass. 8.11.1984 n. 5642, GI, 1985, I, 1, 426; A. Roma 28.10.1986, ivi, 1987, I, 2, 460; T. Catania 3.1.1997 DF, 1997, II, 415; T. Tivoli 24.6.2004, ivi, 2005, 1046, con nota di Gangemi. V. inoltre Galgano, 1987.

<sup>603</sup> Ad esempio, nell'ordinamento giuridico spagnolo e nel sistema giuridico anglosassone, l'attribuzione di rilevanza giuridica all'unicità di impresa viene, in generale, ricondotta all'applicazione, rispettivamente, della tecnica *levantamiento del velo de la persona jurídica* (v. da ultimo Baz Rodríguez, 2002, 60 ss.; Desdentado Daroca, 2006, 471 ss.) ovvero del *lifting the corporate veil* (v. Pickering, 1968; Collins 1990. In senso critico Bainbridge, 2002). Con riguardo al nostro ordinamento, un'approfondita analisi di tale tecnica, oltre che nei contributi di diritto commerciale sopra citati, è in Meliàdò, 1991a; De Simone, 1995; più di recente Tussino, 2004.

<sup>604</sup> Per l'efficacia del rimedio della frode alla legge in materia, seppure interpretata in una prospettiva diversa da quella seguita generalmente dalla giurisprudenza, v. tuttavia Pinto, 2005, spec. 195 ss.

<sup>605</sup> A tale proposito si citano, a titolo solo esemplificativo, i contributi di Vardaro, 1988; Mazzotta, 1988; Zanelli, 1989; Treu, 1988; Veneziani, 1990; Mazzotta, 1991; De Luca Tamajo, 1991; De Simone, 1991; Tinti, 1991; Meliàdò, 1991a; Id., 1991b; Nogler, 1992a; Vallebona, 1993; De Simone, 1995; Lunardon, 1996; Treu, 1997; Magrini, 1998; Pinto, 1999.

<sup>606</sup> V. Collins, 1990. Con riguardo agli Stati Uniti d'America, v. Bainbridge, 2002, 128 ss.

<sup>607</sup> V. Baz Rodríguez, 2002, 60 ss.; Desdentado Daroca, 2006, 471 ss.

comunque un fenomeno patologico: conclusione che non pare accettabile a fronte del ruolo fondamentale che tale fenomeno svolge nel sistema economico e produttivo<sup>608</sup>.

Abbandonata la chiave di lettura della frode alla legge, si rende dunque necessario individuare spiegazioni giuridiche diverse di questo particolare meccanismo giurisprudenziale, capaci di riflettere il più possibile il citato approccio regolativo che sembra emergere nella giurisprudenza e più in generale la mutata prospettiva dalla quale si guarda a tale fenomeno, che rileva giuridicamente nella sua fisiologia e non più soltanto nella sua patologia.

## 2. Le nozioni giuscommercialistiche di impresa e “impresa di gruppo”.

A tale scopo, sembra anzitutto opportuno analizzare meglio cosa si intende per unicità di impresa. Porre, insomma, alla base dell'indagine, un concetto di unicità di impresa sufficientemente delimitato e definito, che consenta di individuare e selezionare gli indici di fatto che di esso possono essere considerati denotativi e, nel contempo, di escludere gli altri<sup>609</sup>. A tale fine, è quasi scontato partire dall'analisi delle nozioni di impresa e di “impresa di gruppo” elaborate nel diritto commerciale che, come rilevato da gran parte della dottrina<sup>610</sup>, presentano significativi punti di contatto con quella di unicità di impresa.

Nel nostro ordinamento, come noto, non esiste una nozione unitaria di impresa. L'impresa assume anzitutto il significato di attività economica concepita in funzione del soggetto che la esercita: l'imprenditore individuale (artt. 2082 e 2083 c.c.), la società (art. 2247 c.c.), il consorzio (art. 2602 c.c.). Impresa-attività indica un complesso di atti giuridici, riferibili ad uno di questi soggetti, che acquistano rilevanza giuridica unitaria attraverso la valorizzazione dello scopo comune cui sono destinati: scopo che, dopo la caduta dell'ordinamento corporativo e l'avvento della Costituzione, coincide con la produzione di beni e servizi nel mercato (art. 41, c. 1, Cost.)<sup>611</sup>. Esiste poi una nozione di impresa-organizzazione, intesa come complesso di elementi materiali (art. 2555

<sup>608</sup> V. Barca, 1996, 87 ss.; Rullani, 1991; Airoldi, Amatori, Invernizzi, 1995; Zattoni, 2000, 78. In particolare, il fenomeno del gruppo svolge un ruolo di primo piano nelle cosiddette “economie di mercato coordinate”, quali la Germania e il Giappone, fondate tradizionalmente sulla cooperazione anziché la competizione fra gli attori economici (Albert, 1993; Hall, Soskice, 2003, 51 ss.). Non è un caso che la Germania sia stata il primo paese ad introdurre una disciplina in materia di gruppo di società, con la riforma dell'*Aktiengesetz* del 1965. Con riguardo al mutamento della prospettiva giuridica nei confronti delle operazioni di decentramento produttivo in generale, v. le osservazioni di Del Conte, 2006, 314 ss.

<sup>609</sup> Vale la pena menzionare nuovamente gli indici di fatto che un'ormai assestata giurisprudenza considera denotativi dell'unicità di impresa: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il relativo interesse comune; c) coordinamento tecnico amministrativo e finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori.

<sup>610</sup> Diffusamente Melià, 1991a, 73; De Simone, 1995, 185 ss. Più di recente Galgano, 2004; Tussino, 2004; Pinto, 2005, spec. cap. 1; Lunardon, 2007, 2077 ss. Per un primo raffronto fra la prospettiva lavoristica e la prospettiva commercialistica, v. inoltre Bin, 1991.

<sup>611</sup> V. Fanelli, 1950, 98 e 116 ss.; Ascarelli, 1955, 96; Minervini, 1970, 22 ss.; Galgano, 1992; Spada 1992, spec. 40. Sull'interesse superiore dell'economia nazionale come criterio di valutazione globale dell'attività di impresa, rivolto ad evidenziarne l'aspetto sociale nobile, durante il periodo corporativo, v. Galgano, 1978, 7 ss. Per l'idea che l'interesse perseguito dall'attività di impresa abbia una rilevanza economica e sociale che trascende il soggetto che la esercita, v. Bigiavi, 1947, 105 ss.; Santoro Passarelli F., 1942, 376 ss.; Asquini, 1943; Id., 1961; Oppo, 1976, 591 ss. La critica è svolta da Minervini, 1958. Sulla nozione di interesse sociale, v. anche Mengoni, 1958; Mignoli, 1958. Sull'assenza di contenuto politico ideologico nelle elaborazioni di tali Autori, v. Montalenti, 1981, 39 ss.; Grossi, 1999; Cottino, 2005.

c.c.) e personali (art. 2086 c.c.) creata dall'imprenditore in funzione dell'attività<sup>612</sup>. L'organizzazione degli elementi personali (il lavoro) si sviluppa secondo il modulo della gerarchia (art. 2086 c.c.), che costituisce un fatto tecnico strumentale allo svolgimento dell'attività di impresa. Con un certo grado di approssimazione, nel diritto commerciale il termine impresa descrive dunque l'attività di coordinamento gerarchico, di aggregazione e di organizzazione di una serie di elementi eterogenei, soggettivi ed oggettivi, esercitata da un soggetto chiaramente identificato dalla legge nell'imprenditore individuale, nella società o nel consorzio, al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi nel mercato. Tale fine, rilevante anche sul piano costituzionale (art. 41, c. 1, Cost.), viene visto dalla dottrina come l'elemento che più di qualunque altro «qualifica e caratterizza giuridicamente il fenomeno»<sup>613</sup>. In particolare, lo scopo produttivo, al quale l'impresa è destinata, è l'elemento «che unifica l'attività e che consente, pertanto, la *considerazione unitaria della fattispecie in svolgimento*»<sup>614</sup>.

Dopo un periodo iniziale, nel diritto commerciale, l'attenzione viene però rivolta, più che all'impresa, alla società, soprattutto per azioni, e al suo profilo organizzativo interno, caratterizzato da una struttura sostanzialmente democratica, piuttosto che autoritaria e gerarchica<sup>615</sup>. Questo spiega perché il fenomeno dell'integrazione verticale fra società, l'emersione di iniziative economiche unitarie realizzate attraverso il coordinamento gerarchico di una pluralità di soggetti economici giuridicamente distinti, sia stato recepito con ritardo e con sospetto<sup>616</sup>. La struttura gerarchica e autoritaria sottesa ai fenomeni di integrazione verticale mal si concilia con la disciplina di diritto societario, essenzialmente rivolta a garantire l'autonomia giuridica e patrimoniale delle singole società. Al termine "gruppo" si preferiscono per lungo tempo le nozioni di controllo e collegamento societario (art. 2359 c.c.)<sup>617</sup>, la disciplina dei quali ha carattere essenzialmente limitativo e sanzionatorio. In altre parole, si ammette che la proprietà di azioni e un imprecisato numero di contratti commerciali (l'agenzia, l'affiliazione commerciale, la concessione di vendita e via dicendo) sono di fatto strumenti attraverso i quali una società può influenzare in modo determinante la politica gestionale e organizzativa di un'altra società (art. 2359, c. 1, n. 2 e 3, c.c.)<sup>618</sup>. Pur tuttavia, le proiezioni e gli ulteriori sviluppi di tale fenomeno vengono ignorati o, almeno, non esplorati in un'ottica costruttiva.

<sup>612</sup> V. Oppo, 1989, 4; Spada, 1992, 47; Galgano, 1992, 13. Sulla funzione svolta dal requisito dell'etero-organizzazione nel tracciare un confine fra quelle attività che per essere minimamente organizzate sono impresa (art. 2083 c.c.) e quelle che, di contro, sono semplicemente lavoro autonomo (art. 2222 c.c.), v. la dottrina prevalente: Minervini, 1970, 12 ss.; Ascarelli, 1955, 121 ss.; Oppo, 1989, 14 ss.; Spada, 1992, 47 ss. In senso contrario, Bigiavi, 1947, spec. 90 ss.; Galgano, 1992, 13 ss.

<sup>613</sup> Così Fanelli, 1950, 116-117.

<sup>614</sup> Ibidem, 116-117 (corsivo dell'Autore).

<sup>615</sup> Ferro Luzzi, Marchetti, 1994, 425; Rossi, 1996, 25. Sulla distinzione fra la struttura dell'impresa e quella del moderno fenomeno della società per azioni e, più in particolare, della società ad azionariato diffuso, si interroga già Mengoni, 1958. In una prospettiva comparata, v. Berle, Means, 1966.

<sup>616</sup> Ferro Luzzi, Marchetti, 1994, 425-426.

<sup>617</sup> Le nozioni di controllo e collegamento societario sono contenute nell'art. 2359 c.c. Tale disposizione normativa definisce "controlate" le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria (art. 2359, c. 1, n. 1), o di voti sufficienti ad esercitare un'influenza dominante (art. 2359, c. 1, n. 2), ovvero le società assoggettate all'influenza dominante di un'altra «in virtù di particolari vincoli contrattuali» (art. 2359, c. 1, n. 3). In quest'ultimo caso si tratta di una situazione di controllo contrattuale esterno. Con riguardo al semplice collegamento esso è definito come un'«influenza notevole» che una società può esercitare su un'altra: influenza che è presunta allorché una società possa esercitare un quinto dei voti nell'assemblea ordinaria dell'altra (art. 2359, c. 3, c.c.)

<sup>618</sup> Cfr. Bianchi, 1984; Musso, 1995; Minervini, 1996; Rimini, 1996; Notari, 1996; Scognamiglio G., 1996.



E questo in netto contrasto con la letteratura economica che, a partire da Coase<sup>619</sup>, andava sviluppandosi sul tema. Nell'ottica del neoinstituzionalismo economico<sup>620</sup>, infatti, la nozione di impresa (intesa come *Private Governance Structure*, cioè struttura organizzativa caratterizzata dall'esistenza di un'autorità privata) descrive il fenomeno dell'assoggettamento ad un'unica autorità (l'imprenditore) non soltanto di rapporti di lavoro, bensì di qualsiasi rapporto commerciale, di tipo contrattuale<sup>621</sup> o azionario<sup>622</sup>, intercorrente fra soggetti economici distinti. Tale nozione, così intesa, si attaglia dunque anche al fenomeno dell'integrazione verticale.

A partire da metà degli anni ottanta, tuttavia, una parte della dottrina, convinta dell'esigenza di incentivare fenomeni di integrazione verticale e di attribuire rilevanza giuridica al disegno imprenditoriale unitario ad essi sotteso, elabora le nozioni di "impresa di gruppo" e di "interesse di gruppo"<sup>623</sup>.

L'idea di fondo è che una regolazione unitaria del fenomeno è necessaria per consentire la realizzazione di interessi e fini non conseguibili singolarmente dalle società. Ancora una volta, è il fine che l'integrazione verticale, azionaria o contrattuale, nel suo complesso mira a realizzare, l'elemento così importante sul piano economico e sociale da giustificare una considerazione giuridica del fenomeno, per certi aspetti, unitaria<sup>624</sup>.

A tale scopo, occorre anzitutto attribuire alla nozione di controllo una valenza positiva, non più negativa: il controllo è, infatti, il primo dato che deve sussistere perché una società possa nel concreto esercitare attività di direzione e coordinamento di altre società<sup>625</sup>. In secondo luogo, è necessario adeguare e arricchire gli schemi ordinativi del diritto societario di elementi ad esso tradizionalmente estranei, quali l'autorità e il potere; nonché rileggere discipline classiche (quali specialmente quella in materia di conflitto di interessi), al fine di non sacrificare e limitare lo svolgimento di attività del gruppo rivolte al perseguimento di scopi comuni, sovrastanti e che, spesso, entrano in potenziale conflitto con quello perseguito dalle singole società<sup>626</sup>. Occorre, in altre parole, attribuire all' "interesse di gruppo" un rilievo giuridico autonomo rispetto all'interesse

<sup>619</sup> Coase, 1937; Id., 1992.

<sup>620</sup> Il filone del neoinstituzionalismo economico trae spunto dal noto saggio di Ronald Coase nel quale l'impresa viene descritta come un fascio di rapporti assoggettati al governo e alla direzione di un' "autorità privata" (l'imprenditore) al fine di risparmiare nei costi di transazione che comporta l'organizzazione della produzione nel mercato (Coase, 1937; Id., 1992). L'elemento dell'autorità privata viene sviluppato e approfondito dalla corrente del neoinstituzionalismo economico e considerato caratteristica idonea a contraddistinguere la struttura dell'impresa dalla struttura del mercato (V. spec. Williamson, 1991; Id., 1996; Id., 2002; Berle, Means, 1966). Al filone istituzionalistico si contrappone quello contrattualistico che nega che l'impresa si differenzi dal mercato per l'esistenza di un'autorità privata. L'impresa viene descritta come un fascio di contratti che si sviluppano allo stesso modo che nel mercato: l'impresa opera come un mercato specializzato (V. spec. Alchian, Demsetz, 1972; Jensen, Meckling, 1976; Easterbrook, Fischel, 1996).

<sup>621</sup> V. Coase, 1937; Richardson, 1972; Id., 1991; Williamson, 1991; Id., 2002. V. inoltre le osservazioni di Corazza, 2004, 77 ss.

<sup>622</sup> Hansmann, 1988.

<sup>623</sup> V., specialmente, Jaeger, 1985, 817; Mignoli, 1986; Schiano di Pepe, 1990; Pavone La Rosa, 1991, 600; Ferro Luzzi, Marchetti, 1994; Montalenti, 1995; Scognamiglio G., 1996; Galgano 2001; Tombari, 2006. Per la giurisprudenza il rinvio è alla nota Cass., 26 febbraio 1990, n. 1439, FI, 1990, I, 1174 e G comm., 1991, II, 360, con nota di Rondinone; Galgano, 1990.

<sup>624</sup> Si ripropongono qui volutamente le osservazioni che Fanelli faceva in relazione alla disciplina giuridica del fenomeno dell'impresa (v., ancora, Fanelli, 1950, 116-117).

<sup>625</sup> Ferro Luzzi, Marchetti, 1994, 428.

<sup>626</sup> Mignoli, 1986, 729 ss.; Montalenti, 1995, 710 ss.; Rossi, 1996, 24; Jaeger, 1996, 1447. Una parte della giurisprudenza sosteneva che l'interesse di gruppo potesse essere legittimamente perseguito nei limiti in cui non risultasse confliggente con quello delle singole società. Il che equivaleva a negare la rilevanza giuridica dell'interesse di gruppo che dovrebbe comportare la revisione proprio della disciplina in materia di conflitto di interessi (cfr. Montalenti, 1995, 725).

sociale<sup>627</sup> delle singole società e ragionare, successivamente, in termini di compatibilità, razionalità, coerenza del primo rispetto al secondo<sup>628</sup>.

I contorni giuridici della nozione di gruppo vengono delineati dalla dottrina e dalla giurisprudenza integrando la disciplina di diritto societario con i profili autoritativi propri dell'attività e dell'organizzazione di impresa<sup>629</sup>. In altre parole, la nozione di gruppo viene elaborata attraverso la rilettura, in termini più ampi e flessibili, delle nozioni di impresa-attività e di impresa-organizzazione.

Il gruppo (in senso tecnico) è anzitutto impresa-attività. È concreto esercizio, da parte del titolare di una situazione giuridica di controllo (art. 2359 c.c.), di un'attività di direzione e coordinamento, orientata ad uno scopo comune che le società, *uti singuli*, non sono in grado di realizzare. Lo scopo viene specificato nei termini di "interesse di gruppo" e munito, in una certa misura, di autonoma rilevanza giuridica rispetto all'interesse sociale delle singole società, specialmente ricorrendo alla teoria dei "vantaggi compensativi"<sup>630</sup>. La rinuncia delle società ad una quota della loro autonomia gestionale e organizzativa è considerata lecita, anzi, meritevole di tutela, purché dall'attività complessiva del gruppo (svolta sotto la direzione e il coordinamento di una *holding*) esse conseguano, in una prospettiva di medio-lungo periodo, un vantaggio idoneo a compensarle del sacrificio e del pregiudizio subito. È questo, in un certo senso, il compromesso trovato fra la struttura autoritaria dell'impresa di gruppo e l'autonomia giuridica delle singole società.

Va da sé che, attribuire rilevanza giuridica all'attività di impresa di gruppo e al fine da essa perseguito, implica altresì attribuire rilevanza giuridica alla struttura imprenditoriale unitaria che le società a tale scopo creano: cioè all'impresa-organizzazione<sup>631</sup>. Si scorge un parallelismo rispetto all'esperienza del diritto del lavoro: l'organizzazione gerarchica è un fatto tecnico, strumentale all'esercizio da parte del gruppo di un'unitaria attività di impresa, che consente l'innesto di posizioni di potere e soggezione nella struttura dei rapporti commerciali intercorrenti fra le singole società, entro i limiti dei "vantaggi compensativi"<sup>632</sup>.

<sup>627</sup> Su tale nozione v. specialmente Mignoli, 1958; Jaeger, 1963; da ultimo Jaeger, 2000.

<sup>628</sup> Spec. Mignoli, 1986, 735 ss.; Montalenti, 1995, 719 ss. Vede in questo il rischio del recupero di prospettive istituzionalistiche d'Alessandro, 1988; da ultimo Cottino, 2005, 704.

<sup>629</sup> Cfr. Rossi, 1996, 25; Jaeger, 1996, 1447.

<sup>630</sup> Tale teoria è stata elaborata specialmente da Montalenti, 1995. Criticamente Denozza, 2000, 327 ss.; Jaeger, 2000, 811 ss. e prima ancora d'Alessandro, 1988. Con riguardo alla giurisprudenza v. in particolare Cass. 26.2.1990, n. 1439, cit. a nt. 45; Cass. 15.12.1998 n. 12325 e Cass. 26.8.1998 n. 8472, FI, 2000, I, 2939 con nota di La Rocca; A. Milano 20.3.2001, G comm., 2002, II, 200. Di recente, Cass. 24.8.2004 n. 16707, ivi, 2005, II, 246 ss.; Cass. 11.12.2006 n. 26325; T. Roma 5.2.2008, FI, 2008, I, 2326. In una prospettiva comparata, v. Desdentado Daroca, 2006, 466, per la quale la perdita di autonomia organizzativa della controllata è compensata dalla partecipazione all'interesse generale di gruppo, che si sostituisce all'interesse sociale. Diversamente Pinto, 2005, 103, per il quale l'interesse di gruppo altro non sarebbe se non l'interesse della capogruppo, il cui perseguimento può comportare il sacrificio di quello delle società dominate.

<sup>631</sup> Pavone La Rosa, 2003, 767 ss.; Cass. 26.2.1990 n. 1439, cit. a nt. 45. Sull'esigenza di considerare l'intero gruppo nella redazione del bilancio consolidato, v. d.lgs. 9.4.1991, n. 127. L'idea che la nozione di impresa debba essere intesa «nel senso che essa si riferisce ad un'unità economica (...) anche se, sotto il profilo giuridico, questa unità economica sia costituita da più persone fisiche o giuridica» è poi presente nell'ambito del diritto comunitario della concorrenza. Così, di recente, Trib. Ce 15.9.2005, *DaimlerChrysler AG c. Commissione delle Comunità Europee*, T-325/01, <http://curia.europa.eu>, punto 85; Trib. Ce 29.6.2000, *DSG Dradenauer Stahlgesellschaft mbH c. Commissione delle Comunità Europee*, T-234/95, <http://curia.europa.eu>, punto 124. Più in generale, con riguardo alla giurisprudenza interna, v. Cass. 26.2.1990 n. 1439, cit. a nt. 45; Cass. 8.5.1991 n. 5123, FI, 1992, I, 817.

<sup>632</sup> Per l'idea che, nella codificazione del 1942, è la rilevanza attribuita all'organizzazione di tipo gerarchico delle prestazioni di lavoro, intesa come fatto tecnico collegato al modello di produzione fordista, a consentire l'innesto nella struttura del contratto e del rapporto

Oltre all'art. 23, del d.lgs. n. 385 del 1993<sup>633</sup> e all'art. 90, d.lgs. n. 270 del 1999 (in materia di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato di insolvenza)<sup>634</sup>, la ricezione normativa più significativa di tali elaborazioni si rinviene senz'altro nella disciplina in materia di «attività di direzione e coordinamento nei gruppi di società», contenuta negli artt. 2497 e seguenti del c.c. (d.lgs. n. 6 del 2003).

La disciplina in esame si concentra essenzialmente sulla tutela della società diretta e coordinata, dei soci di minoranza e dei creditori sociali, cioè sulla regolazione degli effetti della politica di gruppo. Ciò nondimeno, ad avviso di alcuni commentatori, è altresì possibile rinvenire i frammenti di uno “statuto organizzativo del gruppo”, cioè di una disciplina degli aspetti organizzativi gerarchici che presiedono all'esercizio di attività di direzione e coordinamento<sup>635</sup>. In questo senso, sembrano deporre le espressioni «corretta gestione societaria e imprenditoriale» e, soprattutto, l'accoglimento della teoria dei cosiddetti «vantaggi compensativi» (art. 2497 c.c.)<sup>636</sup>; l'obbligo di indicazione della situazione di soggezione negli atti della corrispondenza e in una sezione apposita del registro delle imprese (art. 2497-*bis* c.c.); l'obbligo di specificare analiticamente le motivazioni e le ragioni, gli interessi che hanno spinto le società dirette e coordinate ad adottare decisioni sotto l'influenza della capo-gruppo (art. 2497-*ter* c.c.); il diritto di recesso (art. 2497-*quater* c.c.) e, infine, l'art. 2497-*quinquies* c.c. che sancisce che il rimborso dei finanziamenti infra-gruppo sia postergato alla soddisfazione degli altri creditori sociali.

Nel complesso, le sopra richiamate disposizioni specificano i presupposti denotativi del fenomeno fisiologico dell'impresa (attività e organizzazione) di gruppo, sulla scorta delle messe a punto di dottrina e giurisprudenza: una situazione di controllo accompagnata dal concreto esercizio da parte della capo-gruppo di un'attività di direzione e coordinamento (artt. 2497 e 2497-*sexies*

---

di lavoro delle posizioni di potere e subordinazione, si rinvia, ad esempio, a Montuschi, 1973, spec. 145 ss.; Vardaro, 1989b, 181 ss.; Id., 1989a, 247 ss.; Mengoni, 1958; Id., 1985, 387 ss.; Napoli, 1996, 34 ss.

<sup>633</sup> L'art. 23, d.lgs. n. 385 del 1993, definisce e regola, per la prima volta, il fenomeno del gruppo in un particolare settore dove sussistono interessi di indubbia rilevanza pubblica: quello bancario e creditizio. La norma, nel definire una delle possibili ipotesi di gruppo accentrato, fa riferimento all'esistenza, anche fra soci, di «rapporti di carattere finanziario, organizzativo idonei a conseguire (...) il coordinamento della gestione dell'impresa con quella di altre imprese ai fini del perseguimento di uno *scopo comune* (corsivo mio)» (art. 23 cit.). L'idea di fondo è che il fenomeno del raggruppamento di soggetti, che esercitano distinte attività bancaria e di intermediazione finanziaria, sotto un'unica direzione e coordinamento, consente di realizzare disegni imprenditoriali unitari che, dal punto di vista economico e finanziario, assumono un'importanza fondamentale. Ciò rende necessario approdare ad una considerazione e regolazione unitaria del fenomeno, dal punto di vista normativo, prettamente rivolta a soddisfare l'interesse (di natura pubblica) alla tutela del risparmio (V. Ferro Luzzi, Marchetti, 1994, 419 ss.; Rossi, 1996, 27 ss.; Pavone La Rosa, 2003, 767 ss.).

<sup>634</sup> Tale disposizione statuisce la responsabilità solidale degli amministratori della società che esercita attività di direzione unitaria con gli amministratori della società dichiarata insolvente, per i danni cagionati dai primi alla seconda in conseguenza delle direttive impartite.

<sup>635</sup> Tombari, 2004, 61 ss.; Valzer, 2007, 867 ss.

<sup>636</sup> In seguito alla riforma del diritto societario, trova dunque fondamento giuridico la tesi per cui gli amministratori di una società assoggettata a direzione e coordinamento, ai sensi dell'art. 2497 e seguenti c.c., possono compiere atti ed operazioni che potrebbero essere ritenuti non conformi alla previsione di cui all'art. 2380-*bis*, c. 1, c.c., così come le decisioni assunte dalla società diretta e coordinata sono legittime anche se non immediatamente rivolte al soddisfacimento dell'interesse sociale. Detto sacrificio è tuttavia legittimo «solo in presenza di “vantaggi compensativi”, vale a dire solo se trova la sua contropartita in “benefici” effettivi, pur sempre ricollegabili alla politica gestionale imposta dalla controllante» (Così T. Roma 5.2.2008, cit. a nt. 52). Per questa soluzione interpretativa, elaborata principalmente da Mignoli, 1986 e Montalenti, 1995, spec. 725, v. Tombari, 2004, Valzer, 2007. Per un riepilogo delle posizioni sul punto, v. Meli, 2007, 1633; Maffei Alberti, 2007, 1142.

c.c.)<sup>637</sup>; lo scopo o interesse comune al quale, alla fine dei conti, deve risultare orientata detta attività e che consente la considerazione giuridica unitaria del fenomeno (art. 2497 c.c.); un'unica struttura organizzativa gerarchica, la trasparenza e la pubblicità della quale è condizione necessaria della tutela dei creditori sociali (artt. 2497-*bis* e 2497-*ter* c.c.)<sup>638</sup>.

Emerge dunque una significativa convergenza fra gli elementi che, nell'esperienza del diritto commerciale, caratterizzano la nozione di impresa e, successivamente, quella di impresa di gruppo, e gli indici di fatto che, nell'esperienza della giurisprudenza lavoristica, sono considerati denotativi dell'unicità di impresa. In particolare, il raffronto con l'evoluzione giuscommerciale, consente di affermare che, dal punto di vista dell'ordinamento giuridico, il fenomeno dell'integrazione contrattuale o azionaria fra società – ma il discorso potrebbe evidentemente venire esteso anche al fenomeno dell'integrazione contrattuale fra imprese non organizzate in forma societaria – dà luogo ad unicità di impresa quando sussistono almeno i seguenti elementi: a) attività di direzione e coordinamento gerarchico svolta da una *holding*; b) unicità della struttura organizzativa e produttiva; c) scopo comune.

### 3. Conseguenze della connessione dei rapporti di lavoro all'impresa di gruppo sotto il profilo dell'individuazione del datore di lavoro.

Chiarito cosa s'intenda e in presenza di quali elementi di fatto si configuri un'unicità di impresa o un'impresa di gruppo (pur con un certo grado di approssimazione, di qui in avanti i due termini possono essere considerati come sinonimi), si tratta ora di verificare se sia possibile spiegare in una chiave di lettura diversa dalla frode alla legge la costante affermazione giurisprudenziale secondo cui quando la prestazione di lavoro risulta utilizzata nell'ambito di un'unicità di impresa, si disapplica la regola della formale separazione soggettiva e si considera il gruppo come un "centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro" o un "datore di lavoro unico"<sup>639</sup>.

Questo particolare meccanismo giurisprudenziale, per lungo tempo considerato un'applicazione della repressione della *fraus legi*<sup>640</sup>, sembra invece potersi ricondurre nell'ambito del sistema di tutele dei rapporti di lavoro e più in particolare nell'ambito dei criteri che presiedono al giudizio di imputazione degli stessi.

Ci si riferisce al principio in base al quale quando la prestazione di lavoro è destinata e impiegata in un'impresa, la qualità di datore di lavoro deve venire attribuita al titolare della stessa.

Tale principio è desunto, in via interpretativa, dal divieto di dissociazione fra titolarità del rapporto di lavoro e titolarità dell'organizzazione produttiva, sancito dall'art. 1, l. n. 1369 del 1960 (oggi

<sup>637</sup> Per quel che concerne il *discrimen* tra "influenza dominante", che caratterizza, ai sensi dell'art. 2359 c.c., la situazione di controllo societario, e "attività di direzione e coordinamento", v. Jaeger, 1985, 817; Galgano, 2004, 168-169; Scognamiglio G., 1996, 51. Va segnalata l'opinione secondo cui il confine tra le due nozioni non andrebbe tracciato dal punto di vista del contenuto, che è pressoché identico in entrambe le ipotesi, quanto piuttosto dal punto di vista del modo in cui la posizione della società controllata ovvero diretta e coordinata viene considerata: isolatamente o atomisticamente, nel primo caso, in quanto "aggregazione" o "gruppo", nel secondo (Campobasso, 2004, 76 ss.; Badini Confalonieri, Ventura, 2004, 2150 ss.).

<sup>638</sup> Tombari, 2004, 61 ss.; Valzer, 2007, 866 ss. Per un commento, in generale v. Sbisà, 2003; Pavone La Rosa, 2003; Cariello, 2004, 1850 ss.; Badini Confalonieri, Ventura, 2004, 2150 ss.; Campobasso, 2004, 76 ss.; Galgano, 2004.

<sup>639</sup> A questa conclusione giunge, come visto, pressoché tutta la giurisprudenza esaminata nel § 1.

<sup>640</sup> V. *retro* § 1.

formalmente abrogato). Secondo una nota e fortunata lettura, tale divieto non sarebbe espressione della *fraus legi*<sup>641</sup>, bensì costituirebbe l'accoglimento, sul piano normativo, dell'idea che quando (come avviene nella normalità dei casi) la prestazione lavorativa è di fatto inserita e utilizzata in un'impresa, la qualità di datore di lavoro (cioè di creditore della prestazione) non può distinguersi dal titolare della stessa<sup>642</sup>. Seppure frammentata e ridimensionata nella sua portata, quest'impostazione continua a sopravvivere, almeno secondo una cospicua parte della dottrina, nel complessivo apparato sanzionatorio predisposto per i casi di somministrazione, appalto e distacco irregolare (di cui agli artt. 27, 29, c. 3-*bis*, 30, c. 4-*bis*, del d.lgs. n. 276 del 2003)<sup>643</sup>.

Secondo questa prospettiva, l'imputazione soggettiva dei rapporti di lavoro consegue a una valutazione tipica che l'ordinamento dà di una determinata situazione di fatto, caratterizzata dall'inserimento ed effettiva utilizzazione della prestazione di lavoro nell'ambito di un'impresa<sup>644</sup>. La posizione giuridica di datore di lavoro è conformata al dato dell'effettiva connessione dei rapporti di lavoro a un'impresa<sup>645</sup>. In modo speculare si procede, del resto, nel giudizio di qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo, dove la volontà delle parti e la sussistenza degli elementi caratterizzanti la fattispecie della subordinazione (dipendenza ed eterodirezione) risultano anche e specialmente dall'interpretazione delle circostanze di fatto e delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa<sup>646</sup>.

Alla luce di questa generale impostazione, è possibile ritenere che la giurisprudenza, quando dal fatto dell'utilizzazione della prestazione di lavoro nell'ambito di un'impresa di gruppo fa conseguire l'imputazione del rapporto al gruppo inteso come "centro unitario", non sanziona un'ipotesi fraudolenta, bensì modifica la qualificazione del rapporto di lavoro nel senso voluto dalle parti<sup>647</sup>. La verifica che la prestazione è nel concreto destinata all'impresa di gruppo, impone che la qualità di datore di lavoro sia attribuita al titolare della stessa, conformando la situazione

<sup>641</sup> Così invece Cessari, 1959.

<sup>642</sup> Benedetti, 1965, spec. 1504 ss.; Grandi, 1972, spec. 224 ss.; Mazzotta, 1979. Più di recente Del Punta, 1995; Bellocchi, 2001. Con riguardo alla giurisprudenza più recente v. Cass. 26.10.2006 n. 22910, ADL, 2007, 1011. In relazione all'art. 1, l. n. 1369 del 1960 la Suprema Corte osserva: «(...) il legislatore si è attenuto al principio secondo cui vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti (tra interponente e interposto)» (Cass., 26.10.2006 n. 22910, cit. in questa nt.). Per l'idea secondo cui quando il contratto di lavoro è destinato a un'impresa, la nozione di datore di lavoro ricalcherebbe quella di imprenditore, cfr. Grandi, 1972, spec. 224 ss.; Meliadò, 1991a, 56; da ultimo Napoli, 2005, 51. Sulla distinzione che, in linea generale, intercorre fra datore di lavoro e imprenditore, v. Grandi, 1972, 159 ss.

<sup>643</sup> Scarpelli F., 2004, 421; Carinci M. T., 2004, 13; Corazza, 2004, 10; Del Punta, 2004; Id., 2005, 630 ss.; Speciale, 2004, 275 ss.; Nogler, 2004, 921; De Luca Tamajo, 2007, 12; Carinci M. T., 2007, 1027 ss. Più dubitativo Ichino, 2004a, 317 ss. In senso contrario, Romei, 2005; Id., 2006a.

<sup>644</sup> Benedetti, 1965, 1504 e 1554 ss.; Grandi, 1972, 223 ss.; Mazzotta, 1979, 263 ss.; più di recente Del Punta, 1995. In senso critico, tuttavia Carinci M. T., 2000, 51 ss.; Ichino, 1999, 236 ss.

<sup>645</sup> V., oltre agli Autori sopra citati, Corazza, 2004, cap. I. Parla di "concezione realistica" Meliadò, 1991a, 71-72. Con riferimento all'esperienza del Regno Unito, si rinvia ad un celebre scritto di Bob Hepple, ove l'Autore sostiene la tesi per cui la qualità di datore di lavoro (*Employer*) deve essere attribuita alla società o alla persona fisica che controlla l'impresa nella quale il lavoratore svolge la prestazione di lavoro (Hepple, 1986, 75).

<sup>646</sup> Per questo parallelismo, v. Mazzotta, 1979, 263 ss.; Del Punta, 1995, 640 ss. Più di recente Nogler, 2004, 921. Interessante, a questo proposito, è una comparazione con l'esperienza del Regno Unito, dove sia alla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, sia all'individuazione del datore di lavoro si procede sulla base di *test* quali il *control test*, il *mutuality of obligation test*, l'*integration test*, l'*entrepreneurial/business test*. Cfr. Deakin, 2001; Leighton, 2000; Deakin, Wilkinson, 2005.

<sup>647</sup> Spec. Mazzotta, 1988, 366 ss.; Nogler, 1992a, 308 ss.

di diritto alla situazione di fatto<sup>648</sup>. Va da sé che questo modo di procedere della giurisprudenza svolge un'importante funzione sul piano della tutela dei lavoratori poiché assicura e stabilizza la connessione del rapporto di lavoro non all'impresa della quale è titolare il formale datore di lavoro, bensì alla più ampia impresa di gruppo, allargando così sensibilmente i confini della garanzia patrimoniale<sup>649</sup>.

Ma la questione più delicata, sulla quale la giurisprudenza appare il più delle volte sorvolare, consiste nel chiedersi chi è il soggetto titolare dell'impresa di gruppo al quale può infine attribuirsi la qualità di datore di lavoro.

Nella maggior parte delle decisioni espressioni quali "complesso aziendale unico", "impresa unica", "datore di lavoro unico", "centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro" si sovrappongono e confondono, sino a divenire sinonimi, senza che ne venga approfondito, fatta eccezione per alcune sentenze più recenti<sup>650</sup>, il significato giuridico. Il meccanismo giurisprudenziale esaminato appare così costituire nel suo complesso un significativo momento di emersione del cosiddetto processo di spersonalizzazione dei rapporti di lavoro, in forza del quale l'impresa assume sempre più rilievo autonomo rispetto alla persona dell'imprenditore<sup>651</sup>.

Si tocca qui un delicato snodo teorico. Nel nostro ordinamento, in seguito al ripudio dell'idea dell'*Unternehmen an sich*, l'impresa non costituisce un soggetto giuridico a sé stante, separato e distinto dalla persona che ne è titolare<sup>652</sup>.

<sup>648</sup> Per inciso, nella gran parte delle decisioni in materia, al requisito della utilizzazione della prestazione lavorativa nell'ambito dell'impresa di gruppo si affiancano gli aggettivi "contemporanea" e "promiscua". Tuttavia, nel giudizio di imputazione dei rapporti di lavoro al gruppo, conta solo dimostrare che, nei fatti, le prestazioni di lavoro sono utilizzate nell'ambito di un'impresa di gruppo. In questa prospettiva, contemporaneità e promiscuità appaiono un lascito del passato approccio repressivo della giurisprudenza, che può essere accantonato.

<sup>649</sup> Sulla funzione protettiva svolta, in linea generale, dalla tecnica di tutela costituita dalla connessione dei rapporti di lavoro all'organizzazione produttiva, v. Corazza, 2004, cap. I, la quale osserva come ciò valesse soprattutto nella vigenza del modello di produzione di stampo fordista; Scarpelli, 1999; Ichino, 1999; De Luca Tamajo, 2003. In una prospettiva comparata, v. Deakin, 2001, 79.

<sup>650</sup> La questione è affrontata da Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7, spec. 746-747; Cass. 22.2.1995 n. 2008, RCDL, 1995, 988; T. Monza 28.4.2004, RIDL 2004, II, 540 ss., con nota di Fortunat.

<sup>651</sup> Cfr. Benedetti, 1965, 1554. Cfr. anche Melià, 1985; Veneziani, 1990, 629. Di recente, v. Pinto, 2005, 166 ss., il quale critica l'uso del concetto di impresa di gruppo e l'affermazione giurisprudenziale per cui il gruppo è centro di imputazione unitario, in quanto evocano una "supersoggettività" dell'impresa in grado di neutralizzare quella delle singole società.

<sup>652</sup> V. Galgano, 1978, 19. L'idea che l'impresa abbia una rilevanza giuridica autonoma rispetto alla persona dell'imprenditore e sia portatrice nonché deputata al perseguimento di scopi economici e sociali trascendenti la persona di quest'ultimo, affonda le radici nella teoria dell'*Unternehmen an sich*, che vede in Walter Rathenau uno dei suoi più illustri fondatori (del quale si può leggere, in italiano, Rathenau, 1960). In Italia, tale prospettiva è stata sviluppata, nel diritto commerciale, dal filone cosiddetto istituzionalistico, del quale importanti esponenti sono Mossa, 1941; Id., 1942, spec. 162 ss.; Cesarini Sforza, 1963; Asquini, 1943; Id., 1961; Bigiavi, 1947; Santoro Passarelli F., 1942. In senso critico, Fanelli, 1950. Sulla confusione fra le nozioni di impresa e di imprenditore, v. Fanelli, 1950, 77 ss.; Mengoni, 1958, spec. 714, nt. 54, a sua volta criticamente rispetto alla concezione di Fanelli; Mignoli, 1958; Minervini, 1958; Galgano, 1978, 19 ss. Sull'assenza di contenuto politico e ideologico nelle elaborazioni istituzionalistiche, v. Montalenti, 1981, 39 ss.; Teti, 1990, spec. cap. II; Grossi 1999; Cottino, 2005. Nel diritto del lavoro, la concezione di impresa come istituzione ovvero, con importanti differenze di significato, come comunità, influenza alcune ricostruzioni storico-dogmatiche della fattispecie della subordinazione, compiute, ad esempio, da Greco, 1939, nonché da Autori quali Mossa, 1941, spec. 26 ss.; Id., 1942, 162 ss.; Santoro Passarelli F., 1942. In una prospettiva diversa si pone Mancini, 1957 (spec. 22 ss. e 111 ss.), il quale propone la distinzione fra obbligazione lavorativa e vincolo di subordinazione nella logica della scissione fra contratto e rapporto, riconducendo quest'ultimo ad una prospettiva comunitaria dell'impresa, cioè ad una prospettiva di comunanza di interessi e fini fra imprenditore e lavoratori. Sulla distinzione che intercorre fra il concepire l'impresa come istituzione ovvero come comunità, v. ancora Mengoni, 1958, 714 ss.; Nogler, 2002, 113, nt. 19; Ghera, 2003. La configurazione delle posizioni di potere e subordinazione nella logica del contratto e del conflitto di interessi consegue alla riconduzione dell'interesse di impresa all'esclusiva sfera di pertinenza dell'imprenditore. Sul punto è doveroso il rinvio a Minervini, 1958; Mengoni, 1965; Persiani, 1966. Per le modifiche o integrazioni che l'entrata in vigore dello St. lav.

L'impresa è attività e organizzazione, concepita in relazione ad una determinata persona fisica o giuridica (ad esempio la società) che la esercita in qualità di imprenditore (art. 2082 c.c.). Vi sono disposizioni normative, quali gli artt. 1722, 1330, 2112, 2558 c.c., dalle quali si desume che l'impresa, una volta creata dall'imprenditore o dalla società, può essere da questi separata, può proseguire ed esistere nelle mani di soggetti diversi dal suo artefice<sup>653</sup>. Secondo la dottrina, resta tuttavia difficile inferire da tali norme un grado di soggettività dell'impresa sufficiente a considerarla autonomo centro di imputazione e di riferimento di effetti e rapporti giuridici<sup>654</sup>. A ben vedere, infatti, nel nostro ordinamento la ragione per cui l'impresa è talvolta destinataria di effetti giuridici è che essa è sempre riferibile a un determinato imprenditore o ad una determinata società cui viene di rimbalzo attribuita la titolarità dei rapporti e la legittimazione nei relativi effetti<sup>655</sup>. Parimenti, si può osservare come nella ricerca del datore di lavoro, dare rilevanza alla connessione fra prestazioni di lavoro e impresa, non conduca affatto a "personalizzare" il rapporto, poiché dall'impresa si risale pur sempre in automatico ad un soggetto giuridico: l'imprenditore o la società. Sono questi ultimi, non l'impresa, il centro di imputazione dei rapporti di lavoro.

Ma il discorso cambia profondamente quando il giudizio di individuazione del datore di lavoro si fonda sull'attribuzione di rilevanza giuridica qualificatoria alla connessione di fatto esistente fra rapporti di lavoro e impresa di gruppo. L'impresa di gruppo non è riferibile ad una determinata società, bensì ad una pluralità di società. In questo senso, come è stato lucidamente osservato, il fenomeno del gruppo di imprese spezza la tradizionale corrispondenza dell'impresa ad un'unica società<sup>656</sup> o ad un unico imprenditore, come pure, di conseguenza, la tradizionale corrispondenza del rapporto di lavoro ad un unico datore di lavoro, indicata di recente come una "generale regola giuslavoristica"<sup>657</sup>.

Una volta escluso che si possa identificare il datore di lavoro, il centro di imputazione dei rapporti di lavoro, nell'impresa di gruppo, in sé e per sé considerata, pena il recupero di concezioni

---

determina rispetto a tale impostazione, v., a solo titolo esemplificativo, Napoli, 1980; Liso, 1982; Mengoni, 1985; Liebman, 1993. In una prospettiva particolare si pone poi Pedrazzoli 1985, spec. cap. 3, 4 e 6. Per la ricostruzione storica del dibattito, sviluppatosi in seno sia al diritto commerciale, sia al diritto del lavoro, v. Santini, 1970; Grossi, 1999; Id., 2000, spec. 171 ss.; Cottino, 2005.

<sup>653</sup> La possibilità di ricavare da tali norme una nozione di impresa, intesa come organismo impersonale dotato di autonoma rilevanza giuridica, è sostenuta da Santoro Passarelli F., 1942, 967 ss.; Bigiavi, 1947, 105 ss.; Oppo, 1976, 601; Id., 1982; Id., 1989. L'analisi delle richiamate disposizioni consente agli Autori di approdare ad un concetto di impresa, intesa come istituzione o organismo impersonale e autonomo, che si attaglia solo all'impresa di medie e grandi dimensioni, non alla piccola impresa (spec. Santoro Passarelli F., 1942 e Bigiavi, 1947).

<sup>654</sup> Fra i tantissimi, v. Minervini, 1958; Santini, 1970, 405; Grandi, 1972, spec. 245 ss.; Galgano, 1978, 19.

<sup>655</sup> Grandi, 1972, 245-246, per il quale gli artt. 1722, 1330, 2112 e 2558 c.c. non militano a favore di una soggettività autonoma dell'impresa, bensì si pongono sul terreno delle regole che governano il subingresso nelle situazioni contrattuali. Parla di tradizionale e univoca corrispondenza fra impresa e imprenditore Galgano, 1978, 19; Id., 2004. L'idea è ripresa da Vardaro, 1988.

<sup>656</sup> Si esprimono, a questo proposito, in termini di vera e propria rottura della corrispondenza fra impresa e imprenditore, Vardaro, 1988, 211; Galgano, 2004. V., inoltre, le osservazioni di Amato, 1988, 54.

<sup>657</sup> Ci si riferisce a Cass. S.U., 26.10.2006 n. 22910, cit. a nt. 64, spec. 1017. Secondo Carinci M. T., 2007, spec. 1032, il percorso argomentativo seguito dalla Suprema Corte confermerebbe la regola dell'unicità del datore di lavoro. Ad avviso dell'Autrice, tale regola costituisce il corollario del divieto di dissociazione fra titolare del rapporto di lavoro e titolare del rischio economico nonché dell'organizzazione produttiva nella quale il lavoratore subordinato è inserito, desumibile, in via interpretativa, dal divieto di interposizione e dalla struttura della sanzione ad esso correlata.

istituzionalistiche da tempo abbandonate<sup>658</sup>, vi sono due soluzioni possibili. La prima è considerare datore di lavoro il gruppo di imprese, concependo il gruppo, pur nel silenzio del dato normativo, come un soggetto di diritto o una persona giuridica, autonoma e distinta dalle singole società che ne fanno parte. Questa soluzione consentirebbe, in particolare, di ristabilire la corrispondenza dell'impresa ad un unico soggetto (il gruppo), salvaguardando, nel contempo, la regola dell'unicità del datore di lavoro<sup>659</sup>. Vi è però una seconda possibile soluzione che consiste nell'identificare una pluralità di datori di lavoro, tanti quante sono le società facenti parte del gruppo (*infra* § 4).

#### 4. (Segue) La soluzione della contitolarità della posizione di datore di lavoro.

La consueta formula con cui si conclude la motivazione di numerose decisioni in materia – il gruppo di imprese non configura un soggetto di diritto autonomo e distinto dalle singole società o imprese, tranne che sussista unicità di impresa, nel qual caso può essere considerato centro unitario di imputazione dei rapporti di lavoro o unico datore di lavoro<sup>660</sup> – se presa alla lettera, si presta a dare sostegno alla prima delle due soluzioni: titolare dell'impresa di gruppo, e dei rapporti di lavoro ad essa destinati, sarebbe il gruppo, inteso come nuovo soggetto di diritto, autonomo e distinto dalle singole società che ne fanno parte<sup>661</sup>.

Tuttavia, qualificare il gruppo come soggetto di diritto si scontra con almeno due rilievi. Il primo è che tale soluzione non è mai stata accolta nel nostro ordinamento e neppure, del resto, in altri sistemi giuridici<sup>662</sup>. Come anticipato, infatti, né gli artt. 2497 e ss. c.c., né l'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003, scalfiscono il principio della formale separazione soggettiva fra le singole società appartenenti al gruppo. La scelta legislativa è dettata da ragioni soprattutto pratiche. L'attribuzione di soggettività giuridica al gruppo, l'unificazione delle singole società in un unico soggetto, finirebbe col privarle di uno dei maggiori incentivi a costituire tale forma organizzativa: la conservazione della propria autonomia patrimoniale e la separazione delle responsabilità<sup>663</sup>. In secondo luogo, la soluzione del soggetto di diritto risolve l'antinomia fra unicità di impresa e pluralità di società, riducendo quest'ultima ad unità formale. Ma questa soluzione non rispecchia né aderisce alla realtà economica e sociale del fenomeno del gruppo, caratterizzata invece proprio dalla compresenza di unicità di impresa e pluralità di soggetti, ciascuno dei quali conserva, in una certa misura, la propria identità e autonomia<sup>664</sup>.

<sup>658</sup> Questo pericolo è chiaramente avvertito da d'Alessandro, 1988, 54 ss.; Jaeger, 1996, 1426 ss.; Cottino, 2005, 704 ss. Nella giurisprudenza, propende invece per una soggettivizzazione dell'impresa, ad esempio, Cass. 5.9.2006 n. 19036, cit. a nt. 20, spec. 669.

<sup>659</sup> A tale proposito, si rinvia al recente contributo di Carinci M. T., 2007.

<sup>660</sup> V. *retro* § 1.

<sup>661</sup> Sui concetti di soggetto di diritto e di persona giuridica, si rinvia almeno a Falzea, 1939; Scarpelli U., 1959, spec. 118 ss.; Galgano, 1965; Id., 2006; d'Alessandro, 1989. Vale la pena osservare come la soluzione che concepisce il gruppo come autonomo soggetto di diritto, non implichi il recupero dell'idea dell'*Unternehmen an sich*, che si fonda sull'attribuzione di soggettività giuridica non al gruppo di società, bensì all'impresa di gruppo in sé, alla quale viene attribuito carattere istituzionale. Cfr. Mazzotta, 1988, 130; d'Alessandro, 1988, 48; Jaeger, 1996, 1427; Cottino, 2005, 706-707. Accoglie la soluzione della personificazione imperfetta del gruppo Scognamiglio R., 1979, 405.

<sup>662</sup> Cfr. sul punto d'Alessandro, 1988, 48; Id., 1989; Jaeger, 1996, 1427; Rossi, 1996; Cottino, 2005, 706-707; Galgano, 2006. Cfr. anche Pinto, 2005.

<sup>663</sup> Cfr. Jaeger, 1996, 1426 ss.

<sup>664</sup> V., ad esempio, Campobasso, 2004, 77.



La questione consiste allora nel verificare se vi siano nell'ordinamento schemi capaci non di risolvere, bensì di rappresentare la descritta antinomia. Più in particolare, se vi siano schemi capaci di rappresentare il fatto che le singole società, quando appartengono ad un medesimo gruppo, sono titolari dei rapporti di lavoro e ne esercitano le relative prerogative non come un soggetto solo, e neppure *uti singuli*, ma come pluralità<sup>665</sup>.

Procediamo per gradi.

In base ai meccanismi di imputazione dei rapporti di lavoro, dalla verifica che nei fatti la prestazione di lavoro è destinata all'impresa di gruppo, consegue l'attribuzione della qualità di datore di lavoro al titolare della stessa<sup>666</sup>. Detto titolare, una volta scartate le ipotesi della soggettivizzazione dell'impresa di gruppo ovvero del gruppo di imprese, non può che essere ravvisato nella pluralità delle società (o degli imprenditori) facenti parte del gruppo<sup>667</sup>.

Un possibile schema tramite il quale si può rappresentare la posizione debitoria assunta dalla pluralità di datori di lavoro è quello dell'obbligazione soggettivamente complessa, i cui presupposti tipici, così come ricostruiti in via di sintesi dalla dottrina, sono la pluralità dei debitori<sup>668</sup>, la *eadem res debita* e la *eadem causa obligandi* o unicità di titolo<sup>669</sup>. Tralasciando l'analisi dei primi due requisiti, indubbiamente sussistenti nell'ipotesi in oggetto, è invece opportuno soffermarsi sul terzo: l'unicità del titolo (o *eadem causa obligandi*).

Secondo la dottrina civilistica, l'unicità del titolo (fatto, contratto o atto) generatore dell'obbligazione soggettivamente complessa non si identifica necessariamente con l'unitarietà del dato formale, bensì è il risultato di un'operazione interpretativa di elementi di fatto sintomatici della sua unità sostanziale<sup>670</sup>. Sulla scorta di questa indicazione, poco conta se, dal punto di vista giuridico formale, il contratto è concluso fra il lavoratore e una singola società. L'unicità del vincolo contrattuale, intercorrente fra il lavoratore e la pluralità di società, può in ogni caso venire ricostruita sul piano sostanziale, a partire dall'osservazione e dall'interpretazione del comportamento delle parti e delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, secondo i criteri che presiedono alla qualificazione del rapporto e all'individuazione del creditore della prestazione lavorativa<sup>671</sup>. Va da sé che, nell'interpretazione della volontà delle parti, un notevole supporto è offerto da dati oggettivi quali la documentazione complessiva intercorsa fra le società<sup>672</sup> e l'esistenza di contratti collettivi di gruppo<sup>673</sup>, dai quali può desumersi la concreta intenzione di destinare determinate categorie di lavoratori alla soddisfazione dell'interesse di gruppo. Questi indici sembrano avere

<sup>665</sup> Cfr. le osservazioni di Kelsen, rist. 2000, 87 ss.; Ascarelli, 1959; Galgano, 2006, spec. 15 ss.

<sup>666</sup> V. *retro* § 3.

<sup>667</sup> Cfr. Mazzotta, 1988, 366 ss.; Veneziani, 1990, 627; Nogler, 1992a, 308 ss.; De Simone, 1995, 275 ss. Nella giurisprudenza, appaiono prendere posizione a favore di questa soluzione, Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7; Cass. 22.2.1995 n. 2008, cit. a nt. 72; nonché T. Monza 28.4.2004, cit. a nt. 72.

<sup>668</sup> La pluralità dei debitori è, per vero, considerata un elemento estrinseco, non un elemento interno o un presupposto costitutivo della fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa, da Busnelli, 1974 e, più di recente, da Orlandi, 1993.

<sup>669</sup> In generale sul tema, soprattutto, Busnelli, 1974; Id., 1979. V. inoltre Branca, 1957; Rubino, 1968, 130 ss.; Breccia, 1991; Bianca, 1993, 691 ss.; Orlandi, 1993; Cannata, 1999; Mazzoni, 1999; Orlandi, 2006.

<sup>670</sup> Spec. Busnelli, 1974, 141 ss.; Orlandi, 1993, 31 ss.

<sup>671</sup> Cfr. ancora Mazzotta, 1988, 366 ss.; Nogler, 1992a, 308 ss.

<sup>672</sup> Un aiuto in questo senso viene dagli obblighi di trasparenza e pubblicità sanciti dagli artt. 2497 e ss. c.c.

<sup>673</sup> V. Treu, 1988; Lassandari, 2001, 373 ss.

un'intensa funzione denotativa della volontà delle parti, in grado persino di compensare all'eventuale assenza dell'indice rappresentato dalla "utilizzazione delle prestazioni di lavoro".

A tale proposito, è di interesse una pronuncia di merito, nella quale viene accolta la tesi della contitolarità del rapporto di lavoro da parte di Alitalia e altra società controllata al 100% (Eurofly)<sup>674</sup>. La ragione viene individuata nell'unicità sostanziale di impresa e nella complessiva documentazione (anche contrattuale collettiva), dalla quale risultava come i lavoratori, pur se formalmente dipendenti della controllata, erano in realtà ricondotti alla categoria di "Pilota dipendente dal gruppo". Ad avviso del Tribunale (è questo un passaggio importante dell'argomentazione) poco importa che, nel caso di specie, Alitalia utilizzasse sporadicamente le prestazioni di lavoro; ciò che conta è «la creazione di un sistema in cui era possibile un generalizzato utilizzo dei piloti anche da parte della capo-gruppo, secondo le sue variabili esigenze»<sup>675</sup>.

E dunque nell'ipotesi in cui, sulla base del comportamento delle parti, delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, della documentazione e di altri dati oggettivi, la prestazione di lavoro risulti utilizzata e destinata all'impresa di gruppo, la posizione debitoria del datore di lavoro può venire ricondotta alla fattispecie dell'obbligazione soggettivamente complessa, della quale sussistono tutti i presupposti tipici. L'effetto immediato è la solidarietà che ne rappresenta il modo normale di esecuzione e opera in via presuntiva, senza bisogno di un'espressa disposizione di legge (art. 1294 c.c.)<sup>676</sup>.

Il problema consiste a questo punto nel prendere posizione circa la struttura del rapporto obbligatorio intercorrente fra il lavoratore e la pluralità dei datori di lavoro<sup>677</sup>. Nella dottrina civilistica si contrappongono due tesi: la tesi prevalente secondo cui si avrebbero tanti rapporti obbligatori quanti sono i debitori (o i creditori)<sup>678</sup>; la tesi minoritaria secondo cui vi sarebbe invece un unico rapporto obbligatorio del quale sono "contitolari" una pluralità di debitori o creditori (dottrina della "contitolarità")<sup>679</sup>.

In una recente decisione, la Suprema Corte (pur senza approfondire molto il profilo giuridico) prende posizione a favore di quest'ultima soluzione, affermando che, in presenza di unicità di

<sup>674</sup> T. Monza 28.4.2004, cit. a nt. 72.

<sup>675</sup> *Ibidem*, 553.

<sup>676</sup> Nella giurisprudenza tale soluzione è accolta espressamente in Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7, e implicitamente in Cass., 22.2.1995 n. 2008 cit. a nt. 72. Di interesse, a questo proposito, è poi una più risalente decisione delle Sezioni Unite, dove viene configurato un regime di solidarietà fra le società del gruppo, assoggettate ad una procedura di amministrazione controllata e, successivamente straordinaria, per la corresponsione del compenso ai commissari e agli amministratori (Cass. S.U., 21.1.1988 n. 423, GC, 1988, 1201 ss.). Di contro, quando il titolo generatore consista nel collegamento fra una pluralità di fatti o contratti, di per sé incapaci di assurgere a complesso unitario, si ritiene per lo più necessaria una espressa valutazione del legislatore circa l'idoneità di tale collegamento a generare un'obbligazione soggettivamente complessa. L'effetto della solidarietà si produce quindi solo in presenza di un'espressa disposizione di legge (Rubino, 1968, 139-140; Bianca, 1993, 704). Con riguardo alla funzione svolta dalle norme sulla solidarietà in materia di appalto o somministrazione di lavoro, attraverso le quali diventa possibile attrarre sul piano giuridico legami commerciali fra le imprese altrimenti irrilevanti, v. spec. Corazza, 1997; Ead., 2004, cap. 5; di recente, Speciale, 2006; Alvino, 2007. Per quanto concerne la riconduzione della solidarietà al piano degli effetti e non al piano della fattispecie, v. Busnelli, 1979, 341; Orlandi, 1993, 22 ss.; *Id.*, 2006.

<sup>677</sup> Cfr. Nogler, 1992a, 303 ss.

<sup>678</sup> Per tutti Bianca, 1993, 699 ss. Nella giurisprudenza v., di recente, Cass. 5.2.2000 n. 1290, GI, 2001, I, 1, 266 ss.

<sup>679</sup> Specialmente Busnelli, 1974; *Id.* 1979. V. Orlandi, 1993; *Id.*, 2006. Cfr. anche Branca, 1957, il quale riconduce l'ipotesi del rapporto unico con pluralità di soggetti all'obbligazione correale e all'obbligazione collettiva.

impresa, si configura un solo rapporto di lavoro fra il lavoratore e la pluralità di società, legate insieme dal vincolo della solidarietà<sup>680</sup>.

La soluzione della “contitolarità” del rapporto unico appare preferibile rispetto a quella che ne postula la scomposizione, poiché è la sola in grado di fornire una rappresentazione efficace del fatto che la prestazione lavorativa è destinata a soddisfare un interesse di gruppo, un interesse collettivo, che non può venire semplicemente frammentato in una pluralità di rapporti, tanti quanti sono le società del gruppo. Esso rappresenta qualche cosa d’altro dalla somma dei singoli interessi delle società, come dimostra, d’altra parte, la teoria dei vantaggi compensativi, accolta nell’art. 2497 c.c., che in una certa misura munisce l’interesse di gruppo di rilievo giuridico autonomo rispetto a quello delle singole società<sup>681</sup>.

La dottrina della contitolarità viene formulata proprio al fine di innervare nella struttura dell’obbligazione soggettivamente complessa lo scopo comune che lega una pluralità di soggetti (debitori o creditori)<sup>682</sup>. Fino a quel momento, l’unica soluzione ritenuta idonea a rappresentare tale situazione consisteva nell’ipotizzare l’esistenza di un nuovo soggetto di diritto, un soggetto collettivo<sup>683</sup>. L’antinomia fra unicità e pluralità veniva cioè risolta riducendo la pluralità dei soggetti ad unità formale<sup>684</sup>.

Ma la comunanza di interessi e la coesione che essa esercita su di una pluralità di soggetti può venire espressa, anziché sul terreno dei soggetti di diritto, sul terreno dei rapporti giuridici<sup>685</sup> e in particolare della titolarità degli stessi<sup>686</sup>.

Non c’è bisogno di creare un nuovo soggetto di diritto, né di frammentare l’interesse comune in una pluralità di interessi individuali; è sufficiente ricondurre detto interesse, così com’è, all’interno di un unico rapporto obbligatorio imputato alla pluralità dei soggetti<sup>687</sup>. In quest’ottica, la comunanza di interessi fra più titolari diventa il nucleo essenziale, il segno più distintivo della contitolarità<sup>688</sup>.

Quando, oltre allo scopo comune, si raffiguri un’organizzazione destinata al suo perseguimento, si versa in un’ipotesi di “contitolarità qualificata”, appunto, dall’esistenza di una vera e propria collettività organizzata in vista del perseguimento di detto fine<sup>689</sup>. L’esistenza di uno scopo comune e di una collettività organizzata, non riconosciuta come soggetto di diritto, restano

<sup>680</sup> Così Cass. 24.3.2003 n. 4274, cit. a nt. 7. V. anche Cass. 22.2.1995 n. 2008, cit. a nt. 72; nonché T. Monza 28.4.2004, cit. a nt. 72, dove si parla espressamente di “contitolarità”.

<sup>681</sup> V. *retro* § 2.

<sup>682</sup> Formulata da Busnelli, 1974, 161 ss.; Id., 1979. Cfr. Orlandi, 1993; Id., 2006.

<sup>683</sup> Cfr. Carnelutti, 1913 e, seppure con significato in parte diverso, Branca, 1957, spec. 161-162.

<sup>684</sup> Busnelli, 1974, 179 ss.

<sup>685</sup> Spunti in questo senso erano già in Kelsen, il quale, nel mettere fortemente in discussione l’effettiva esigenza e utilità del concetto di persona giuridica, suggerisce di spostare l’attenzione dal soggetto all’oggetto del diritto: i rapporti giuridici. In particolare, l’appartenenza ad una collettività organizzata può essere configurata, sul piano normativo, anziché attraverso l’impiego del concetto di persona giuridica, attraverso l’impiego della categoria della solidarietà, *sub specie* di obbligazione collettiva (Kelsen, 2000, 87-90; nonché d’Alessandro, 1989, 4 e 59 ss.; Ascarelli, 1959, 251 e 294 ss.; Galgano, 2006, 1 ss.)

<sup>686</sup> Busnelli, 1974, 186.

<sup>687</sup> *Ibidem*, 185.

<sup>688</sup> *Ibidem*, 192.

<sup>689</sup> *Ibidem*, 196; Id., 1979, 330-331.

fenomeni interni, giuridicamente irrilevanti, a meno che la prestazione contratta risulti destinata allo scopo comune. Qui, la condivisione del fine e l'organizzazione collettiva cessano di essere vicende meramente interne e si innervano nel rapporto obbligatorio, modificandone il profilo strutturale nel segno della contitolarità qualificata<sup>690</sup>.

Parimenti, nel caso in cui la prestazione di lavoro risulti utilizzata nell'impresa di gruppo e destinata all'interesse di gruppo, vi sono tutti gli elementi per configurare un'ipotesi di contitolarità qualificata del rapporto di lavoro e, più specificamente, della posizione complessiva spettante al datore di lavoro. Questa soluzione rappresenta, in particolare, lo schema attraverso il quale l'interesse di gruppo (al quale la prestazione lavorativa viene conformata) non resta confinato nell'area dell'irrelevanza giuridica, ma trasmigra all'interno della struttura del contratto, arricchendo il contenuto della posizione complessiva spettante al datore di lavoro dei profili e degli interessi organizzativi riferibili alla collettività organizzata cui egli appartiene<sup>691</sup>.

La questione viene impostata e risolta in termini simili anche nell'ordinamento giuridico spagnolo, dove la "*cotitularidad*" del rapporto di lavoro, dal lato del datore di lavoro, può risultare: 1) dal contratto di lavoro stesso, nel quale è previsto che il lavoratore subordinato eseguirà la prestazione a favore di una pluralità di datori di lavoro; 2) da una convenzione fra gli imprenditori appartenenti al gruppo, che si definiscono espressamente *organización laboral unitaria dotada de una plantilla única*; 3) dai fatti (cosiddetta *cotitularidad fáctica*), allorché il gruppo funziona in concreto come un'"*única organización laboral*", seppure in assenza di previsioni contrattuali o convenzionali, e i lavoratori svolgono di fatto le loro prestazioni a favore della pluralità degli imprenditori facenti parte del gruppo<sup>692</sup>. In quest'ultimo caso, l'appiglio ad un criterio realistico, piuttosto che formalistico, consente di approdare ad una rilettura della nozione di datore di lavoro alla luce dell'idea della contitolarità del rapporto di lavoro<sup>693</sup>. In tutte e tre le ipotesi di contitolarità, fra la pluralità di datori di lavoro si configura un regime di solidarietà negli obblighi che derivano dal contratto di lavoro<sup>694</sup>. Pur se con conseguenze normative più limitate, va inoltre menzionata la nozione di *Associated Employer*, contenuta nell'*Employment Rights Act* del 1996<sup>695</sup>.

<sup>690</sup> Busnelli, 1974, 22 e, seppure con differenze di significato di non poco conto, che si esamineranno in seguito, Branca, 1957, 161.

<sup>691</sup> Sulle ripercussioni che produce l'attrazione dell'interesse organizzativo all'interno della struttura del contratto di lavoro (segnatamente della causa), sotto il profilo della ricostruzione dogmatica della fattispecie della subordinazione e dell'individuazione del fondamento e dei limiti all'esercizio dei poteri del datore di lavoro, è doveroso e scontato il rinvio a Mengoni, 1965, spec. 684 ss.; Persiani, 1966, spec. 45 e 264 ss. e alle successive precisazioni di Liso, 1982, spec. 52 ss. Con riguardo ai gruppi, l'esigenza di far penetrare nel concetto di datore di lavoro i profili organizzativi riferibili alla realtà complessiva del gruppo è chiaramente avvertita da Veneziani, 1990, 612 ss.; Meliadori, 1991a, 59 ss.; De Simone, 1995. In generale, sul punto, cfr. Corazza, 2004, spec. 250 ss., la quale, tuttavia, identifica nel rapporto la zona di incidenza dell'interesse organizzativo condiviso da soggetti economici distinti, recuperando la tesi della scissione fra contratto e rapporto proposta da Mancini, 1957.

<sup>692</sup> Baz Rodríguez, 2002, 214-215.

<sup>693</sup> Baz Rodríguez, 2002, spec. 54 ss.

<sup>694</sup> Ibidem, 220 ss.

<sup>695</sup> V. *Employment Rights Act (ERA)* 1996, section 231, che utilizza, a tale proposito, il concetto di *Associated Employer*, stabilendo che «*any two employers shall be treated as associated if – (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control (...)*». In dottrina, v. Collins, 1990, spec. 739-740; Deakin, 2001, 79-80; Deakin, Morris, 2005, 213 ss.; Deakin, Wilkinson, 2005, 314-318. Va osservato che il grado di intensità del controllo, che giustifica la considerazione di società formalmente separate come *Associated Employer*, non è definito dall'*Employment Rights Act* ma è rimesso all'apprezzamento dei giudici che, come detto (§ 1), si basano o sul *Single Economic Entity Test* o, nelle ipotesi di integrazione azionaria anziché di tipo contrattuale, sulla percentuale di azioni possedute che, generalmente, deve essere almeno pari al 51%. Fra gli effetti normativi ricollegati a tale ipotesi si possono menzionare: l'applicazione dell'*Equal Pay Act* del 1970 (v. *infra* § 5);

Sulla scia di importanti elaborazioni interpretative, occorrerebbe poi specificare ulteriormente l'interesse di gruppo che può assumere rilevanza sul piano del singolo rapporto di lavoro. Di certo non l'interesse a realizzare i risultati produttivi che il gruppo nel suo complesso si prefigge; ma piuttosto l'interesse ad ottenere una prestazione lavorativa *coordinata*<sup>696</sup> ovvero, secondo precisazioni successive, *coordinabile*<sup>697</sup> agli altri fattori della produzione, in modo da consentire l'esercizio dell'attività di impresa di gruppo.

In chiusura di questo paragrafo è utile tracciare almeno due ipotesi, contigue a quella sino a questo momento esaminata, nelle quali, mancandone gli elementi caratterizzanti, non si può configurare contitolarità. Si consideri, anzitutto, il caso in cui il rapporto di lavoro intercorra fra un lavoratore e una società appartenente ad un gruppo caratterizzato da unicità di impresa e tuttavia la prestazione di lavoro risulti di fatto inserita e utilizzata *non* nell'ambito dell'impresa di gruppo, bensì nel più ristretto contesto imprenditoriale del quale è esclusiva titolare la singola società. In quest'ipotesi, pur configurandosi un'impresa unica o di gruppo, manca l'elemento di fatto che consente l'imputazione del rapporto alla pluralità di società: l'utilizzazione e destinazione della prestazione di lavoro all'impresa e all'interesse del gruppo. Qui, l'esistenza di una collettività organizzata resta una vicenda meramente interna, che non permea il concreto svolgimento della prestazione lavorativa e non si innerva nel contenuto del rapporto obbligatorio, modificandone il profilo strutturale nel segno della contitolarità.

In secondo luogo, si consideri l'ipotesi, assai frequente nella pratica, in cui fra la società, formale datrice di lavoro, e un'altra intercorra un rapporto commerciale di semplice controllo (azionario o contrattuale) o collegamento, ai sensi dell'art. 2359 c.c., non accompagnato dal concreto esercizio di un'unitaria attività di direzione e coordinamento, né dalla predisposizione di un'unitaria struttura imprenditoriale. Mancano in questo caso gli elementi di fatto denotativi dell'impresa di gruppo. Non c'è infatti né direzione e coordinamento unitario, né unicità della struttura organizzativa e produttiva, né scopo di gruppo. Di conseguenza, la connessione del rapporto di lavoro all'impresa di gruppo, la sua destinazione ad uno scopo comune, non può essere apprezzata nel mondo dei fatti, ma eventualmente solo in una dimensione normativa. Occorrerebbe cioè un'espressa disposizione di legge (ad esempio la previsione legale della solidarietà) che consenta di apprezzare alla stregua di un complesso unitario le fattispecie del rapporto di lavoro e del controllo o del collegamento societario che nel mondo dei fatti sono solamente collegate<sup>698</sup>. L'intervento normativo costituisce in questa ipotesi l'unico mezzo attraverso il quale il fenomeno dell'integrazione, azionaria o contrattuale, pur non raggiungendo dignità di impresa, può acquistare rilevanza sul piano giuridico e più in particolare sul piano dei rapporti di lavoro<sup>699</sup>.

---

la possibilità attribuita al giudice di ordinare il *re-engagement* del lavoratore licenziato ingiustamente nei confronti dell'originario datore di lavoro o anche dell'*associated employer* (ERA 1996, section 115, v. *retro* nt. 12); la possibilità di computare nel requisito numerico selettivo dell'applicazione di determinati diritti del lavoratore anche i dipendenti dell'*associated employer* (v. Deakin, Morris, 2005, 213). Sul riconoscimento della continuità del rapporto di lavoro, al fine di poter invocare l'*Unfair dismissal*, v. *infra* § 5.

<sup>696</sup> Persiani, 1966, 266.

<sup>697</sup> Liso, 1982, 55.

<sup>698</sup> Cfr., in generale, Rubino, 1968, 131 e 139 ss. Con specifico riguardo all'ipotesi in oggetto, v. Corazza, 1997; Ead., 2004, cap. 5.

<sup>699</sup> V. Corazza, 2004, la quale osserva come la previsione legislativa del regime della solidarietà costituirebbe «sul versante del rapporto di lavoro, il terreno d'emersione dei legami commerciali alla base della *contractual integration*» (250). L'Autrice prende in considerazione unicamente il fenomeno dell'integrazione contrattuale fra imprese. Tuttavia, almeno a parere di chi scrive, le Sue conclusioni possono valere anche in relazione al fenomeno del collegamento e del controllo societario, di tipo azionario.

## 5. Applicazioni di tale soluzione.

Nell'esaminare alcune applicazioni della soluzione della contitolarità, qui ipotizzata, può risultare utile distinguere le situazioni di condebito e concredito in cui essa si traduce.

Come detto, l'effetto tipico e automatico del condebito (o obbligazione soggettivamente complessa) è la solidarietà (art. 1294 c.c.), da specificarsi, in questa particolare ipotesi, nei termini di obbligazione collettiva<sup>700</sup>. Questa soluzione, corroborata dall'esperienza dell'ordinamento giuridico spagnolo<sup>701</sup>, e da recenti indicazioni della Commissione Europea<sup>702</sup>, oltre a costituire un indubbio incentivo per le imprese a controllare attentamente l'affidabilità e la solidità economica dei propri *partners*<sup>703</sup>, risponde all'esigenza, avvertita da una parte della dottrina<sup>704</sup>, di graduare l'estensione del regime di solidarietà a seconda dell'intensità dell'integrazione esistente fra i soggetti economici. Segnatamente, nell'ipotesi in oggetto, dove detta integrazione raggiunge la sua massima intensità e si configura un'unica impresa, la regola della solidarietà opera automaticamente, senza bisogno di una specifica previsione di legge, e si estende non solo agli obblighi retributivi e contributivi ma a tutti gli obblighi del datore di lavoro.

Altra questione sulla quale ci si potrebbe interrogare concerne il trattamento retributivo applicabile ad un "dipendente del gruppo". Se la prestazione di lavoro è utilizzata per perseguire un interesse di gruppo, anziché l'interesse della singola società formale datrice di lavoro, il lavoratore ha diritto a un diverso trattamento retributivo? In assenza di indicazioni normative e contrattuali collettive sul punto, la risposta sembrerebbe a prima vista negativa a meno che ovviamente si dimostri che, nel singolo caso, il concreto svolgimento della prestazione a favore del gruppo ha comportato un mutamento delle mansioni originarie e del conseguente inquadramento professionale del lavoratore. In proposito, un ruolo importante può essere svolto dalla contrattazione collettiva decentrata di gruppo<sup>705</sup>, che potrebbe prevedere inquadramenti professionali particolari o indennità aggiuntive per i c.d. "dipendenti del gruppo". In particolare, si potrebbe immaginare che ai dipendenti del gruppo sia corrisposta un' "indennità di funzione", in linea generale riconosciuta nelle ipotesi di svolgimento di mansioni e compiti particolarmente complessi e di assunzioni di più onerose responsabilità che non giustificano tuttavia un superiore inquadramento professionale<sup>706</sup>.

<sup>700</sup> V. principalmente Busnelli, 1974, 21; Id., 1979; Branca, 1957, il quale attribuisce tuttavia a tale espressione un diverso significato. A tale proposito v. Breccia, 1991, 172-173. Nel diritto del lavoro, questa soluzione è stata indagata, con riguardo al tema specifico dei gruppi, da Mazzotta, 1988, 369 ss.; Id., 1991, 127 ss.; Nogler, 1992a, 306 ss.; De Simone, 1995, spec. 275 ss.; Nappi, 2004, 78.

<sup>701</sup> Baz Rodríguez, 2002, spec. 54 ss. e 220 ss. Con riguardo al Regno Unito, l'idea di una "group responsibility" è stata avanzata da Collins, 1990. V. anche Lord Wedderburn, 1986, 96 ss.

<sup>702</sup> V. il Libro Verde varato dalla Commissione Europea il 22 novembre 2006, dal titolo ufficiale *Modernising Labour Law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> Century*. Più in generale, sulla solidarietà quale tecnica di regolazione principale delle operazioni di decentramento produttivo anche in una prospettiva comparata, v. De Luca Tamajo, 2007, 25 ss.; Perulli, 2007, 33 ss. V., inoltre, diffusamente, Ichino, 1999; Id., 2004b; Corazza, 2004; Speciale, 2006. Con particolare riguardo alle recenti modifiche legislative apportate al regime della responsabilità solidale negli appalti, v. Alvino, 2007.

<sup>703</sup> Così Corazza, 1997; Ead., 2004, cap. 5.

<sup>704</sup> Corazza, 2004, 254-255.

<sup>705</sup> Sulla contrattazione collettiva di gruppo v. Treu, 1988; Lassandari, 2001.

<sup>706</sup> V., ad esempio, l'Ordinanza del Consiglio federale svizzero relativa al personale federale in vigore dal 2002. Ai sensi dell'art. 46 dell'Ordinanza (che costituisce concreta attuazione dell'art. 15.4, L. sul personale federale del 24.3.2000) le «indennità di funzione possono essere versate a impiegati che adempiono compiti particolarmente esigenti senza che tuttavia si giustifichi un trasferimento durevole in una classe di stipendio superiore». È poi interessante il meccanismo previsto per la determinazione dell'importo di tale

Ancora più delicata è l'analisi delle modalità di esercizio delle facoltà e delle prerogative connesse alla posizione attiva riconducibile alla contitolarità. A tale fine, è opportuno ricordare i diversi significati attribuiti dalla dottrina al concredito o all'obbligazione collettiva attiva.

Secondo una più risalente impostazione, l'obbligazione collettiva, attiva o passiva, è caratterizzata «dal fatto che, pur essendo più i soggetti (debitori o creditori), il rapporto o il vincolo è uno solo»<sup>707</sup>. Tuttavia, i membri della collettività sono considerati titolari del rapporto obbligatorio tutti insieme, cioè, in sostanza, come un unico soggetto collettivo<sup>708</sup>. La conseguenza pratica è che l'esercizio materiale del credito o della facoltà non può che avvenire congiuntamente o collettivamente.

Di contro, nella prospettiva della contitolarità, l'interesse del gruppo viene attratto all'interno dell'unico rapporto obbligatorio, senza con questo però ridurre la pluralità ad *unica* collettività ad *unico* soggetto collettivo. La conseguenza pratica è che lo scopo comune «non implica che i più soggetti agiscano sempre congiuntamente. È, piuttosto, principio essenziale che l'attività dei contitolari, esercitata *singulatim* o collettivamente, sia strumento idoneo alla conservazione o alla realizzazione dell'interesse comune»<sup>709</sup>. In quest'ottica il concetto di contitolarità presenta somiglianze rispetto a quello di "obbligazione correaire attiva", teorizzato sempre dalla dottrina poc'anzi ricordata, dove un unico rapporto fa capo ad una pluralità di soggetti, ciascuno dei quali ne dispone per intero, come se fosse il solo e unico creditore<sup>710</sup>.

La soluzione da ultimo richiamata si rivela maggiormente idonea a rappresentare la realtà dei gruppi caratterizzati da unicità di impresa, dove l'accentramento gerarchico organizzativo non determina la totale perdita di autonomia delle singole società (o dei singoli imprenditori) nella gestione e organizzazione delle prestazioni di lavoro. L'interesse di gruppo orienta il modo di esercizio dei poteri del datore di lavoro, ma non ne postula certo un esercizio "congiunto" o simultaneo, inattuabile e impossibile dal punto di vista pratico.

Così, se determinate prestazioni di lavoro sono destinate per volontà delle parti agli scopi comuni del gruppo, nondimeno ciascuna società continua ad esercitare singolarmente il proprio potere direttivo e conformativo, seppure in vista e nei limiti del perseguimento, non del proprio esclusivo interesse, bensì della strategia e dei fini produttivi che accomunano le società del gruppo<sup>711</sup>. Accade poi di frequente che, alla luce del disegno e della strategia complessiva del gruppo, si renda

---

indennità, che non può mai essere superiore alla differenza fra «l'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro e l'importo massimo stabilito per la funzione con classe di stipendio superiore». Di "indennità di funzione", con riferimento ai quadri, si parla anche nell'art. 66, CCNL delle attività ferroviarie del 16.4.2003, che fa riferimento «alla peculiare natura delle responsabilità proprie della qualifica rivestita, alle specifiche funzioni, e alle tipologie di attività definite nelle declaratorie (...)».

<sup>707</sup> Branca, 1957, 150

<sup>708</sup> Branca, 1957, 161-162.

<sup>709</sup> Busnelli, 1974, 193.

<sup>710</sup> Ci si riferisce alla tesi di Branca, 1957, 154. Con riferimento ai gruppi, richiama il concetto di "correalità", Nogler, 1992a, 306 ss.

<sup>711</sup> In una prospettiva comparata, v. Baz Rodríguez, 2002, 216 ss. il quale sottolinea come, nell'ipotesi della contitolarità contrattuale e convenzionale, il potere direttivo, di vigilanza e di controllo e il potere disciplinare, sia esercitato dalle società *en mano común* (congiuntamente). Diversamente, invece, nell'ipotesi della contitolarità di fatto. Nell'ottica dell'Autore, la dichiarazione giudiziale del regime di responsabilità solidale fra la pluralità di imprenditori, rappresenta una sanzione, non l'effetto giuridico prodotto dall'accertamento e dalla diversa qualificazione giuridica di una situazione di fatto. La contitolarità non viene accertata dal giudice e, di conseguenza, non si producono gli effetti giuridici ad essa generalmente collegati, fra i quali, appunto, l'esercizio congiunto del potere direttivo e disciplinare.

necessario trasferire il lavoratore presso un'altra società. La giurisprudenza, come visto, tende ad inquadrare quest'ipotesi nell'ambito del distacco (art. 30, d.lgs. n. 276 del 2003). Tuttavia, applicando la soluzione della contitolarità, potrebbe risultare più coerente ricondurre la vicenda alla fattispecie del trasferimento dei lavoratori presso altra unità produttiva<sup>712</sup>. L'esercizio del potere resterebbe così condizionato alla prova di «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» (art. 2103, c. 1, ultima parte, c.c.); mentre non sarebbe più necessario dimostrare la sussistenza di un effettivo interesse in capo alla distaccante: interesse, invero, già assorbito (come si ammette in qualche decisione) dall'esistenza di una strategia comune di gruppo<sup>713</sup>. Indicazioni in questo senso si ricavano, del resto, dall'art. 1, c. 1, d.lgs. n. 72 del 2000, che accomuna sotto il nome di distacco le ipotesi del trasferimento, in ambito comunitario, del lavoratore «presso un'unità produttiva della medesima impresa o (corsivo mio) presso altra impresa appartenente allo stesso gruppo». La nozione di distacco, qui utilizzata in senso improprio, sembrerebbe assumere il significato del «trasferimento», atteso che la sussistenza di un effettivo interesse in capo alla distaccante non ne rappresenta un elemento costitutivo<sup>714</sup>.

La disciplina del condebito e del concredito, si può poi ricavare, ricorrendo all'interpretazione analogica, da norme che regolano casi simili o materie analoghe (art. 12 preleggi): cioè da norme che disciplinano l'ipotesi in cui ad un unico contratto, rapporto di lavoro, partecipino più soggetti come co-datori di lavoro<sup>715</sup>.

Ci si addentra qui in un problema quanto mai complesso. Potrebbe, infatti, venire in rilievo la disciplina in materia di somministrazione di lavoro. Si potrebbe discutere della possibilità di applicare, in via analogica, quelle norme che prevedono non tanto la solidarietà nell'esecuzione di taluni obblighi (alla cui applicazione generalizzata si giunge attraverso le regole di cui agli artt. 1292 e ss. c.c.), quanto piuttosto la parità di trattamento e l'esercizio dei diritti sindacali (artt. 23 e 24, d.lgs. n. 276 del 2003)<sup>716</sup>. Con riferimento alla parità di trattamento retributivo fra uomini e donne, si può fare riferimento al Regno Unito, nel quale l'*Equal Pay Act* del 1970 trova applicazione anche nell'ipotesi in cui il trattamento retributivo assunto a termine di comparazione sia applicato da un *Associated Employer*<sup>717</sup>.

<sup>712</sup> In senso contrario De Simone, 1991, 89; Ead., 1995, 326 ss. L'Autrice però afferma che si configura trasferimento, di cui all'art. 2103 c.c., e non distacco, nei cosiddetti «pseudo-gruppi», dove si configura unicità di impresa. Qui, l'applicazione dell'art. 2103 c.c. costituisce la «conseguenza necessaria del disconoscimento dell'alterità soggettiva dei soggetti che operano all'interno di un'unica impresa. All'interno dei veri gruppi, invece, quando cioè non vi sia violazione del divieto di interposizione e non sia perciò configurabile un'unicità di impresa, non si possono sovrapporre due fattispecie che devono restare distinte: il distacco e il trasferimento» (Ead. 1995, 326). Sembra quindi che l'impostazione dell'Autrice e quella qui proposta in realtà coincidano. La differenza è che i gruppi caratterizzati da unicità di impresa non corrispondono, nell'interpretazione qui proposta, a «pseudo-gruppi», ma a gruppi veri, del tutto fisiologici.

<sup>713</sup> V. specialmente Cass. 26.5.1993 n. 5907, cit. a nt. 16.

<sup>714</sup> Cfr. Zoli, 2004, 338-339.

<sup>715</sup> In questo senso, v. Busnelli, 1974, 215 ss., il quale ritiene applicabili alla contitolarità, in via analogica o estensiva, le norme sui contratti caratterizzate dal fatto che una pluralità di soggetti vi partecipano come concreditori o condebitori, nonché alcune delle norme che disciplinano la comunione dei diritti reali.

<sup>716</sup> La parità di trattamento è stata, ad esempio, sostenuta da Pinto, 1999, 456 ss., richiamando l'art. 2358 c.c., ai sensi del quale i dipendenti della società controllante e i dipendenti della società controllata sono equiparati sotto il profilo delle facilitazioni concesse dalla società emittente per l'acquisto di azioni, in deroga al divieto di accordare prestiti o garanzie, anche per interposta persona, per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni proprie.

<sup>717</sup> *Equal Pay Act* 1970, section 1 (6). Cfr. ancora Collins, 1990, spec. 739-740. Deakin, Morris, 2005, 213 secondo i quali «for the purposes of a claim for equal pay the applicant may choose as a comparator an employee of the same employer or of an associated



Ancora, la disciplina in materia di somministrazione di lavoro potrebbe venire in rilievo per quanto riguarda le modalità di esercizio dello *ius variandi*. Ad esempio, è ragionevole immaginare che ciascuna società possa esercitare singolarmente lo *ius variandi*. E tuttavia, nel caso di assegnazione a mansioni superiori, è altrettanto ragionevole immaginare che, affinché scatti la solidarietà nell'obbligo di corrispondere le differenze retributive, le altre società debbano averne ricevuto informazione (art. 23, c. 6, d.lgs. n. 276 del 2003) dalla direzione centrale di amministrazione e gestione del personale dipendente di gruppo, istituita, nella generalità dei casi, presso la *holding*<sup>718</sup>.

Un ragionamento simile si potrebbe seguire anche con riferimento all'esercizio del potere disciplinare. Sulla falsa riga di quanto previsto dall'art. 23, c. 7, d.lgs. n. 276 del 2003, e traendo spunto dall'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003 (che prevede la possibilità per le imprese del gruppo di delegare alla capogruppo gli adempimenti, di carattere tuttavia soltanto amministrativo, in materia di personale), sarebbe possibile ipotizzare che le singole società siano tenute ad inviare gli elementi che formano oggetto della contestazione alla direzione e amministrazione delle categorie dei lavoratori cosiddetti dipendenti del gruppo, cui spetta, in ultima analisi, l'irrogazione delle relative sanzioni<sup>719</sup>.

L'analisi di un'interessante, pur se risalente, *case-law* apre poi la questione relativa al riconoscimento della continuità del rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un lavoratore, in virtù di successivi contratti di lavoro, abbia svolto la propria prestazione alle dipendenze di diverse società appartenenti al medesimo gruppo<sup>720</sup>.

Configurare un regime di contitolarità della posizione di datore di lavoro produce infine ripercussioni sul versante dell'autonomia collettiva. In particolare, questa soluzione consente di attrarre, entro certi limiti, l'interesse di gruppo all'interno dei rapporti di lavoro non solo individuali ma anche collettivi<sup>721</sup>. In questa sede, ci si limita ad accennare a come, in questo modo, venga restituita ai soggetti della contrattazione collettiva la capacità di svolgere un'effettiva funzione di

---

*employer, if they fulfill the other necessary conditions of being employed at the same establishment or in an establishment to which common terms and conditions apply».*

<sup>718</sup> Un esempio è nella vicenda analizzata da T. Monza 28.4.2004, cit. a nt. 72. Nell'ordinamento giuridico spagnolo, è questa l'ipotesi della contitolarità convenzionale, dove gli imprenditori o le società facenti parte del medesimo gruppo istituiscono un'*organización laboral unitaria* dotata di una *plantilla única* (Baz Rodríguez, 2002, 215).

<sup>719</sup> È tuttavia chiaro che, al fine di sostenere l'applicazione analogica delle norme in materia di somministrazione di lavoro, occorrerebbe dimostrare che esse non hanno carattere eccezionale (art. 14 delle preleggi). La questione esorbita i limiti di questo contributo. Si osserva soltanto come una possibile via per superare tale ostacolo appare tracciata da quella parte della dottrina che, dai lavori preparatori alla l. n. 1369 del 1960, dall'analisi della disciplina in materia di somministrazione di lavoro (specialmente dall'art. 22, cc. 1 e 2, d.lgs. n. 276 del 2003) e dalla formulazione letterale dell'art. 2094 c.c., desume la compatibilità logica fra il tipo legale, di cui all'art. 2094 c.c., e la dissociazione della posizione complessiva spettante al datore di lavoro (per tutti, Ichino 1999, 220 ss.; Id. 2004a, 294 ss.). In una prospettiva *de iure condendo*, le norme in materia di somministrazione sembrano, in ogni caso, destinate a costituire il punto di riferimento di un eventuale intervento legislativo rivolto a colmare le lacune esistenti in materia di contitolarità del rapporto di lavoro.

<sup>720</sup> *Pickney v. Sandpiper Drilling Ltd and other trading in partnership as KCA Offshore Drilling Services* [1989] IRLR 425; *Hancill v. Marcon Engineering Ltd* [1990] IRLR 51. In entrambi i casi viene riconosciuto al lavoratore il diritto di invocare l'*unfair dismissal*, nonostante il rapporto di lavoro in questione avesse avuto una durata inferiore al periodo di tempo minimo a tale fine richiesto dalla legge (*Qualifying period of employment*. V., oggi, ERA 1996, section 108). A tale risultato si giunge riconoscendo la "continuità" fra il rapporto di lavoro in questione e quello in precedenza intercorso con altra società appartenente al medesimo gruppo. V. anche Lord Wedderburn, 1986, 96 ss.

<sup>721</sup> V. *retro* § 4.

contemperamento fra le esigenze organizzative e le esigenze di tutela dei lavoratori: funzione che, nei gruppi, è compromessa, o almeno indebolita, perché i reali confini dell'impresa e il quadro effettivo degli interessi in gioco sono nascosti e frammentati dall'applicazione formalistica del principio della formale separazione soggettiva<sup>722</sup>.

## 6. Assonanze e divergenze con il diritto commerciale.

Il raffronto fra le nozioni di impresa di gruppo e di interesse di gruppo, elaborate nel diritto commerciale, e quella di unicità di impresa, utilizzata dalla giurisprudenza lavoristica, ha qui consentito di chiarire e approfondire il significato giuridico da attribuire a quest'ultima espressione e di selezionarne con maggiore consapevolezza gli indici di fatto denotativi: l'esistenza di un'unitaria struttura produttiva e organizzativa e l'esercizio da parte della capogruppo di un'attività di direzione e coordinamento funzionale al perseguimento di uno "scopo comune"<sup>723</sup>. Una volta verificata l'esistenza di un'unicità di impresa o di un'impresa di gruppo, da un punto di vista di diritto del lavoro la questione consiste nel chiedersi se la prestazione lavorativa sia utilizzata nell'ambito della stessa e destinata al perseguimento dell'interesse comune di gruppo. Se la risposta è positiva, secondo l'ipotesi qui formulata si potrà concludere per un regime di contitolarità del rapporto di lavoro. Viceversa, se la risposta è negativa, del rapporto di lavoro resterà esclusiva titolare la società che assume formalmente le vesti di datore di lavoro. La risposta a questo quesito non dipende dunque da giudizi circa la natura patologica o fisiologica del fenomeno gruppo, bensì dall'accertamento delle concrete modalità di svolgimento della prestazione di lavoro<sup>724</sup>.

In quest'ultimo passaggio argomentativo emerge tuttavia una divergenza di non poco conto fra diritto del lavoro e diritto commerciale. Infatti, la soluzione della contitolarità del rapporto di lavoro si pone per molti aspetti in contrasto con la disciplina giuscommercialistica, in materia di attività di direzione e coordinamento nei gruppi di società dove, ai sensi dell'art. 2497 c.c., come pure dell'art. 90, d.lgs. n. 270 del 1999, la ricongiunzione delle società (formalmente separate) e dei loro patrimoni nel vincolo della solidarietà, è possibile nelle sole ipotesi in cui l'esercizio abusivo dell'attività di direzione e coordinamento cagioni *danni e pregiudizi* ai creditori o ai soci.

Tuttavia, nel diritto del lavoro, la soluzione ipotizzata è, come visto, giustificata dai particolari principi che presiedono alla corretta imputazione dei rapporti di lavoro: la situazione giuridica viene conformata alla situazione di fatto, attribuendo al comportamento delle parti e a

<sup>722</sup> Su questo problema, v. spec. Vardaro, 1988; Treu, 1988; Veneziani, 1990, spec. 639 ss.; Tinti, 1991; Lunardon, 1996; Lassandari, 2001, 351 ss. Per quanto attiene all'individuazione degli effettivi interessi in gioco e dei reali interlocutori negoziali dei rapporti di lavoro collettivi, una risposta significativa è fornita dal d.lgs. n. 74 del 2002, mediante il quale viene attuata la Dir. 94/45/Ce, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo (c.d. Cae) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. Tuttavia, la dialettica fra gli interessi antagonisti in gioco si svolge solo sul piano minimo dell'informazione e della consultazione, cioè della partecipazione debole all'assunzione concertata delle scelte imprenditoriali del gruppo, mentre resta esclusa l'attribuzione al Cae di una propria autonoma capacità negoziale. In una prospettiva comparata, il riferimento è sempre a Baz Rodríguez, 2002, 329 ss.; Collins 1990.

<sup>723</sup> V. *retro* § 2.

<sup>724</sup> In senso contrario, T. Milano 10.12.2008, in corso di pubblicazione in OGL, 2008, n. 4. In questa decisione, il Giudice del Tribunale di Milano afferma chiaramente che la c.d. "prospettiva unitaria" è utilizzabile nelle sole ipotesi in cui «il Gruppo è solo una realtà patologica, vale a dire un mero schermo formale per occultare attività (...) frutto di frode, simulazione, interposizione, ed invece inutilizzabile nell'ipotesi in cui il Gruppo sia "una realtà fisiologica", che risponde alla legittima scelta organizzativa di consentire una direzione unitaria ad attività distinte ed autonome» (T. Milano 10.12.2008).

determinate circostanze di fatto (quali la destinazione delle prestazioni di lavoro all'impresa e la loro effettiva utilizzazione nell'ambito della stessa) rilevanza qualificatoria prevalente rispetto al dato formale<sup>725</sup>.

In modo affatto diverso si procede nel diritto commerciale, dove il dato formale viene rispettato spesso anche se in contrasto con la situazione effettiva.

Un interessante esempio è fornito dalla tesi dell' "imprenditore occulto", elaborata in seno al diritto commerciale, che presenta suggestive somiglianze con la soluzione della contitolarità, qui seguita, e, più in generale, con l'accoglimento di una nozione sostanziale di datore di lavoro. Secondo tale tesi, infatti, la qualità di imprenditore commerciale non è connessa al dato formale della "spendita del nome", bensì ad un presupposto sostanziale: il dominio di fatto dell'impresa, non importa se palesemente o occultamente (c.d. dottrina della sovranità)<sup>726</sup>. Quando, oltre a colui che risulta formalmente imprenditore, vi è un altro soggetto che esercita sovranità sull'impresa, anche questi diviene imprenditore, ai fini essenzialmente di coinvolgerlo nella responsabilità giuridica per i debiti dell'impresa e nel fallimento. La frattura fra situazione effettiva e dato formale viene ricucita *affiancando* al patrimonio del formale imprenditore, quello del socio o imprenditore sovrano<sup>727</sup>.

Orbene, questa tesi è rimasta assolutamente minoritaria nella dottrina e nella giurisprudenza commercialistica, per le quali da nessuna disposizione normativa sarebbe possibile desumere l'accoglimento, nel nostro ordinamento, di un'inscindibile connessione fra potere di gestione e responsabilità illimitata. Per contro, la qualità di imprenditore commerciale si collega sempre a criteri formali e oggettivi quali la spendita del nome ovvero l'esistenza di una società (articolo 147, c. 2, l. fall.) ovvero ancora la formale e oggettiva concentrazione di tutte le azioni in capo ad un unico socio senza l'osservanza degli obblighi di pubblicità e trasparenza sanciti dall'art. 2362 c.c.<sup>728</sup> Il coinvolgimento nelle responsabilità di soggetti diversi dal formale imprenditore o società è possibile solo in presenza di specifiche disposizioni di legge ovvero utilizzando la tecnica dell'abuso di personalità giuridica, connessa in linea generale alla violazione di presupposti formali<sup>729</sup>.

Il dibattito descritto mostra come nell'affrontare, dal punto di vista del diritto del lavoro, la questione del gruppo e, più in particolare, dell'individuazione del datore di lavoro, sia essenziale un raffronto con la ricca esperienza dottrinale, legislativa e giurisprudenziale, sviluppatasi nel diritto commerciale. Il raffronto non può, tuttavia, tradursi in un «trapianto»<sup>730</sup> nel diritto del lavoro delle prospettive o soluzioni ivi maturate. Al contrario, nel diritto del lavoro si possono rintracciare prospettive o soluzioni che, come avviene nel caso dell'individuazione del datore di

<sup>725</sup> Cfr. *retro* § 3. V. ad esempio, Benedetti, 1965; Mazzotta, 1979, 263 ss.; Nogler, 2004, 921 ss. V. inoltre Cass. 26.10.2006 n. 22910, cit. a nt. 64.

<sup>726</sup> Bigiavi, 1954; Id., 1962; Pavone La Rosa, 1967.

<sup>727</sup> Bigiavi, 1962, 48 ss.

<sup>728</sup> Ascarelli, 1958, 1153; Oppo, 1982, 124 ss.; Campobasso, 2000, 91 ss. Nella giurisprudenza, accoglie la tesi dell'imprenditore occulto, ad esempio, T. Pinerolo 7.12.1958, Fl, 1960, I, 480. In senso contrario, Cass. 9.12.1976 n. 4557, G comm., 1977, II, 628; Cass. 9.12.1982 n. 6712, GI, 1983, I, 1, 201; T. Roma 2 agosto 1983, GC, 1983, I, 3068.

<sup>729</sup> V. Ascarelli, 1959; Galgano, 1965; Id., 2006.

<sup>730</sup> L'espressione è di Kahn-Freund, 1974.

lavoro, deviano o alterano alcuni dei principi su cui si fonda il diritto commerciale. La deviazione trova qui giustificazione nella diversa e per certi aspetti antitetica finalità che anima il diritto commerciale, primariamente rivolto a favorire la sicura e rapida circolazione dei beni del mercato, tutelando l'affidamento che il creditore ripone sulla corrispondenza del dato giuridico formale alla realtà<sup>731</sup>.

**Riassunto:** Da diversi anni la giurisprudenza lavoristica disapplica la regola generale della cosiddetta formale separazione soggettiva fra le società facenti parte del medesimo gruppo, in presenza di indici di fatto rivelatori di un'unicità di impresa". Tuttavia, la repressione della frode non appare un'adeguata chiave di lettura di tale meccanismo, sempre più utilizzato dalla giurisprudenza al fine di soddisfare esigenze regolative. Il presente contributo, sviluppato anche attraverso il raffronto con il diritto commerciale e la comparazione con l'ordinamento spagnolo e britannico, cerca di fornire una diversa spiegazione giuridica del percorso logico argomentativo seguito dalla giurisprudenza, capace di valorizzarne la prospettiva regolativa. La conclusione è che, nel particolare fenomeno del gruppo caratterizzato da unicità di impresa, la nozione di datore di lavoro possa essere riletta alla luce dell'idea della «contitolarità».

#### Riferimenti bibliografici

Airoldi G., Amatori F., Invernizzi P. (1995). *Proprietà e governo delle imprese italiane*. Milano: Egea.

Albert M. (1993). *Capitalismo contro capitalismo*. Bologna: Il Mulino.

Alchian A.A., Demsetz H. (1972). Production, Information Costs, and Economic Organization. *Am. Econ. Rev.*, vol. 62, n. 5, p. 777 ss.

Alvino I. (2007). Il regime delle responsabilità negli appalti. *DLRI*, n. 3, p. 507 ss.

Amato S. (1988). L'impresa nell'evoluzione storica del diritto commerciale. Strutture sistematiche e modelli normativi. *MSCG*, p. 25 ss.

Ascarelli T. (1955). *Lezioni di diritto commerciale. Introduzione*. Milano: Giuffrè.

Ascarelli T. (1958). Ancora in tema di imprenditore occulto. *Riv. Soc.*, p. 1153 ss.

Ascarelli T. (1959). Personalità giuridica e problemi delle società. In: Id., *Problemi giuridici*, vol. I. Milano: Giuffrè, p. 235 ss.

Asquini A. (1943). Profili dell'impresa. *D comm.*, p. 1 ss.

Asquini A. (1961). I battelli del Reno. In: Id., *Scritti*, vol. III. Padova: Cedam.

Badini Confalonieri A., Ventura R. (2004). Nuove norme in tema di direzione e coordinamento di società. In: Cottino G., Bonfante G., Cagnasso O., Montalenti P., diretto da, *Il nuovo diritto societario. Commento al d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6, d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 5, d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61 (art. 1)*. Bologna: Zanichelli, p. 2150 ss.

Bainbridge S. M. (2002). *Corporate Law and Economics*. New York: New York Foundation Press.

<sup>731</sup> Galgano, 1980. Una critica generale è formulata ovviamente da Bigiavi, 1962, spec. 53 ss.

- Barca F. (1996). Il gruppo nei modelli di proprietà delle imprese: profili teorici, verifiche empiriche e spunti per una riforma. In: Aa.V.v., *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi, Venezia, 16-17-18 novembre*, vol. I. Milano: Giuffrè, p. 87 ss.
- Baz Rodríguez J. (2002). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Granada: Editorial Comares.
- Bellocchi P. (2001). Interposizione e subordinazione. *ADL*, p. 125 ss.
- Benedetti G. (1965). Profili civilistici dell'interposizione nei rapporti di lavoro. *RTDPC*, p. 1492 ss.
- Berle A. A., Means G. C. (1966). *Società per azioni e proprietà privata*, (traduzione it.). Torino: Giappichelli.
- Bianca C. M. (1993). *Diritto civile. L'obbligazione*, vol. 4. Milano: Giuffrè.
- Bianchi L. A. (1984). I «contratti di impresa» (*Unternehmensverträge*) del diritto dei gruppi tedesco: valutazioni e problemi. *Riv. Soc.*, p. 989 ss.
- Bigiavi W. (1947). *La "piccola impresa"*. Milano: Giuffrè.
- Bigiavi W. (1954). *L'imprenditore occulto*. Padova: Cedam.
- Bigiavi W. (1962). *Difesa dell'imprenditore occulto*. Padova: Cedam.
- Bin M. (1991). Gruppi di imprese e diritto commerciale. In: Zanelli P., a cura di, *Gruppi di imprese e nuove regole*: Milano: Franco Angeli, p. 59 ss.
- Branca G. (1957). Obbligazioni solidali, correali, collettive. *RDC*, I, p. 150 ss.
- Breccia U. (1991). Le obbligazioni. In: Iudica G., Zatti P., a cura di, *Trattato di diritto privato*. Milano: Giuffrè.
- Busnelli F. D. (1974). *L'obbligazione soggettivamente complessa. Profili sistematici*. Milano: Giuffrè.
- Busnelli F. D. (1979). Obbligazioni soggettivamente complesse. *Enc. dir.*, vol. XXIX. Milano: Giuffrè, p. 329 ss.
- Campobasso G. F. (2000), *Diritto commerciale. Diritto dell'impresa*, vol. 1, Utet, Torino.
- Campobasso G. F. (2004). *La Riforma delle società di capitali e delle cooperative*. Torino: Utet.
- Cannata C. A. (1999). Le obbligazioni in generale. In: Rescigno P., diretto da, *Trattato di diritto privato*, vol. 9, t. I. Torino: Utet.
- Carinci M. T. (2000). La fornitura di lavoro altrui. Interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti. In: Schlesinger P., diretto da, *Il codice civile. Commentario*. Milano: Giuffrè.
- Carinci M. T. (2004). La somministrazione di lavoro altrui. In: Carinci M. T., Cester C., a cura di, *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, vol. II. Milano: Giuffrè.
- Carinci M. T. (2005), Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato. In: Galgano F., diretto da, *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, vol. XXXVI. Padova: Cedam.

- Carinci M. T. (2007). L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico. *ADL*, p. 1019 ss.
- Carnelutti F. (1913). Personalità giuridica e autonomia patrimoniale nelle società e nella comunione. *RDC*, I, p. 106 ss.
- Cesarini Sforza W. (1963). *Il diritto dei privati*. Milano: Giuffrè.
- Cessari A. (1959). *L'Interposizione fraudolenta nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Coase R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, vol. 4, n. 16, p. 386 ss.
- Coase R. H. (1992). The Institutional Structure of Production. *Am. Ec. Rev.*, vol. 82, n. 4, p. 716 ss.
- Collins H. (1990). Ascription of legal responsibility to groups in complex patterns of economic integration. *MLR*, vol. 53, n. 6, p. 731 ss.
- Corazza L. (1997). Appunti in tema di obbligazioni solidali. *RIDL*, I, p. 77 ss.
- Corazza L. (2004). "Contractual Integration" e rapporti di lavoro. *Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*. Padova: Cedam.
- Cottino G. (2005). Contrattualismo e istituzionalismo. *Riv. Soc.*, p. 693 ss.
- d'Alessandro F. (1988). Il diritto delle società da i «battelli del Reno» alle «navi vichinghe». *FI*, V, p. 48 ss.
- d'Alessandro F. (1989). *Persone giuridiche e analisi del linguaggio*. Padova: Cedam.
- De Luca Tamajo R. (1991). Gruppi di imprese e rapporti di lavoro: spunti preliminari. *DRI*, p. 67 ss.
- De Luca Tamajo R. (2003). Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione. *RIDL*, I, p. 167 ss.
- De Luca Tamajo R. (2007). Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti. *RIDL*, I, p. 3 ss.
- De Simone G. (1991). La gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese a struttura complessa. *DRI*, p. 81 ss.
- De Simone G. (1995). *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*. Milano: Franco Angeli.
- Deakin S., Wilkinson F. (2005), *The Law of the Labour Market. Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press, Oxford.
- Deakin S. (2001), *The changing concept of the employer in labour law, I.L.J.*, vol. 30, 72.
- Deakin S., Morris G. S. (2005). *Labour Law*, 6<sup>th</sup> ed. Hart Publishing: Oxford and Portland, Oregon.
- Del Conte M. (2006). Rimodulazione degli assetti produttivi tra libertà di organizzazione dell'impresa e tutele dei lavoratori. *DRI*, p. 311 ss.
- Del Punta R. (1995). Appalto di manodopera e subordinazione. *DLRI*, p. 625 ss.

- Del Punta R. (1998). Disciplina del licenziamento e modelli organizzativi delle imprese. *DLRI*, p. 699 ss.
- Del Punta R. (2004). La nuova disciplina in materia di somministrazione, appalto e distacco. In: Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro. D. Lgs n. 276/2003, Circ. Min. Lav. n. 1/2004, Circ. Min. Lav. n. 3/2004: primo commento*. Milano: Ipsoa, p. 161 ss.
- Del Punta R. (2005). Le nuove regole dell'*outsourcing*. In: Aa.V.v., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I. Padova: Cedam, p. 625 ss.
- Denozza F. (2000). Rules vs. Sandards *nella disciplina dei gruppi: l'inefficienza delle compensazioni «virtuali»*. *G comm*, I, p. 327 ss.
- Desdentado Daroca E. (2006). *La personificaciòn del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*. Valladolid: Lex Nova.
- Easterbrook F. H. e Fischel D. R. (1996). *L'Economia delle Società per azioni*. Milano: Giuffrè.
- Falzea A. (1939). *Il soggetto nel sistema dei fenomeni giuridici*. Milano: Giuffrè.
- Fanelli G. (1950). *Introduzione alla teoria giuridica dell'impresa*. Milano: Giuffrè.
- Ferro-Luzzi P., Marchetti P. (1994). Riflessioni sul gruppo creditizio. *G comm.*, I, p. 419 ss.
- Galgano F. (1965). Struttura logica e contenuto normativo del concetto di persona giuridica, *RDC*, I, p. 553 ss.
- Galgano F. (1978). Le teorie dell'impresa. In: Id., diretto da, *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia. L'Impresa*, vol. II. Padova: Cedam.
- Galgano F. (1980). *Storia del diritto commerciale*. Bologna: Il Mulino.
- Galgano F. (1987). L'abuso della personalità giuridica nella giurisprudenza di merito (e negli *obiter dicta* della Cassazione). *CI*, p. 365 ss.
- Galgano F. (1990). L'oggetto della *holding* è dunque, l'esercizio mediato e indiretto dell'impresa di gruppo. *CI*, p. 401 ss.
- Galgano F. (1992). Imprenditore. *Digesto*, vol. VII. Torino: Utet, p. 2 ss.
- Galgano F. (1995). Persona Giuridica. *Digesto*, vol. XIII. Torino: Utet, p. 392 ss.
- Galgano F. (1999). *Diritto civile e commerciale*, vol. 1. Padova: Cedam.
- Galgano F. (2001), *Le società. Trattato diretto da F. Galgano. I gruppi di società*. Torino: Utet.
- Galgano F. (2004). *Il nuovo diritto societario. Tomo I. Le nuove società di capitali e cooperative*. Padova: Cedam.
- Galgano F. (2006). Persone giuridiche. In: Id., a cura di, *Commentario del Codice Civile Scialoja-Branca*. Bologna-Roma, Zanichelli- Soc. Ed. Foro Italiano.
- Ghera E. (2003). Lodovico Barassi e Paolo Greco. In: Napoli M., a cura di, *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*. Milano: Vita e Pensiero, p. 239 ss.

- Grandi M. (1972). Le modificazioni soggettive del rapporto di lavoro. In: Id., *Le modificazioni soggettive*, vol. I. Milano: Giuffrè.
- Greco P. (1939). Il contratto di lavoro. In: Vassalli F., diretto da, *Trattato di diritto civile italiano*, vol. VII. Torino: Utet.
- Grossi P. (1999). Itinerari dell'impresa. *QF*, XXVIII, p. 999 ss.
- Grossi P. (2000). *Scienza giuridica italiana. Un profilo storico 1860-1950*. Milano: Giuffrè.
- Guaglione L. (1991). L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica. *DRI*, p. 105 ss.
- Hall P. A., Soskice D. (2003). *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Hansmann H. (1988). Ownership of the Firm. *J. of Law, Econ. & Org.*, vol. 4, p. 267 ss.
- Hepple B. (1986). Restructuring Employment Rights. *ILJ*, vol. 15, p. 69 ss.
- Ichino P. (1999). Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa. *DLRI*, p. 203 ss.
- Ichino P. (2000). Il contratto di lavoro. In: Cicu A., Messineo F., diretto da, Mengoni L., continuato da, *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. XXVII, t. 2, I. Milano: Giuffrè.
- Ichino P. (2004a). Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco. In: Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Bologna: Zanichelli, p. 257 ss.
- Ichino P. (2004b). Disciplina della segmentazione dell'impresa e del rapporto di lavoro. In: Id., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*. Milano: Giuffrè, p. 217 ss.
- Jaeger P. G. (1963). *L'interesse sociale*. Milano: Giuffrè.
- Jaeger P. G. (1985). «Direzione unitaria» di gruppo e responsabilità degli amministratori. *Riv. Soc.*, p. 817 ss.
- Jaeger P. G. (1996). Le società del gruppo tra unificazione e autonomia. In: Aa.Vv., *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi. Venezia, 16-17-18 novembre 1995*, vol. II. Milano: Giuffrè, p. 1425 ss.
- Jaeger P. G. (2000). L'interesse sociale rivisitato (quarant'anni dopo). *G comm.*, I, p. 811 ss.
- Jensen M. C., Meckling W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, vol. 3, n. 4, p. 305 ss.
- Kahn-Freund O. (1974). On Uses and Misuse of Comparative Law. *MLR*, vol. 37, n. 1, p. 1 ss.
- Kelsen H. (rist. 2000). *Lineamenti di dottrina pura del diritto*. Torino: Einaudi.
- Lassandari A. (2001). *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*. Milano: Giuffrè.
- Leighton P. (2000). The European Employment Guidelines, "entrepreneurism" and the continuing problem of defining the genuinely self-employed. In: Collins H., Davies P., Rideout R., *Legal regulation of the Employment Relation*. Netherlands: Kluwer Law International, p. 287 ss.
- Liebman S. (1993). *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Liso F. (1982). *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*. Milano: Franco Angeli.



- Lunardon F. (1996). *Autonomia collettiva e gruppi di imprese*. Torino: Giappichelli.
- Lunardon F. (2007). Il rapporto di lavoro nei gruppi di imprese. In: Cester C., a cura di, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento. Diritto del lavoro. Commentario diretto da Carinci F.*, vol. II. Torino: Utet, p. 2076 ss.
- Maffei Alberti A. (2007). *Commentario breve al diritto delle società*. Padova: Cedam.
- Magrini S. (1998). Lavoro nelle società collegate. *Enc. dir. Agg.* Milano: Giuffrè, p. 484 ss.
- Mancini G. F. (1957). *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Maresca A. (2004). Disposizioni in materia di gruppi di impresa e trasferimento d'azienda. Articolo 31. Gruppi di Impresa. In: Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276*. Bologna: Zanichelli, p. 345 ss.
- Mazzoni C. M. (1999). Le obbligazioni solidali e indivisibili. In: Rescigno P., diretto da, *Trattato di diritto privato*, vol. 9, t. I. Torino: Utet, p. 729 ss.
- Mazzotta O. (1979). *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Mazzotta O. (1988). *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*. LD, p. 366 ss.
- Mazzotta O. (1991). Gruppi di imprese e diritto del lavoro fra organizzazione e contratto. In: Zannelli P., a cura di, *Gruppi di imprese e nuove regole*, Milano: Franco Angeli, p. 127 ss.
- Meli N. M. (2007). Sub. Art. 2497 ter. Motivazione delle decisioni. In: Fauceglia G., Schiano di Pepe G., a cura di, *Codice commentato delle s.p.a.*, t. II. Torino: Utet, p. 1632 ss.
- Meliadò G. (1985). La teoria dell'impresa nel diritto del lavoro (itinerari interpretativi e usi giurisprudenziali). *RGL*, I, p. 71 ss.
- Meliadò G. (1991a). *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società. Subordinazione e imprese a struttura complessa*. Milano: Giuffrè.
- Meliadò G. (1991b). L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro. *DRI*, p. 73 ss.
- Meliadò G. (1993). Il lavoro nei gruppi e la Cassazione: sforzi metodici e insoluti dilemmi. *FI*, I, c. 2245 ss.
- Mengoni L. (1958). Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa. *Riv. Soc.*, I, p. 689 ss.
- Mengoni L. (1965). Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana. *Riv. Soc.*, I, p. 674 ss.
- Mengoni L. (1985). I poteri dell'imprenditore. In: Id., *Diritto e valori*. Bologna: Il Mulino.
- Mignoli A. (1958). L'interesse sociale. *Riv. Soc.*, I, p. 725 ss.
- Mignoli A. (1986). Interesse di gruppo e società a sovranità limitata. *CI*, p. 730 ss.
- Minervini G. (1958). Contro la funzionalizzazione dell'impresa privata. *RDC*, I, p. 618 ss.
- Minervini G. (1970). *L'imprenditore. Fattispecie e Statuti. Lezioni raccolte dal dr. U. Belviso*. Napoli: Morano Editore.

- Minervini G. (1996). La capogruppo e il «governo del gruppo». In: Aa.Vv., *I gruppi di società. Atti del Convegno Internazionale di Studi, Venezia, 16-17-18 novembre 1995*, vol. III, Milano: Giuffrè, p. 1565 ss.
- Miola M. (2004). I gruppi di società tra unità e pluralità alla luce della riforma del diritto societario. *DML*, p. 695 ss.
- Montalenti P. (1981). *Democrazia industriale e diritto dell'impresa*. Milano: Giuffrè.
- Montalenti P. (1995). Conflitto di interessi nei gruppi di società e teoria dei vantaggi compensativi. *G Comm*, I, p. 710 ss.
- Montalenti P. (1999). *Persona giuridica, gruppi di società, corporate governance*. Padova: Cedam.
- Montuschi L. (1973). *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Mossa L. (1941). *Contributo al diritto dell'impresa ed al diritto del lavoro*. Pisa: Arti Grafiche Pacini Mariotti.
- Mossa L. (1942). *Trattato del nuovo diritto commerciale secondo il codice civile del 1942. I. Il libro del lavoro. L'impresa corporativa*. Milano: Giuffrè.
- Musso A. (1995). Il controllo societario mediante «particolari vincoli contrattuali». *CI*, p. 19 ss.
- Napoli M. (1980). *La stabilità reale del rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Napoli M. (1996). Contratto e rapporti di lavoro oggi. In: Id., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*. Torino: Giappichelli.
- Napoli M. (2005). Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. In: Aa.Vv., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*. Milano: Giuffrè, p. 9 ss.
- Nappi S. (2004). Trasferimento d'azienda e trasformazioni del datore di lavoro. *QDLRI*, p. 61ss.
- Nogler L. (1992a). Gruppo di imprese e diritto del lavoro. *LD*, p. 291 ss.
- Nogler L. (1992b). Sulla previsione contrattuale della sospensione del rapporto con prestito del lavoratore ad altra impresa collegata. *RIDL*, II, p. 936 ss.
- Nogler L. (2002). Ancora su «tipo» e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa. *ADL*, p. 109 ss.
- Nogler L. (2004). Procedure di certificazione. Certificazione dei contratti di lavoro. In: Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Bologna: Zanichelli, p. 869 ss.
- Notari M. (1996). Il gruppo «contrattuale» nella disciplina antitrust. In: Aa.Vv., *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi. Venezia, 16-17-18 novembre 1995*, vol. II. Milano: Giuffrè, p. 1697 ss.
- Oppo G. (1976). Realtà giuridica globale dell'impresa nell'ordinamento italiano. *RDC*, I, p. 591 ss.
- Oppo G. (1982). L'impresa come fattispecie. *D Comm*, I, p. 109 ss.
- Oppo G. (1989). Impresa e imprenditore. *Enc. giur. Treccani*, vol. XVI, 1. Roma: Treccani.

- Orlandi M. (1993). *La responsabilità solidale. Profili delle obbligazioni solidali risarcitorie*. Milano: Giuffrè.
- Orlandi M. (2006). Obbligazioni soggettivamente complesse ed equivalenza delle prestazioni. In: Aa.vv., *Atti del convegno per il cinquantenario della rivista. Il diritto delle obbligazioni e dei contratti: verso una riforma?*, RDC, p. 179 ss.
- Pavone La Rosa A. (1967). La teoria dell' "imprenditore occulto" nell'opera di Walter Bigiavi. RDC, I, p. 668 ss.
- Pavone La Rosa A. (1991). Le società controllate – I gruppi. In: Colombo G. E., Portale G. B., diretto da, *Trattato delle società per azioni*, vol. 2. Torino: Utet.
- Pavone La Rosa A. (2003). Nuovi profili della disciplina dei gruppi societari. RS, p. 765 ss.
- Pedrazzoli M. (1985). *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Persiani M. (1966). *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: Cedam.
- Perulli A. (2007). Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive. RIDL, I, p. 29 ss.
- Pickering M. A. (1968). The Company as a Separate Legal Entity. MLR, vol. 31, n. 5, p. 481 ss.
- Pinto V. (1999). Il lavoro nei gruppi imprenditoriali: oltre il decentramento?. DLRI, p. 456 ss.
- Pinto V. (2005). *I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro*. Bari: Cacucci.
- Rathenau W. (1960). La realtà della società per azioni. Riflessioni suggerite dall'esperienza degli affari. Riv. Soc., II, p. 912 ss.
- Richardson G. (1972). The Organization of Industry. *The Economic Journal*, p. 883 ss.
- Rimini E. (1996). Il controllo contrattuale: spunti per una riflessione. In: Aa.vv., *I gruppi di società. Atti del Convegno Internazionale di Studi, Venezia, 16-17-18 novembre 1995*, vol. II. Milano: Giuffrè, p. 1903 ss.
- Romei R. (2005). L'elisir di lunga vita del divieto di interposizione, RIDL, II, p. 726 ss.
- Romei R. (2006). Il contratto di somministrazione di lavoro. DLRI, p. 403 ss.
- Rondinone N. (2004). Disposizioni in materia di gruppi di impresa e trasferimento d'azienda. In: Gragnoli E., Perulli A., a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam, p. 449 ss.
- Rossi G. (1996). Il fenomeno dei gruppi ed il diritto societario: un nodo da risolvere. In: Aa.vv., *I gruppi di società. Atti del convegno internazionale di studi. Venezia, 16-17-18 novembre 1995*, vol. I. Milano: Giuffrè, p. 17 ss.
- Rubino D. (1968). Delle obbligazioni in solido. In: Id., *Delle obbligazioni. Commentario del codice civile Scialoja-Branca*. Bologna-Roma: Zanichelli- Soc. Ed. Foro Italiano, p. 130 ss.
- Rudan M. (1991). La giurisprudenza lavoristica sui gruppi di imprese. In: Zanelli P., a cura di, *Gruppi di imprese e nuove regole*. Milano: Franco Angeli, p. 117 ss.

- Rullani E. (1991). Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell'anomalia. In: Zanelli P., a cura di, *Gruppi di imprese e nuove regole*. Milano: Franco Angeli, p. 131 ss.
- Santini G. (1970). Le teorie sull'impresa (civili e laburisti a confronto). *RDC*, I, p. 405 ss.
- Santoro Passarelli F. (1942). L'impresa nel sistema di diritto civile. *D comm*, I, p. 383 ss.
- Sbisà G. (2003). Responsabilità della capogruppo e vantaggi compensativi. *CI*, p. 591 ss.
- Scalfi G. (1990). Persone Giuridiche. *Enc. giur. Treccani*, vol. XXIII. Roma: Treccani.
- Scarpelli F. (1999). «Esterneizzazioni» e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce. *DRI*, p. 351 ss.
- Scarpelli F. (2004). Appalto e distacco. In: E. Gragnoli, A. Perulli, a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. Padova: Cedam.
- Scarpelli U. (1959). *Contributo alla semantica del linguaggio normativo*. Torino: Accademia delle Scienze.
- Schiano di Pepe G. (1990). *Il gruppo di imprese*. QGComm, n. 112
- Scognamiglio G. (1996). *Autonomia e coordinamento nella disciplina dei gruppi di società*. Torino: Giappichelli.
- Scognamiglio G. (2007). Commento all'art. 31, d.lgs. n. 276 del 2003. In: De Luca Tamajo R., Santoro Passarelli G., a cura di, *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Padova: Cedam, p. 465 ss.
- Scognamiglio R. (1979). *Intervento*. In: Aa.Vv., *Gruppi di società: imprese collegate e rapporti di lavoro. Tavola rotonda*, RGL, I, p. 404 ss.
- Spada P. (1992). *Impresa, Digesto*, vol. VII. Torino: Utet, p. 32 ss.
- Speziale V. (2004). Commento all'art. 20. Somministrazione. In: Gragnoli E., Perulli A., a cura di, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. Padova: Cedam, p. 275 ss.
- Speziale V. (2006). Le «esternalizzazioni» dei processi produttivi dopo il d.lgs. n. 276 del 2003: proposte di riforma. *RGL*, n. 1, p. 3 ss.
- Teti R. (1990). *Codice civile e regime fascista: sull'unificazione del diritto privato*. Milano: Giuffrè.
- Tinti A. R. (1991). Gruppi di imprese e diritto del lavoro: profili collettivi. *DRI*, p. 95 ss.
- Tombari U. (2004). Riforma del diritto societario e gruppo di imprese. *G comm*, I, p. 61 ss.
- Tombari U. (2006). La partecipazione di società di capitali in società di persone come nuovo «modello di organizzazione dell'attività di impresa». *Riv. Soc.*, p. 185 ss.
- Treu T. (1988). Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee. *DLRI*, p. 641 ss.
- Treu T. (1997). I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano. In: Aa.Vv., *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi. Atti del convegno di Courmayeur, 31 marzo- 1 aprile 1995*. Milano: Giuffrè.

- Tussino G. (2004). Pluralità di società, unicità di impresa e disciplina dei licenziamenti nei gruppi societari. *DML*, p. 761 ss.
- Vallebona A. (1993). Società. V) Lavoro nelle società collegate. *Enc. giur. Treccani*, vol. XXIX. Roma: Treccani.
- Valzer A. (2007), Il potere di direzione e coordinamento di società tra fatto e contratto. In: Abbadesse P., Portale G. B., *Il nuovo diritto delle società. Liber amicorum Gian Franco Campobasso*, vol. 3. Torino: Utet, p. 838 ss.
- Vardaro G. (1988). Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali. *DLRI*, p. 211 ss.
- Vardaro G. (1989a). Tecnica, tecnologia ed ideologia della tecnica nel diritto del lavoro. In: Id., *Itinerari*. Milano: Franco Angeli, p. 231 ss.
- Vardaro G. (1989b). Il potere disciplinare giuridificato. In: Id., *Itinerari*. Milano: Franco Angeli, p. 181 ss.
- Veneziani B. (1990). Gruppi di imprese e diritto del lavoro. *LD*, p. 609 ss.
- Wedderburn Lord (1986). *The Worker and the Law*. London: Sweet & Maxwell.
- Williamson O. E. (1991). Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives. *ASQ*, vol. 36, n. 2, p. 269 ss.
- Williamson O. E. (1996). *The mechanisms of governance*. New York: Oxford University.
- Williamson O. E. (2002). The Theory of the Firm as Governance Structure: from Choice to Contract. *J. of Econ. Persp.*, vol. 16, n. 3, p. 171 ss.
- Zanelli P. (1989). Decentramento produttivo. *Digesto*, vol. IV. Torino: Utet, p. 233 ss.
- Zanelli P. (1991), a cura di, *Gruppi di imprese e nuove regole*. Milano: Franco Angeli.
- Zattoni A. (2000). *Economia e governo dei gruppi aziendali*. Milano: Egea.
- Zoli C. (2004). Distacco. In: Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276*. Bologna: Zanichelli, p. 329 ss.
- Zoli C. (2008). I licenziamenti per ragioni organizzative: unicità della causale e sindacato giudiziale. *ADL*, p. 31 ss.

**Elenco delle riviste citate per esteso:**

Administrative Science Quarterly  
American Economic Review  
Argomenti di diritto del lavoro  
Contratto e impresa  
Diritto del mercato del lavoro  
Diritto delle relazioni industriali  
Economica

Foro italiano  
Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali  
Giurisprudenza commerciale  
Journal of Economic Perspective  
Journal of Financial Economics  
Journal of Law, Economics and Organization  
Lavoro e diritto  
Materiali per una Storia della Cultura Giuridica  
Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali  
Quaderni di giurisprudenza commerciale  
Quaderni fiorentini  
Rivista delle Società  
Rivista di diritto civile  
Rivista di diritto commerciale  
Rivista giuridica del lavoro  
Rivista italiana di diritto del lavoro  
Rivista trimestrale di diritto e procedura civile  
The Economic Journal  
The Industrial Law Journal  
The Modern Law Review