

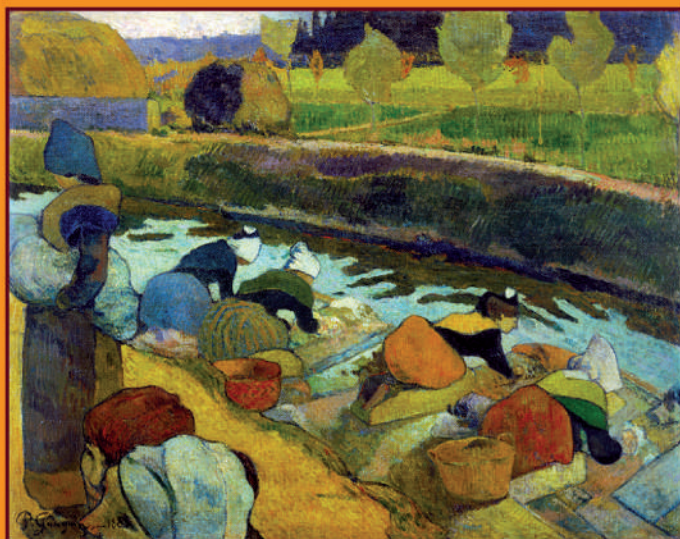
**BdL**

**BIBLIOTECA DI DIRITTO DEL LAVORO**

*Collana diretta da* **ORONZO MAZZOTTA**

**Giovanni Gaudio**

**Organizzazioni complesse  
e tutela della persona che lavora**  
**Verso un diritto del lavoro a geometria variabile**



**G. Giappichelli Editore – Torino**

## INTRODUZIONE

### DIRITTO DEL LAVORO E ORGANIZZAZIONI COMPLESSE

SOMMARIO: 1. Le ragioni di una ricerca: il diritto del lavoro alla prova dei fenomeni di frammentazione e ricomposizione delle imprese. – 2. La declinazione classica del problema: lo studio della figura del datore di lavoro tra unicità e pluralità. – 3. La critica alla declinazione classica del problema: «*to show the fly the way out of the fly-bottle*» per costruire una nuova ipotesi di ricerca. – 4. La struttura e la metodologia della ricerca.

#### 1. *Le ragioni di una ricerca: il diritto del lavoro alla prova dei fenomeni di frammentazione e ricomposizione delle imprese*

È un dato abbastanza condiviso, anche tra i giuslavoristi<sup>1</sup>, che i moderni processi di trasformazione e frammentazione delle imprese registrati negli ultimi decenni in Italia possano essere per lo più ricondotti all'avvento del modello di organizzazione aziendale post-fordista<sup>2</sup>.

Ciò ha comportato, almeno a far data dagli Ottanta del secolo scorso<sup>3</sup>, il pas-

---

<sup>1</sup>Tra le tante prese di coscienza della rilevanza di questo fenomeno economico-organizzativo per il diritto del lavoro, tra i giuslavoristi nostrani, v. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *GDLRI*, n. 101, 2004, 1, pp. 1-99; A. PERULLI, "Modificazioni dell'impresa e rapporti di lavoro": spunti per una riflessione, in (a cura di) A. Lyon-Caen-A. Perulli, *Trasformazioni dell'impresa e rapporti di lavoro*, Cedam, 2004, pp. 1-21, spec. p. 4; M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, Cedam, 2012, pp. 1-22.

<sup>2</sup>In materia di mutamenti organizzativi che hanno portato all'avvento del modello post-fordista in Italia, per una prospettiva economico-organizzativa, storica e/o sociologica, v. E. RULLANI, *Dal fordismo realizzato al postfordismo possibile: la difficile transizione*, in (a cura di) E. Rullani-L. Romano, *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Etaslibri, 1998, pp. 2-80; A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, FrancoAngeli, 2003, spec. pp. 21-137; L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, 2007, spec. pp. 27-44; G. GOSETTI, *Organizzazione, lavoro, persone: vecchio e nuovo nella rete organizzativa*, in (a cura di) G. Gosetti, *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, FrancoAngeli, 2011, pp. 115-138.

<sup>3</sup>È sempre complesso indicare un momento esatto con riferimento a processi di mutamento

saggio da un sistema di produzione generalmente caratterizzato da integrazione verticale, che aveva in parte contraddistinto i primi cento anni di sviluppo industriale del nostro Paese, a sistemi che, seppur eterogenei nelle forme, hanno spesso trovato la loro matrice comune, a livello organizzativo, nella disintegrazione verticale della grande impresa fordista<sup>4</sup>.

Procedendo con un grado di approssimazione utile a presentare i termini in cui si pone il problema da un punto di vista giuslavoristico, è possibile affermare che, nel sistema verticalmente integrato, il processo produttivo fosse rigidamente gerarchizzato e si svolgesse tutto internamente all'organizzazione facente capo, perlomeno a livello teorico, ad un unico soggetto di diritto. Nel modello post-fordista, invece, l'esercizio della medesima attività di impresa è dapprima scomposta tra una pluralità di soggetti di diritto tra loro distinti<sup>5</sup>, per poi essere eventualmente ricomposta in capo agli stessi mediante forme di integrazione produttiva tra loro eterogenee<sup>6</sup>.

---

organizzativo che si sono modulati come «tappe di un movimento continuo» nel corso di decenni e che comunque perdono, in ragione della necessaria approssimazione teorica, molti elementi di dettaglio: in ogni caso, gli anni Ottanta del secolo scorso sono stati individuati, da un punto di vista analitico, come il momento in cui le imprese nostrane hanno radicalmente cambiato fisionomia, come sottolineato da A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, cit., spec. p. 89 ss. Nello stesso senso, tra i contributi di matrice giuslavoristica, v. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit., p. 53 e sempre ID., *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *DRI*, 2009, 1, p. 91.

<sup>4</sup>La bibliografia sul tema è amplissima. Per un buon riepilogo dei tratti fondanti il modello organizzativo post-fordista, v. sempre A. SALENTO, *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, cit., spec. pp. 21-137. Nella letteratura straniera, v. in generale, W.W. POWELL, *The Capitalist Firm in the Twenty-First Century: Emerging Patterns in Western Enterprise*, in (a cura di) P. Di Maggio, *The Twenty-First-Century Firm. Changing Economic Organization in International Perspective*, Princeton University Press, 2001, pp. 33-68; con riferimento specifico agli Stati Uniti, K.V.K. STONE, *From Widgets to Digits. Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge University Press, 2004; con riferimento specifico all'Inghilterra, D. GRIMSHAW-M. MARCHINGTON-J. RUBERY-H. WILLMOTT, *Introduction: Fragmenting Work Across Organizational Boundaries*, in (a cura di) D. Grimshaw-M. Marchington-J. Rubery-H. Willmott, *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, 2005, pp. 1-38.

<sup>5</sup>Il tratto comune di tali mutamenti organizzativi, operando una approssimazione economico-giuridica che sembra comunque utile, in questa fase introduttiva, a fini meramente analitici, è che con essi viene definitivamente meno l'identità tra il concetto di impresa e quello di soggetto giuridico che la esercita: su tali questioni, v. le riflessioni di G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *GDLRI*, n. 37, 1988, 1, pp. 211-212, che, sebbene riferite nello specifico ai soli casi di integrazione societaria tra imprese, danno plasticamente conto della fondamentale distinzione tra il piano economico e quello giuridico del fenomeno.

<sup>6</sup>Per una sintetica ma efficace descrizione di tali processi di riorganizzazione, caratterizzati, sul piano giuridico, da integrazione societaria o contrattuale, v. U. CARABELLI, *La responsabilità del da-*

Da un lato, queste articolazioni organizzative hanno assunto le forme dell'integrazione societaria, consistente in gruppi di società collegate tra loro, nell'ambito dei quali si instaurano complessi assetti organizzativi che spesso, anche se non sempre<sup>7</sup>, si atteggiano in rapporti di soggezione gerarchica nei confronti di una società capogruppo<sup>8</sup>.

Dall'altro, esse hanno assunto i connotati del decentramento produttivo, consistente nella realizzazione da parte di un soggetto giuridico diverso di alcune fasi del ciclo produttivo, mediante l'instaurazione di complessi rapporti di integrazione contrattuale che, a seconda dei casi, possono o replicare sul mercato, seppur in parte, quei rapporti gerarchici che contraddistinguevano il modello di produzione verticalmente integrato oppure atteggiarsi a rapporti orizzontali tra imprese di matrice reticolare<sup>9</sup>.

Questi eterogenei fenomeni di frammentazione e ricomposizione dell'impresa hanno però spiazzato la dottrina giuslavoristica che, come recentemente ribadito da Domenico Garofalo, «ha dovuto prendere atto che ess[i] si poneva[no] in antitesi con il contratto di lavoro costruito su una configurazione binaria del rapporto di lavoro, come tale difficilmente armonizzabile con una organizzazione del lavoro caratterizzata dalla compresenza di più soggetti che possono a vario titolo e in forme diverse interagire con l'esecuzione della prestazione di lavoro»<sup>10</sup>.

---

*tore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in *DRI*, cit., pp. 91-93. Più recentemente, v. anche D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Atti del convegno nazionale A.I.D.La.S.S. – Cassino 18-19 maggio 2017. Dattiloscritto*, 2017, pp. 5-7.

<sup>7</sup> Occorre infatti precisare che le relazioni e i rapporti tra le varie società del gruppo possono assumere forme tra loro molto eterogenee: sul punto, è ancora di disarmante attualità il monito di G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, cit., p. 211, secondo cui: «il bisogno di affermare "l'unitarietà del gruppo" rischia così di tradursi nella svalutazione di quella che probabilmente è la fondamentale specificità di questa organizzazione d'impresa: il fatto che l'unità del gruppo non postula né la completa perdita di autonomia delle società collegate, né la supercentralizzazione dei processi decisionali. Al contrario, quest'unità è raggiunta attraverso un complesso intreccio di tendenze accentratrici e decentratrici, per modo che, da un lato, i rapporti fra le società collegate sono estremamente variabili e ispirati a criteri di specificazione funzionale e, dall'altro, i processi decisionali all'interno del gruppo tendono a divenire sempre più diversificati e articolati. In conclusione, a seconda delle circostanze, all'interno del gruppo "le sedi del potere possono essere al centro o alla periferia o distribuite fra i due piani"».

<sup>8</sup> U. CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, cit., pp. 91-92.

<sup>9</sup> Adottando, sul piano analitico, la distinzione tra queste due forme di organizzazione tipiche del modello post-taylorista proposta da U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, cit., p. 75. Per una categorizzazione del fenomeno più aggiornata e più complessa dal punto di vista analitico, v. invece I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, pp. 35-47.

<sup>10</sup> D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 7.

Questo è accaduto perché, nella dottrina italiana, lo studio dei rapporti tra diritto del lavoro e organizzazioni complesse è generalmente coinciso con lo studio della figura del datore di lavoro<sup>11</sup>. In altri termini, la domanda di ricerca che la dottrina si è tradizionalmente posta per studiare e speculare su tali questioni è consistita nell'interrogarsi su chi fosse, tra i vari soggetti che interagiscono con l'esecuzione della prestazione di lavoro di un determinato dipendente, il datore di lavoro<sup>12</sup>.

## 2. La declinazione classica del problema: lo studio della figura del datore di lavoro tra unicità e pluralità

La risposta alla domanda su chi sia il datore di lavoro nel nostro ordinamento potrebbe sembrare, a prima vista, piuttosto semplice.

È noto, infatti, che le Sezioni Unite della Corte di Cassazione abbiano statuito che il nostro ordinamento sia caratterizzato da una «generale regola giuslavoristica» secondo cui, con riferimento a identiche prestazioni lavorative, non sono configurabili due datori di lavoro, ma soltanto uno<sup>13</sup>. Detto altrimenti, la struttura del contratto di lavoro subordinato sarebbe necessariamente «bilaterale e non plurilaterale» dal lato datoriale<sup>14</sup>.

Esula dagli obiettivi di questa introduzione indagare le ragioni che hanno condotto le Sezioni Unite della Corte di Cassazione a statuire la necessaria bilateralità del contratto di lavoro, che saranno oggetto di approfondimento nella prima sezione del primo capitolo di questo studio.

Il richiamo a tali pronunce voleva però essere funzionale a meglio esplicitare il perché la complessità sottesa ai mutamenti organizzativi descritti in apertura abbia spiazzato la dottrina giuslavoristica.

<sup>11</sup> Seppur in chiave critica, ha sottolineato come «lo studio delle organizzazioni complesse ha dunque coinciso, nel nostro paese, [...] con il problema di individuare chi è il datore di lavoro», S. BORELLI, *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in *LD*, 2014, 1, p. 29.

<sup>12</sup> La domanda relativa a chi sia il datore di lavoro ha dunque monopolizzato il dibattito dottrinale nel nostro ordinamento: anche per i riferimenti alla dottrina pregressa, v. le relazioni al XVI Congresso nazionale dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (A.I.D.La.S.S.) svoltosi a Catania dal 21 al 23 maggio 2009 sul tema «La figura del datore di lavoro – Articolazioni e trasformazioni» di V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *GDLRI*, n. 125, 2010, 1, pp. 1-86 e M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *GDLRI*, n. 126, 2010, 2, pp. 203-255; più recentemente, v. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 6-9.

<sup>13</sup> Cass., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, in *DRI*, 2007, 2, p. 503 ss., con nota di R. DEL PUNTA, *Divieto di interposizione e responsabilità dell'interposto*.

<sup>14</sup> Cass., Sez. Un., 22 ottobre 2002, n. 14897, in *OGI*, 2003, I, p. 854 ss.

È evidente che un sistema ordinamentale che fa perno su una figura unitaria di datore di lavoro si specchia perfettamente con il sostrato economico-organizzativo caratterizzante il modello di impresa verticalmente integrata, nel quale il processo produttivo si svolgeva, perlomeno a livello teorico, tutto internamente alla organizzazione facente capo a un unico soggetto di diritto<sup>15</sup>. Al contrario, la regola della unicità del datore di lavoro sembra perdere efficacia, quantomeno dal punto di vista descrittivo, di fronte a quei fenomeni di frammentazione e ricomposizione dell'impresa tipici del sistema post-fordista, nel quale la figura del datore di lavoro non coincide più con quella della organizzazione economica sottostante<sup>16</sup>.

In ragione di ciò, si è registrato in dottrina un sentimento di diffusa insoddisfazione nei confronti di un sistema normativo che avrebbe perso efficacia nel governare la complessità organizzativa del sistema economico ad esso sotteso. È stato sottolineato, a tal proposito, come gli operatori economici che strutturano il proprio *business* in una forma giuridica complessa riescano oggi a sfruttare le limitazioni di responsabilità loro garantite dalla personalità giuridica, in modo perfettamente lecito, per acquisire una sorta di «immunità»<sup>17</sup> da una serie di discipline di tutela poste a garanzia dei diritti dei lavoratori, dando luogo a diffusi fenomeni di «irresponsabilità organizzata»<sup>18</sup>. Ciò presterebbe dunque il fianco a una potenziale diminuzione delle garanzie di tutela nei confronti dei lavoratori coinvolti in tali fenomeni organizzativi<sup>19</sup> e, più in generale, renderebbe l'ambito di applicazione di alcune disposizioni normative, soprattutto quelle che nascono con una *ratio* di tutela nei confronti del prestatore di lavoro, potenzialmente incoerente o

---

<sup>15</sup> In tal senso, O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, in *RGL*, 2013, 1, p. 30.

<sup>16</sup> M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., pp. 204 e 221 e L. RATTI, *Il datore di lavoro e le sue trasformazioni: spunti da una comparazione*, in (a cura di) L. Nogler-L. Corazza, *Risistemare il diritto del lavoro. Liber amicorum di Marcello Pedrazzoli*, FrancoAngeli, 2012, pp. 303-304.

<sup>17</sup> Come sottolineato in netto anticipo sui tempi da G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, cit., pp. 213-214, che ha coniato questa espressione utilizzando un lessico tipico del diritto sindacale. Più recentemente, V. PINTO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, in *RGL*, 2013, 1, pp. 55-56.

<sup>18</sup> Questa fortunata espressione è stata coniata da H. COLLINS, *Introduction to Networks as Connected Contracts*, in G. Teubner, *Networks as Connected Contracts*, Hart Publishing, 2011, pp. 64-71.

<sup>19</sup> Sottolinea V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, cit., pp. 3-7 e anche 42-43, come «i processi di segmentazione dell'impresa producono lo *spiazzamento* delle discipline di protezione del lavoro subordinato. Infatti, l'impianto complessivo delle norme a tutela del lavoratore si basa sulla relazione diretta con il datore di lavoro, mentre i diritti sindacali sono strettamente collegati all'esistenza di un'impresa che concentra nello stesso ambito spaziale tutte le sue funzioni fondamentali [...] i fenomeni analizzati entrano in conflitto proprio con le caratteristiche sopra descritte».

incompleto<sup>20</sup>. In altre parole, la dottrina italiana ha preso atto, creando di fatto una lacuna assiologica<sup>21</sup>, che tali fenomeni abbiano palesato una inadeguatezza dell'ambito di applicazione della materia giuslavoristica nel suo complesso, determinando, con riguardo a certe discipline, un vuoto di tutela nei riguardi dei lavoratori impiegati nelle suddette organizzazioni complesse.

In risposta a tali problematiche, parte della dottrina italiana ha elaborato una serie di teorie pluridatoriali, che costituiscono, ad oggi, la principale risposta alle questioni giuslavoristiche connesse ai processi di frammentazione e ricomposizione dell'impresa<sup>22</sup>.

Queste tesi si pongono in contrasto con le statuizioni delle Sezioni Unite sopra riportate<sup>23</sup>, poiché postulano, come si avrà modo di osservare nella seconda sezione del primo capitolo di questo studio, che la nozione di datore di lavoro possa essere declinata al plurale in alcune ipotesi di integrazione societaria o contrattuale. Pur nella diversità dei toni e delle ricostruzioni teoriche, questa parte della dottrina ha sostenuto che l'ordinamento non osti alla imputazione del rapporto di lavoro, dal lato del creditore della prestazione lavorativa, in capo a due o più soggetti formalmente distinti sul piano giuridico. Pertanto, tali soggetti, tutti configurabili come datori di lavoro del medesimo dipendente, dovranno rispondere congiuntamente delle obbligazioni scaturenti dal contratto di lavoro. Ciò determinerebbe, dunque, un ampliamento dell'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica dal lato creditorio e, di conseguenza, un rafforzamento della garanzia dei diritti dei prestatori di lavoro impiegati nelle suddette organizzazioni complesse<sup>24</sup>.

I sostenitori di queste teorie ritengono quindi che i problemi registrati dal diritto del lavoro nel misurarsi con la complessità organizzativa delle imprese debbano essere risolti fornendo una risposta diversa alla domanda relativa a chi sia il

---

<sup>20</sup> M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., pp. 228-231.

<sup>21</sup> Si riprende, sul punto, la definizione di R. GUASTINI, *Interpretare e argomentare*, in (già diretto da) A. Cicu-F. Messineo-L. Mengoni e (continuato da) P. Schlesinger, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, 2011, p. 134: «si dice "lacuna assiologica" la mancanza di una norma che – secondo le preferenze etico-politiche (assiologiche, appunto) dell'interprete – *dovrebbe esserci*. Deve essere chiaro che affermare l'esistenza nell'ordinamento di una lacuna assiologica è non un giudizio di fatto, ma un giudizio di valore: non una descrizione del diritto com'è, ma una critica del diritto esistente e/o una prescrizione di come dovrebbe essere».

<sup>22</sup> D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 9.

<sup>23</sup> Cass., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, cit., e Cass., Sez. Un., 22 ottobre 2002, n. 14897, cit.

<sup>24</sup> Per una classificazione delle tesi pluridatoriali, è sufficiente il rimando, in sede introduttiva, a D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 40-42. Queste tesi verranno analizzate in dettaglio nella seconda sezione del primo capitolo.

datore di lavoro. Banalizzando, poiché nei casi di integrazione contrattuale o societaria possono esservi una pluralità di soggetti che, a vario titolo, interagiscono con l'esecuzione della prestazione lavorativa di un determinato dipendente, allora si dovrebbe mettere in discussione la regola generale dell'unicità del datore di lavoro, declinando questa figura al plurale e ammettendo che, perlomeno teoricamente, nulla osta a che più di un soggetto, al verificarsi di certe condizioni, possa essere qualificato come datore di lavoro. Le teorie pluridatoriali, dunque, si propongono di risolvere, mediante la moltiplicazione di questa figura, tradizionalmente intesa in senso unitario, le problematiche giuridiche connesse alla determinazione dell'ambito di applicazione di una serie di disposizioni normative che, in alcune ipotesi di integrazione tra imprese, rischierebbe di divenire incoerente o incompleto, prestando il fianco a possibili fenomeni di «irresponsabilità organizzata»<sup>25</sup>.

Come si avrà modo di apprezzare al meglio nella seconda sezione del primo capitolo di questo studio, le teorie pluridatoriali non sono però andate esenti critiche di altra parte della dottrina<sup>26</sup>, che ha invece sostenuto che esse, oltre che basarsi su presupposti quanto meno dubbi dal punto di vista storico, incorrerebbero, soprattutto, in una serie di ostacoli normativi che non ne giustificerebbero l'accoglimento sul piano *de iure condito*<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> A valle della elaborazione delle teorie pluridatoriali, il legislatore ha complicato ulteriormente il dibattito dottrinale in materia, introducendo, con il D.L. n. 76 del 2013, il comma 4-ter dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276 del 2003, una fattispecie legale di codatorialità: infatti, essa ammette, nell'ambito della stipulazione di un contratto di rete, «la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso»: per i riferimenti dottrinali utili a ricostruire il dibattito in materia, v. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 42-47 e, più recentemente, L. DI SALVATORE, *Codatorialità e responsabilità del datore di lavoro nelle reti di imprese*, in *RIDL*, 2020, I, p. 461 ss. Si precisa sin da ora che questa ricerca non si occuperà dei profili specifici inerenti alla codatorialità nelle reti di imprese, poiché questo modello regolativo resta comunque facoltativo, trovando la sua ragion d'essere nella circostanza che una serie di soggetti decidano di concludere un contratto di rete, come puntualizzato da R. ROMEI, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in (a cura di) A. Perulli, *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, p. 519, mentre le tesi pluridatoriali richiamate nel testo ritengono che la figura del datore di lavoro possa essere declinata al plurale anche al netto di una esplicita manifestazione di volontà in tal senso.

<sup>26</sup> Per una sintesi ragionata delle critiche mosse alle teorie pluridatoriali, v. sempre D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 47-52.

<sup>27</sup> In questa fase introduttiva, è sufficiente il rimando al dibattito ospitato nel 2013 da *RGL* e, in particolare, alle obiezioni mosse alle tesi pluridatoriali da parte di O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *RGL*, 2013, 1, p. 19 ss., spec. pp. 24-27, con riguardo soprattutto a quelle aventi a oggetto i gruppi di imprese frutto di integrazione contrattuale e V. PINO, *Profili critici della teoria della codatorialità nei rapporti di lavoro*, cit., p. 55 ss., con riferimento a quelle aventi a oggetto i gruppi di imprese frutto di integrazione societaria.



### 3. *La critica alla declinazione classica del problema: «to show the fly the way out of the fly-bottle» per costruire una nuova ipotesi di ricerca*

La breve e, allo stato, inevitabilmente superficiale ricostruzione del dibattito sopra riportata è funzionale a esplicitare il presupposto di fondo, sinora latente, che costituisce il fulcro della ipotesi di ricerca che si andrà, di qui a poco, a individuare.

L'impressione generale, delle cui ragioni si darà adeguatamente conto nel primo capitolo della ricerca, è che il dibattito dottrinale in materia, concentratosi quasi *in toto* sullo studio della figura del datore di lavoro, possa essere giunto a una *impasse*.

Da un lato, è stato sottolineato come le tesi pluridatoriali possano trovare seri ostacoli al loro accoglimento in un sistema che, stando alle statuizioni delle Sezioni Unite della Suprema Corte sopra citate<sup>28</sup>, sembra restare ancorato a una figura unitaria del datore di lavoro.

Dall'altro, anche chi continua a ribadire la non sostenibilità di teorie, per il loro carattere giuridicamente «eversivo» rispetto al divieto di interposizione e alla nozione di subordinazione, che da decenni costituiscono i pilastri fondanti il sistema giuslavoristico<sup>29</sup>, non sembra essere stato capace, in ogni caso, di dare una compiuta soluzione ai problemi registrati dal diritto del lavoro ad adattare la propria architettura di sistema alla complessità organizzativa.

È per questo, probabilmente, che anche quella dottrina che predica la necessità di rigettare queste teorie ritiene comunque «coraggioso» lo sforzo ricostruttivo compiuto dai sostenitori delle tesi pluridatoriali, nella misura in cui esso possa essere funzionale «a gettare le fondamenta di un ponte proiettato sul futuro e che possa costituire la base per un nuovo modello di legislazione più pragmatica e meno legata ai modelli tradizionali della materia»<sup>30</sup>.

Provando, per certi versi, a dare seguito a questi spunti, sembra però che possa essere utile cercare di comprendere se esistano già dei «modell[i] di legislazione più pragmatica e meno legata ai modelli tradizionali della materia»<sup>31</sup> che possano essere maggiormente idonei a risolvere le denunciate problematiche di incoerenza o incompletezza dell'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica nel fare i conti con la complessità organizzativa e che riescano a garantire una maggiore adattabilità delle architetture di sistema del diritto del lavoro alle strutture organizzative che caratterizzano il modello di produzione verticalmente disintegrato.

<sup>28</sup> Cass., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, cit., e Cass., Sez. Un., 22 ottobre 2002, n. 14897, cit.

<sup>29</sup> O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 23.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> L'espressione citata è sempre di Mazzotta, *ibidem*.

Nel cercare di percorrere questa strada, sinora poco battuta, si proverà a testare, sul piano analitico, la seguente ipotesi. Possibili soluzioni ai problemi sopra descritti non possono essere individuate dando una risposta eventualmente diversa alla domanda relativa a chi sia il datore di lavoro, che è stata tradizionalmente al centro della speculazione dottrinale in materia. Piuttosto, potrebbe essere più utile cercare nuove risposte ponendosi nuove possibili domande.

A tal proposito, Brian Langille ha recentemente denunciato la sopravvenuta incapacità dei concetti fondanti il sistema giuslavoristico a risolvere problemi che dovrebbero trovare, proprio nel diritto del lavoro, una compiuta risposta<sup>32</sup>. Lo stesso Autore ha peraltro identificato il principale ostacolo che rende la dottrina giuslavoristica a volte incapace di identificare e risolvere simili questioni, peraltro connesse a quelle oggetto di questa ricerca<sup>33</sup>, in un atteggiamento di forse acritica

---

<sup>32</sup>La relazione cui si fa riferimento è B. LANGILLE, *Escaping the Contractual Fly-bottle*, in *Atti del convegno "The Philosophical Foundations of Labour Law" – University College London (UCL) 16 giugno 2016*. Dattiloscritto, 2016, poi in parte confluita in ID., *Human Development: a Way out of Labour Law's Fly Bottle*, in (a cura di) H. Collins-G. Lester-V. Mantouvalou, *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford University Press, 2018, pp. 87-103.

Nella relazione citata, Langille parte dal presupposto che il diritto del lavoro fondi oggi la propria autonomia su una struttura concettuale che egli aveva già definito, in alcuni suoi precedenti contributi, *cfr.* ID., *Labour Law's Black Pages*, in (a cura di) G. Davidov-B. Langille, *Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006, pp. 13-36 e ID., *Labour Law's Theory of Justice*, in (a cura di) G. Davidov-B. Langille, *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, pp. 101-119, come la «*constituting narrative*» del diritto del lavoro, costruita attorno alle categorie concettuali del contratto di lavoro, da un lato, e del lavoratore subordinato e del datore di lavoro, dall'altro. Secondo Langille, «*our current labour law narrative is causing problems in the real legal world in which actual labour law cases are decided. It is "getting in our way". Its self-understanding of its scope, its central concepts, and its normative ambition become the problem, and thus our orthodoxy becomes an obstacle to both seeing and resolving what I take to be obvious labour law problems*».

<sup>33</sup>Lo stesso B. LANGILLE, *Escaping the Contractual Fly-bottle*, *cit.*, ritiene che uno dei problemi centrali che la lettura tradizionale del sistema giuslavoristico e i suoi concetti ordinatori contribuiscono a causare sia «*the "fissuring" of the modern workplace*», riferendosi così all'ormai celebre contributo monografico, avente a oggetto il diritto del lavoro statunitense, di D. WEIL, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014, che ha descritto e indagato le conseguenze negative per i lavoratori coinvolti nei processi di esternalizzazione che hanno dato luogo a fenomeni di frammentazione e riaggregazione delle imprese in questo ordinamento. Tuttavia, il problema individuato da David Weil, così come le soluzioni proposte, non sembrano particolarmente innovative per i giuslavoristi continentali: come sottolineato da R. DEL PUNTA, *Lost in Externalisation: A Regulatory Failure of Labour Law?*, in (a cura di) A. Perulli-T. Treu, *Enterprise and Social Rights*, Wolters Kluwer, 2017, pp. 93-98 in «*the lost innocence of American scholars is somehow surprising for a Continental European labour lawyer*» e che «*the principal remedy proposed by the author is a reinforcement and a refocusing (also on the lead firm, which is at the top of the decision-making chain) of the Wage and Hour Division (which honestly does not sound as a particularly strong solution from a Continental European viewpoint)*». Lo stesso Del Punta, ID., *Lost in Externalisation: A Regulatory Failure of Labour Law?*,

ortodossia nei tradizionali strumenti predisposti dal diritto del lavoro per risolvere questi problemi. Piuttosto, essa dovrebbe cercare di ricalibrare i punti di partenza delle proprie speculazioni e ripartire dai casi concreti che si pongono all'attenzione dei giudici, al fine di razionalizzare, dal punto di vista teorico, gli spunti eventualmente originali offerti dalla casistica giurisprudenziale, utilizzando, all'occorrenza, un impianto concettuale diverso rispetto a quello dominante<sup>34</sup>.

Nel descrivere questo atteggiamento della dottrina giuslavoristica, Langille ha mutuato da Ludwig Wittgenstein la fortunata metafora della mosca nella bottiglia, con la quale il filosofo austriaco, ponendosi la domanda «*what is your aim in philosophy?*», rispondeva: «*to show the fly the way out of the fly-bottle*»<sup>35</sup>.

Traslando questa intuizione al dibattito in materia, sembra possibile provare a ipotizzare che la dottrina, nel cercare invano di fornire, utilizzando a tal proposito concetti a essa familiari, una risposta efficace a questioni che è chiamata a risolve-

---

cit., pp. 97-98, echeggiando in un certo senso il monito di Langille, si pone, a conclusione del proprio contributo, un interrogativo che, per certi versi, sarà centrale nell'ambito di questo studio: «*should we insist on defending the coherence of the system centred on subordination, or invent new criteria aimed at selecting the good subcontractors, or instead concentrate solely on the application and enforcement of the labour standards, even if the real employer is someone else?*».

<sup>34</sup> B. LANGILLE, *Escaping the Contractual Fly-bottle*, cit., presenta così il problema teorico da egli analizzato: «*I seek to use as examples three "problem" cases [...] to make this point. Then I turn to another line of "positive" cases with remarkably different results and which proceed in a very different manner. They go directly from a sound articulation of the labour law goals and purposes in play and at stake to a sound result without passing through the restricting "eye of the needle" of labour law's dominant dogma. As a result they present a challenge to our orthodox account of labour law. Only some other account of labour law can bring these wonderful cases into the fold. The concepts and normative aspirations needed to explain these cases requires explication – that is, we need a new idea of labour law to make sense of them. A new narrative*».

<sup>35</sup> Sempre B. LANGILLE, *Escaping the Contractual Fly-bottle*, cit., che aveva comunque evocato la stessa metafora, con simili finalità, già in ID., *Labour Law's Black Pages*, cit., pp. 18-19, riportata in L. WITTGENSTEIN, *Ricerche filosofiche*, ed. italiana (a cura di) M. Trinchero, Einaudi, 1967, oss. 309, p. 137.

Questa metafora è abbastanza esemplificativa del pensiero del filosofo austriaco, che ha spesso sottolineato come, nel provare a risolvere determinati problemi, la soluzione sia a volte a portata di mano ma appaia angosciosamente inaccessibile, in linea con la sua idea, già espressa in L. WITTGENSTEIN, *Tractatus logico-philosophicus*, ed. italiana (a cura di) A.G. Conte, Einaudi, 1989, oss. 4.II2, pp. 54-57 che «lo scopo della filosofia è il rischiaramento logico dei pensieri» e che «un'opera filosofica consta essenzialmente di chiarificazioni», in quanto, come precisato, nel riassumere la posizione dello stesso Ludwig Wittgenstein, da M. TRINCHERO, *Nota introduttiva* a L. Wittgenstein, *Ricerche filosofiche*, ed. italiana (a cura di) M. Trinchero, Einaudi, 1967, p. XIX «il problema filosofico è un imbroglio o un fraintendimento». In tal senso, al pari della metafora della mosca, è esemplificativa di questa constatazione anche la seguente osservazione: «un uomo è prigioniero in una stanza se la porta non è sbarrata e si apre dall'interno, e se a lui non viene in mente che anziché spingere bisogna tirare», L. WITTGENSTEIN, *Pensieri diversi*, ed. italiana (a cura di) M. Ranchetti, Adelphi, 1980, p. 86.

re, si senta in trappola e si agiti, proprio come la mosca che prova, senza riuscirci, a uscire dalla bottiglia in cui è imprigionata. La dottrina, insomma, è sicuramente attiva nell'affrontare problematiche che dovrebbero trovare, proprio nelle sue speculazioni teoriche, una compiuta soluzione, ma potrebbe esser divenuta in parte incapace di compiere la propria missione, cioè fornire risposte efficaci a tali interrogativi, poiché attingerebbe in modo forse troppo ortodosso a concetti che potrebbero rivelarsi non sempre funzionali allo scopo<sup>36</sup>.

Questo studio proverà dunque a muovere dalla ipotesi che la direttrice tradizionalmente seguita dalla dottrina, cioè quella che ha visto la ricerca in materia di organizzazioni complesse coincidere con le speculazioni teoriche sulla figura del datore di lavoro, potrebbe esser stata vissuta da parte della dottrina giuslavoristica come un imprescindibile punto di partenza della ricerca, quando, invece, la stessa ben avrebbe potuto, e ben potrebbe in futuro, tentare di metterlo in discussione, allo scopo di porsi nuove domande per cercare nuove risposte, piuttosto che dare diverse risposte alla stessa domanda. Detto in altri termini, lo studio della figura del datore di lavoro, sia esso declinato nella sua versione unitaria che plurale, essendo forse inidoneo a fornire compiuta soluzione ai problemi derivanti dalla complessità organizzativa, potrebbe essere divenuto esso stesso il problema, nella misura in cui, monopolizzando il dibattito dottrinale, ha oscurato la possibilità di percorrere altre strade di indagine.

Sulla base di queste considerazioni e solo dopo aver dimostrato le ragioni per cui il dibattito sulla figura del datore di lavoro sia ormai giunto a una *impasse*, si proverà a formulare una ipotesi di ricerca diversa da quella su cui si è concentrata la dottrina dominante. Infatti, sembra che possa essere utile individuare un punto di partenza diverso da quello dello studio del datore di lavoro per comprendere se, ed eventualmente come, il diritto del lavoro abbia eventualmente già predisposto dei «modell[i] di legislazione più pragmatica e meno legata ai modelli tradizionali della materia»<sup>37</sup> che possano essere idonei a risolvere le problematiche di incoerenza o incompletezza del sistema nel fare i conti con la complessità organizzativa.

#### 4. *La struttura e la metodologia della ricerca*

Sembra ora utile presentare la struttura che verrà seguita nella indagine relativa al problema oggetto di studio, dando anche conto degli strumenti metodologici che verranno utilizzati nel portarla avanti.

---

<sup>36</sup> Ancora B. LANGILLE, *Escaping the Contractual Fly-bottle*, cit.

<sup>37</sup> Questa espressione è sempre di O. MAZZOTTA, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, cit., p. 23.

Come anticipato, la ricerca parte dall'assunto che la domanda di ricerca che si è tradizionalmente posta la dottrina italiana, consistente nel chiedersi chi sia il datore di lavoro, possa essersi rivelata analiticamente errata, nella misura in cui non ha offerto delle soluzioni funzionali a razionalizzare, ed eventualmente risolvere, i problemi di incoerenza o incompletezza nell'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica generati dalla complessità organizzativa. Questo assunto, in ogni caso, necessita di una dimostrazione, che non può certo consistere nel mero riferimento ad alcune decisioni giurisprudenziali e tesi dottrinali, come fatto in precedenza.

Pertanto, il primo capitolo di questa tesi sarà interamente dedicato alla ricostruzione del dibattito relativo allo studio della figura del datore di lavoro nella dottrina italiana.

In una prima sezione, ci si porrà la medesima domanda di ricerca attorno alla quale si è tradizionalmente orientato il dibattito in materia, consistente nel comprendere chi sia il datore di lavoro nel nostro ordinamento. Pertanto, si indagheranno le ragioni che hanno portato le Sezioni Unite della Corte di Cassazione a riconoscere la «generale regola giuslavoristica» della unicità del datore di lavoro<sup>38</sup>, tema che tocca due gangli fondamentali del sistema giuslavoristico, cioè quelli relativi alle norme in materia di divieto di rapporti interpositori e subordinazione. Chiarita la genesi della suddetta regola generale, ci si chiederà dunque se la bilateralità del rapporto dal lato datoriale costituisca un principio indefettibile del sistema. Detto altrimenti, ci si domanderà, anche al fine di comprendere se le tesi pluridatoriali possano avere effettiva cittadinanza nel nostro ordinamento, se il contratto di lavoro subordinato sia o no necessariamente bilaterale dal lato datoriale.

La seconda sezione del primo capitolo sarà quindi interamente dedicata alla analisi delle tesi pluridatoriali, che verranno sottoposte a vaglio critico anche e soprattutto alla luce dei risultati parziali della ricerca raggiunti al termine della prima sezione. La loro sostenibilità verrà valutata da un punto di vista sia storico-giuridico che sistematico, ma al tempo stesso si cercherà di tenere bene a mente le ragioni che hanno giustificato questa ricerca. Ci si chiederà, insomma, se esse possano costituire uno strumento davvero efficace nel governare la complessità organizzativa caratterizzante quelle imprese che, dal punto di vista economico-organizzativo, operano secondo un modello verticalmente disintegrato.

Come anticipato nel paragrafo che precede, sembra però che una analisi che si concentri sul datore di lavoro non sia da sola sufficiente a comprendere al meglio come il diritto del lavoro abbia adattato la propria architettura di sistema alla complessità organizzativa. Per questa ragione, si muoverà dall'assunto secondo cui

---

<sup>38</sup> Il riferimento è sempre a Cass., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, cit., e Cass., Sez. Un., 22 ottobre 2002, n. 14897, cit.

la distinzione tra unicità e pluralità sia divenuta, dal punto di vista analitico, abbastanza vacua, perlomeno al fine di comprendere se e come possano essere eventualmente risolte le problematiche di incompletezza o incoerenza del sistema nel determinare l'ambito di applicazione della disciplina giuslavoristica. Da questo momento in poi, quindi, lo studio sarà dedicato alla ricerca di eventuali modelli di legislazione più pragmatici già predisposti dal legislatore, che non siano stati pienamente esplorati e razionalizzati da parte della dottrina pregressa.

Per cercare spunti utili a portare avanti questa missione, si utilizzerà dunque lo strumento della comparazione, allo scopo di individuare nel sistema inglese delle possibili soluzioni alternative ai problemi già identificati, che possano poi essere funzionali a rielaborare, in una fase successiva, le modalità con cui la dottrina nostrana, nella analisi del sistema giuslavoristico italiano, si sia approcciata alle questioni derivanti dalla complessità organizzativa, adottando quindi un punto di vista esterno a quello nazionale. Dal punto di vista metodologico, la comparazione si muoverà, al tempo stesso, lungo una prospettiva, da un lato, funzionale<sup>39</sup> e, dall'altro, istituzionale<sup>40</sup>. Nella prospettiva funzionale, si porrà al centro dello studio il problema concreto: ci si chiederà, insomma, come il diritto inglese abbia eventualmente adattato la propria architettura di sistema alla complessità organizzativa. Nella prospettiva istituzionale, la comparazione avrà principalmente a oggetto, perlomeno nella prima fase, quella istituzione legale che sembra essersi posta al centro del dibattito dottrinale in materia in ambo i sistemi: il riferimento è al contratto di lavoro, inteso come la relazione bilaterale fra un lavoratore subordinato e il suo unico datore di lavoro.

Chiariti scopi e metodologia della comparazione, nella prima sezione del secondo capitolo, simmetricamente a quanto fatto in relazione al sistema italiano, si cercherà di comprendere chi sia il datore di lavoro nel sistema inglese. Lo sforzo ricostruttivo sarà funzionale a comprendere se anche la dottrina inglese, al pari di quella italiana, sia rimasta spiazzata dinanzi alla eventuale incapacità del sistema a governare i fenomeni derivanti dalla complessità organizzativa. La comparazione con il sistema inglese sembra poter essere fruttuosa, sia dal punto di vista funzionale che istituzionale, perché in esso sono stati registrati problemi analoghi a quelli denunciati dalla dottrina italiana e, soprattutto, perché il dibattito ha riguardato il contratto di lavoro e i criteri utili a individuarne le parti, focalizzando-

---

<sup>39</sup>Nella accezione con cui essa è stata intesa da K. ZWEIGERT-H. KÖTZ, *Introduzione al diritto comparato. Volume I: Principi fondamentali*, in ed. italiana (a cura di) A. di Majo-A. Gambaro, Giuffrè, 1998, p. 37, a cui verranno comunque apportati dei parziali correttivi, strumentali a garantire alla comparazione una maggiore efficacia alla luce degli obiettivi specifici di questa ricerca, come si vedrà in apertura del secondo capitolo.

<sup>40</sup>Nella accezione in cui essa è stata intesa da M. FREEDLAND-N. COUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011, pp. 46-47, i cui caratteri verranno meglio esplicitati in apertura del secondo capitolo.

si attorno alla medesima istituzione legale su cui si è concentrata la ricostruzione portata avanti nel primo capitolo. Le cause ultime del problema sono state infatti individuate nella lettura bilaterale che è stata tradizionalmente data del contratto di lavoro, da cui è stato ricavato il corollario della unicità del datore di lavoro. Peraltro, con ciò palesando un ulteriore elemento di equivalenza funzionale con il dibattito nostrano, anche la dottrina inglese, al fine di risolvere le problematiche create dalla complessità organizzativa, ha iniziato a indagare le potenzialità di una possibile declinazione al plurale della figura datoriale.

Nella seconda sezione del secondo capitolo, queste tesi verranno sottoposte a un approfondito vaglio critico, analogamente a quanto fatto nel primo capitolo con riguardo alle tesi pluridatoriali concepite in Italia. Lo scopo ultimo di questa attività consisterà nel comprendere se dalla più recente di queste ricostruzioni dottrinali e, soprattutto, dalla disciplina normativa e dalla casistica giurisprudenziale da essa vagliata, sia possibile trarre delle lezioni che siano eventualmente funzionali a formulare una ipotesi di ricerca che si muova su direttrici analitiche alternative a quelle dello studio della figura datoriale<sup>41</sup>. In particolare, si avrà modo di osservare come il Parlamento e le Corti abbiano effettivamente fatto ricorso ad alcune tecniche normative che, operando secondo logiche non razionalizzabili per mezzo dei tradizionali strumenti analitici utilizzati dalla dottrina giuslavoristica, si sono dimostrate più efficaci nel governare la complessità organizzativa. Una volta individuate e analizzate queste peculiari tecniche normative, si sottolineerà come le stesse possano essere efficacemente inquadrare solo mediante una analisi differenziata degli specifici contesti normativi, interni al macro-sistema giuslavoristico, in cui esse sono state concepite.

I risultati della comparazione saranno poi funzionali, nel terzo capitolo di questo studio, a stimolare il cambio di passo nello studio di queste tematiche, che si è avuto modo di sollecitare nel paragrafo che precede, ricercando, anche nel sistema italiano, delle tecniche normative funzionalmente analoghe a quelle rintracciate nel sistema inglese, che si siano dimostrate più efficaci nel governare la complessità organizzativa. Sul presupposto che il compito del comparatista consista non solo nel mettere a confronto risposte, ma anche domande<sup>42</sup>, i risultati della comparazione saranno infatti funzionali a proporre una nuova ipotesi di ricerca, che a sua volta si tradurrà nella formulazione di domande di ricerca nuove rispetto a quella cui si è tentato di fornire una risposta nel corso del primo capitolo. Nel prosieguo del terzo capitolo, si procederà dunque a testare una nuova ipotesi di ricerca, che postula una analisi differenziata in ogni contesto normativo di riferi-

---

<sup>41</sup> Il riferimento è alla monografia di J. PRASSL, *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015.

<sup>42</sup> Come raccomandato da O. KAHN-FREUND, *Comparative Law as an Academic Subject*, Oxford University Press, 1965, p. 23.

mento, anche tenendo in considerazione la circostanza che il diritto UE possa aver assunto le sembianze di un agente istituzionale<sup>43</sup> capace di influenzare strutturalmente il discorso relativo al rapporto tra diritto del lavoro e organizzazioni complesse. In tal senso, sembra che il diritto UE abbia giocato un ruolo determinante nel contribuire a rendere la materia giuslavoristica razionalizzabile, a livello macro, solo alla stregua di un sistema a geometria variabile, composto da numerosi micro-sistemi normativi il cui ambito di applicazione è spesso costruito attorno a criteri terzi rispetto a quelli propri di una analisi binaria lavoratore-datore di lavoro, intesi come parti di un contratto di lavoro subordinato.

In sede conclusiva, si procederà dunque a razionalizzare ulteriormente i risultati della ricerca, per comprendere che tipo di impatto essi possano a loro volta avere sul contratto di lavoro subordinato, che è stato sempre più inteso, negli ultimi decenni, come il principale, se non unico, concetto ordinatore della materia giuslavoristica.

Prima di entrare nel vivo di questo studio, è comunque opportuno precisare che la ricerca non terrà conto dei profili squisitamente collettivi del diritto del lavoro. Certo, nulla vieta di applicare parte delle conclusioni che verranno tratte al termine di questo studio anche alla dimensione collettiva della materia. In ogni caso, questi profili, date le loro specifiche complessità, meriterebbero di essere indagati con un dettaglio tale che esula dalle possibilità immediate di questa ricerca<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Nella accezione in cui questo concetto è stato inteso da M. FREEDLAND-N. COUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, cit., pp. 56 e 76-79, sulla base delle riflessioni di C. CROUCH, *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, Oxford University Press, 2006.

<sup>44</sup> In merito a tali questioni, v. G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, cit., pp. 203-237 e il lavoro monografico, di qualche anno successivo, di F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'impresa*, Giappichelli, 1996. Più recentemente, v. anche la parte conclusiva della monografia di I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, cit., pp. 255-334, cui si rimanda per più aggiornati riferimenti dottrinali.





## CAPITOLO I

# LA DECLINAZIONE TRADIZIONALE DEL PROBLEMA: CHI È IL DATORE DI LAVORO IN ITALIA?

## SEZIONE I

### IL PRINCIPIO DI UNICITÀ DEL DATORE DI LAVORO

SOMMARIO: 1. La tradizionale assenza di una nozione di datore di lavoro e la «generale regola giuslavoristica» della necessaria bilateralità del contratto di lavoro: introduzione a un dibattito. – 2. I principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro nella vigenza della L. n. 1369 del 1960: la *ratio* della Legge. – 3. (*segue*): il contratto di fornitura di lavoro altrui definito come il contratto avente ad oggetto prestazioni di natura non imprenditoriale. – 4. (*segue*): l'individuazione del soggetto “effettivo utilizzatore” come colui nel cui interesse organizzativo la prestazione lavorativa viene eseguita e che, in ragione di ciò, è titolare del potere direttivo nei confronti dei lavoratori coinvolti nella vicenda interpositoria vietata. – 5. (*segue*): la necessità di ricondurre la genesi dei principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro all'introduzione della L. n. 1369 del 1960. – 6. I principi di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e di unicità del datore di lavoro nel sistema oggi vigente: la sostanziale conferma delle conclusioni già raggiunte. – 7. La giurisprudenza in materia di «unico centro di imputazione del rapporto di lavoro»: il problema interpretativo posto da quelle pronunce secondo cui è possibile concepire un contratto di lavoro plurilaterale dal lato datoriale nei gruppi di imprese frutto di integrazione societaria. – 8. (*segue*): la scorrettezza del riferimento alla simulazione e la necessità di limitare il ricorso alla frode alla legge ai soli pseudo-gruppi. – 9. (*segue*): la persistente centralità del principio di non dissociazione tra datore di lavoro formale e sostanziale e del principio di unicità del datore di lavoro nei gruppi genuini. – 10. La necessità di confermare la valenza sistematica del principio di unicità del datore di lavoro.

#### 1. *La tradizionale assenza di una nozione di datore di lavoro e la «generale regola giuslavoristica» della necessaria bilateralità del contratto di lavoro: introduzione a un dibattito*

Come si è avuto modo di anticipare in sede introduttiva, lo studio dei rapporti tra diritto del lavoro e organizzazioni complesse è per lo più coinciso, nella dottrina italiana, con lo studio della figura del datore di lavoro.