



Numero 1 / 2026

Roberta RAINONE

**La codatorialità oltre i confini tradizionali: effettività della
prestazione e funzione rimediale della solidarietà**

La codatorialità oltre i confini tradizionali: effettività della prestazione e funzione rimediale della solidarietà*

Roberta RAINONE

Assegnista di ricerca in diritto del lavoro presso Sapienza Università di Roma

ABSTRACT: Il contributo analizza l'evoluzione della codatorialità nel diritto del lavoro, distinguendo tra il modello tipizzato e forme atipiche in quanto di costruzione giurisprudenziale. Muovendo dal criterio dell'effettività della prestazione e dell'esercizio dei poteri datoriali, l'analisi mostra come la codatorialità si sia progressivamente estesa oltre i confini delle reti e dei gruppi societari, fino a coinvolgere assetti organizzativi privi di legami formali o, addirittura, situazioni di esercizio congiunto dei poteri da parte di persone fisiche. Particolare attenzione è dedicata al ruolo della responsabilità solidale quale tecnica rimediale privilegiata per governare la pluralità datoriale. Il lavoro evidenzia come tale centralità della solidarietà segnali la mancata tipizzazione della pluri-titolarità del rapporto di lavoro e interroga la tenuta sistematica del modello monodatoriale tradizionale.

ABSTRACT: *This paper examines the evolution of co-employment in labour law, distinguishing between the typical model developed within business networks and atypical forms shaped through case law. Focusing on the criterion of the effective performance of work and the actual exercise of employer powers, the analysis shows how co-employment has progressively expanded beyond business networks and corporate groups to encompass organisational arrangements lacking formal legal links, including situations in which employer powers are jointly exercised by individuals. Particular attention is devoted to the role of joint and several liability as the primary remedial technique for governing employer plurality. The paper argues that the centrality of solidarity reflects the absence of a systematic legal recognition of multi-employer employment relationships and ultimately calls into question the coherence of the traditional single-employer model.*

SOMMARIO: 1. Codatorialità tipica e codatorialità atipica: dalla previsione legislativa alla costruzione giurisprudenziale. – 2. L'effettività come criterio unificante: la codatorialità oltre i confini societari. – 3. La responsabilità solidale tra tecnica rimediale e mancata tipizzazione della pluri-titolarità.

1. *Codatorialità tipica e codatorialità atipica: dalla previsione legislativa alla costruzione giurisprudenziale.* – Le relazioni che hanno preceduto questo intervento hanno offerto un quadro estremamente ricco e

* Il testo costituisce la rielaborazione dell'intervento programmato svolto il 7 novembre 2025 presso il Convento di San Cerbone (Lucca), in occasione del convegno dal titolo "Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone. I rimedi nel diritto del lavoro e nel diritto civile. Principi, fattispecie, regole, tutele nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza".

articolato della trasformazione delle strutture organizzative dell'impresa e delle conseguenze che tali trasformazioni producono sul piano dell'imputazione dei rapporti di lavoro².

Da un lato, è emersa con chiarezza la crescente inadeguatezza delle categorie fondate sull'unitarietà del datore di lavoro, a fronte di assetti produttivi caratterizzati da integrazione funzionale, circolazione della forza lavoro e condivisione dei processi decisionali³. Dall'altro lato, si è evidenziato come la risposta dell'ordinamento continui a essere prevalentemente affidata a strumenti di tipo rimediale, primo fra tutti la responsabilità solidale, chiamata a garantire la tutela del lavoratore in contesti nei quali l'individuazione di un unico centro datoriale risulta problematica.

In questo contesto, il tema della codatorialità si colloca in una posizione particolarmente significativa, perché consente di osservare da un punto di vista privilegiato la tensione tra, da un lato, l'emersione di una pluralità effettiva di soggetti datoriali e, dall'altro, la difficoltà dell'ordinamento a riconoscere in modo pieno e sistematico la pluri-titolarità del rapporto di lavoro.

Pertanto, le riflessioni che seguono muovono lungo due direttrici: la progressiva estensione dell'ambito applicativo della codatorialità atipica oltre i suoi confini tradizionali e la persistente lettura rimediale dell'istituto, che continua a fare leva prevalentemente sulla responsabilità solidale anziché condurre a una piena sistematizzazione della pluri-titolarità del rapporto di lavoro⁴.

L'analisi muove da due quesiti strettamente connessi: che cosa qualifica, sul piano giuridico, la codatorialità? E per quali ragioni l'ordinamento continua a individuare nella solidarietà lo strumento principale di gestione della pluralità datoriale?

Per rispondere a tali interrogativi è opportuno partire dalla distinzione tra codatorialità tipica e codatorialità atipica, tenendo presente che soltanto la prima trova una compiuta tipizzazione legislativa⁵.

L'unica ipotesi di codatorialità espressamente prevista dal legislatore è quella contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 30, comma 4-ter, del d.lgs. n. 276/2003, in materia di reti d'impresa⁶. In tale contesto la codatorialità non opera come risultato di un accertamento giudiziale *ex post*, ma come esito di una scelta negoziale *ex ante*: sono le regole del contratto di rete a disciplinare l'impiego condiviso della forza lavoro, configurando una vera e propria forma di "mercato interno del lavoro"⁷.

² In materia si rinvia a O. Mazzotta, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Giuffrè, 1979 nonché a M.G. Greco, *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Ghiappichelli, 2017.

³ Sulla necessaria bilateralità nel rapporto di lavoro subordinato v. per tutti Cass. civ., Sez. Un., 26 ottobre 2006, n. 22910, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2007, II, 2, pp. 503 e ss. con nota di Del Punta. Sul superamento della bilateralità v. in dottrina L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020 e V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 94/2010.

⁴ V. O. Razzolini, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 89/2009.

⁵ Sul punto v. P. Pizzuti, *Codatorialità tipica e atipica nel rapporto di lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, IV, 2019, p. 877 e ss.

⁶ Sul contratto di rete v. I. Alvino, *Il lavoro nelle reti d'impresa: profili giuridici*, Giuffrè, 2014.

⁷ Sul punto si rinvia a I. Alvino, *La condivisione delle prestazioni di lavoro tra imprese stipulanti il contratto di rete*, in *Labor*, IV, 2018, p. 517 e ss.; M. Biasi, *Codatorialità e assunzione congiunta nelle reti di imprese*, in *Giurisprudenza italiana*, VI, 2017, 1466 e ss. nonché V. Maio, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 4-5, 2016, p. 780 e ss.

Sul piano degli effetti esterni, la pluralità di datori determina la nascita di un'obbligazione soggettivamente complessa, assistita dal regime di solidarietà di cui agli artt. 1292 ss. e 1294 c.c., non derogabile nei confronti del lavoratore. La solidarietà si presenta qui come lo strumento attraverso cui l'ordinamento governa la pluridatorialità senza comprimere le garanzie del prestatore⁸.

In questa prospettiva, la codatorialità tipica si colloca in una dimensione strutturalmente "fisiologica", in quanto il legislatore consente espressamente che una pluralità di imprese condivida l'utilizzo della forza lavoro al fine della realizzazione del programma comune di rete. La codatorialità non nasce, dunque, come risposta a una patologia organizzativa, ma come tecnica di gestione ordinata della cooperazione produttiva tra soggetti formalmente autonomi. Proprio per questo, essa non può essere ridotta a un mero strumento rimediale, ma si presenta come una facoltà riconosciuta dall'ordinamento per rendere più flessibile l'impiego della manodopera nei contesti di integrazione stabile tra imprese.

Al di fuori delle reti, e in particolare nei gruppi di imprese, il riferimento concettuale tradizionale è rappresentato dall'unitario centro di imputazione del rapporto⁹. L'ordinanza della Cassazione 27 giugno 2024, n. 17736¹⁰, si colloca in linea di continuità con l'evoluzione giurisprudenziale che ha progressivamente abbandonato una lettura meramente antifraudolenta del fenomeno per approdare a una logica fondata sull'effettività. Il lavoratore è considerato inserito nell'organizzazione economica complessiva; la prestazione è resa nell'interesse del gruppo; più società esercitano poteri datoriali e, proprio per questo, assumono la qualità di datori sostanziali, con conseguente responsabilità solidale.

Nell'accertamento assumono rilievo i noti indici elaborati dalla giurisprudenza: l'unicità dell'organizzazione produttiva, l'integrazione funzionale tra le imprese, l'interesse comune, il coordinamento tecnico-amministrativo e, soprattutto, l'utilizzazione contemporanea e indifferenziata della prestazione lavorativa. Da tale impostazione discendono anche rilevanti conseguenze processuali, come la necessità del contraddittorio necessario *ex art. 102 c.p.c.* e l'irrilevanza di giudicati formati nei confronti del solo datore formale.

La giurisprudenza in materia di gruppi di imprese mostra, peraltro, un'evoluzione significativa: da una fase iniziale, nella quale l'unitario centro di imputazione era utilizzato prevalentemente come strumento per reprimere ipotesi di frazionamento fraudolento dell'attività imprenditoriale, si è progressivamente passati a una ricostruzione fondata su indici oggettivi di effettività dell'organizzazione e dell'esercizio dei poteri datoriali, prescindendo dalla prova dell'intento elusivo¹¹. In tal modo, la codatorialità atipica ha smesso di essere una figura meramente patologica legata alla frode, per assumere i tratti di una modalità ordinaria di imputazione del rapporto quando l'organizzazione produttiva risulti, in concreto, strutturalmente pluri-datoriale.

⁸ V. G.A. Recchia, *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro: titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, I, 2019, p. 165 e ss.

⁹ In giurisprudenza v. per tutte Cass., 9 gennaio 2019, n. 267, in *Labor*; Cass., 20 dicembre 2016, n. 26346, in *DeJure*; Cass., 15 maggio 2006, n. 11107, in *Dir. lav.*, 2006, III, 2, pp. 169 e ss., con nota di Timellini e Cass., 6 aprile 2004, n. 6707, in *DeJure*. In dottrina si rinvia a Greco, *Dal "centro unitario di interessi" alla codatorialità nei gruppi di imprese. Il lento percorso della giurisprudenza*, in *Giustizia Civile.com*, 27 maggio 2020 nonché a M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It* – 218/2014.

¹⁰ Cass. ord. 27 giugno 2024, n. 17736, in *DeJure*.

¹¹ V. O. Mazzotta, *Gruppi di imprese, codatorialità e subordinazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 2013, p. 19 e ss.

Il punto critico è che, pur mantenendo l'“unitario centro” come categoria teorica di riferimento, la prassi giurisprudenziale ne riempie il contenuto facendo leva prevalentemente su due elementi funzionali:

- a) l'utilizzazione contemporanea e indistinta della prestazione;
- b) l'esercizio diffuso dei poteri datoriali.

In tal modo, l'unitario centro finisce per operare più come etichetta descrittiva che come autonoma categoria concettuale: è l'effettività dell'organizzazione e dell'esercizio dei poteri a costituire il vero criterio selettivo.

Questo passaggio è particolarmente rilevante sul piano sistematico, poiché consente di distinguere nettamente la codatorialità dall'interposizione illecita di manodopera¹². In quest'ultima, infatti, l'ordinamento reagisce sostituendo il datore formale con il datore effettivo, ricostruendo un rapporto di lavoro unitario in capo a un solo soggetto. Nella codatorialità, invece, l'effettività non conduce all'unificazione della titolarità datoriale, ma alla sua pluralizzazione: non vi è un datore “vero” che prende il posto di quello apparente, bensì una pluralità di soggetti che, proprio perché tutti effettivamente esercitano poteri datoriali e utilizzano la prestazione, assumono congiuntamente la qualità di datori di lavoro.

Ne deriva che la codatorialità atipica non può essere letta come una mera variante dell'interposizione, ma come una figura concettualmente distinta, nella quale l'obbligazione soggettivamente complessa dal lato datoriale non è il risultato di una finzione correttiva, ma la proiezione giuridica di una struttura organizzativa realmente plurale. È in questo senso che la codatorialità atipica si presta a essere qualificata come strumento eminentemente rimediale: essa non tipizza una forma fisiologica di organizzazione del lavoro, ma interviene a valle per governare, attraverso la solidarietà, una pluralità datoriale che emerge in via di fatto¹³.

Si comprende allora come la codatorialità tipica e quella atipica rispondano a logiche profondamente diverse. La prima si fonda su una scelta normativa che ammette e disciplina *ex ante* la pluralità datoriale; la seconda si costruisce *ex post* come tecnica di imputazione correttiva, funzionale a garantire la tutela del lavoratore in contesti nei quali la pluralità dei soggetti che esercitano poteri datoriali risulta incompatibile con l'idea di un datore unico.

2. *L'effettività come criterio unificante: la codatorialità oltre i confini societari.* – È proprio questa centralità dell'effettività che ha consentito alla giurisprudenza di merito di estendere l'area applicativa della codatorialità atipica oltre il perimetro dei gruppi societari in senso stretto sino a svincolarla progressivamente dalla forma giuridica dell'organizzazione imprenditoriale.

In questa prospettiva, l'unitario centro di imputazione di interessi non opera più come categoria strettamente legata alla nozione di gruppo di imprese, né come riflesso della direzione e coordinamento *ex art.* 2497 c.c., ma si trasforma in una vera e propria tecnica di imputazione del rapporto di lavoro fondata sull'analisi dell'assetto organizzativo concreto e sull'accertamento

¹² In materia si rinvia a L. Ratti, *Interposizione illecita e irresponsabilità solidale del datore di lavoro interposto. Il commento, Il Lavoro nella giurisprudenza*, III, 2007, p. 275 e ss.

¹³ V. A. Perulli, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 2013, p. 83 e ss.

dell'esercizio effettivo dei poteri datoriali. L'attenzione si sposta, dunque, dalla struttura formale dei rapporti tra i soggetti coinvolti alla verifica della concreta modalità di utilizzazione della prestazione lavorativa e della sua riconducibilità funzionale a una pluralità di centri decisionali.

Emblematici, in tal senso, sono due recenti arresti.

Con la sentenza del Tribunale di Palermo 15 aprile 2024, n. 1624¹⁴, la codatorialità viene accertata tra più società non formalmente riconducibili a un gruppo, sulla base di elementi fattuali quali la condivisione delle strutture e delle sedi, l'intreccio nelle modalità di reclutamento e assunzione, nonché l'esercizio del potere direttivo da parte dei legali rappresentanti di tutte le società coinvolte. La prestazione è resa, in modo promiscuo, nell'interesse di tutte. Ne deriva la reintegrazione del lavoratore e la condanna solidale per retribuzioni, TFR e contributi. L'unitario centro viene qui identificato direttamente nella prassi gestionale dell'utilizzo condiviso della prestazione.

La pronuncia palermitana è particolarmente significativa perché riproduce, al di fuori del contesto dei gruppi societari, gli stessi indici elaborati dalla giurisprudenza di legittimità in materia di codatorialità atipica: l'esistenza di una struttura organizzativa unitaria, l'esercizio congiunto dei poteri direttivi e l'utilizzazione contemporanea e indistinta della prestazione lavorativa. Ciò conferma che l'unitario centro di imputazione tende ormai a configurarsi come una categoria "trasversale", idonea a operare in qualsiasi contesto organizzativo nel quale la pluralità dei datori emerga come dato di fatto dell'organizzazione produttiva.

È significativo, inoltre, che il Tribunale giunga a riconoscere non soltanto una responsabilità solidale per i crediti maturati dal lavoratore, ma anche la reintegrazione in solido presso tutti i soggetti coinvolti. Tale approdo mostra come la codatorialità venga utilizzata non più soltanto come criterio di imputazione delle obbligazioni retributive, ma come vera e propria regola di imputazione del rapporto di lavoro in sé, con estensione a tutti i codatori degli effetti tipici dell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento.

Ancora più significativa è la sentenza del Tribunale di Roma 22 febbraio 2024, n. 2233¹⁵, che estende la codatorialità al di fuori del diritto societario, riconoscendola in presenza di una pluralità di persone fisiche che dirigono e controllano la prestazione. Il giudice valorizza l'indistinguibilità delle porzioni di attività rese nell'interesse dell'uno o dell'altro e applica l'art. 1294 c.c., affermando che il licenziamento intimato da uno solo dei co-datori è inefficace rispetto al rapporto pluri-datoriale. Anche in questo caso, l'elemento qualificante non è la forma giuridica del rapporto tra i datori, ma la condivisione effettiva dell'attività lavorativa e l'esercizio congiunto dei poteri.

Il passaggio compiuto dal Tribunale di Roma appare particolarmente emblematico, perché porta alle estreme conseguenze la logica dell'effettività: la codatorialità viene riconosciuta in assenza di qualsiasi vincolo societario o contrattuale tra i soggetti che esercitano i poteri datoriali, sulla sola base della constatazione che la prestazione è resa in modo indistinto nell'interesse di tutti e sotto la direzione di tutti. In tal modo, la categoria della codatorialità si distacca definitivamente dal diritto dell'impresa in senso stretto per assumere la fisionomia di una figura generale di imputazione del rapporto fondata sulla pluralità effettiva dei centri di eterodirezione.

¹⁴ Trib. Palermo, 15 apr. 2024, n. 1624, in *DeJure*.

¹⁵ Trib. Roma, 22 feb. 2024, n. 2233, in *Labour*.

Questa estensione, tuttavia, accentua anche il carattere problematico dell'istituto. Se nei gruppi di imprese l'interesse comune può essere ricondotto alla direzione e coordinamento e, nelle reti, al programma comune di rete, nelle ipotesi "oltre i gruppi" il fondamento dell'interesse unitario rischia di essere identificato nella sola utilizzazione della prestazione lavorativa. Ciò determina uno slittamento concettuale rilevante: l'interesse comune non precede più la codatorialità, ma sembra piuttosto derivarne come sua conseguenza.

Ne deriva che l'utilizzazione promiscua della prestazione tende a diventare l'elemento realmente decisivo per la configurazione della codatorialità, mentre gli altri indici (struttura organizzativa, coordinamento, integrazione funzionale) assumono un ruolo ancillare. In questa prospettiva, la codatorialità rischia di essere ricostruita più come tecnica di tutela del lavoratore esposto a una pluralità di centri di potere che come espressione di un assetto organizzativo dotato di una propria razionalità unitaria.

Da questo quadro emerge una prima risposta al quesito sulla natura della codatorialità: l'elemento qualificante comune a tutte le ipotesi – reti, gruppi, situazioni "oltre i gruppi" – è la condivisione effettiva della prestazione, intesa come utilizzazione contemporanea e indistinta dell'attività lavorativa e come esercizio diffuso dei poteri datoriali.

Nelle reti tale condivisione è costruita *ex ante* per via negoziale; nei gruppi e nelle ipotesi ulteriori essa è accertata *ex post*, mediante la ricostruzione dell'unitario centro di imputazione "riempito" di contenuti effettivi.

Si delinea, in tal modo, una nozione "funzionale" di codatorialità, nella quale la pluralità dei datori non discende dalla struttura formale dell'organizzazione, ma dall'accertamento della concreta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. È questa dimensione funzionale che consente di mettere a fattor comune ipotesi tra loro molto diverse, dalle reti di imprese alle organizzazioni familiari, passando per i gruppi societari e per le forme ibride di cooperazione produttiva.

Al tempo stesso, proprio questa generalizzazione accentua la natura eminentemente rimediale della codatorialità atipica: essa non esprime una forma organizzativa tipica, ma opera come risposta giuridica a una frammentazione dell'esercizio dei poteri datoriali che l'ordinamento non riesce ancora a ricondurre entro una categoria sistematica unitaria di rapporto pluri-datoriale.

3. *La responsabilità solidale tra tecnica rimediale e mancata tipizzazione della pluri-titolarità.* – Resta allora il secondo interrogativo: perché, anche a fronte del riconoscimento della codatorialità, la risposta dell'ordinamento continua a essere prevalentemente affidata alla responsabilità solidale, anziché alla tipizzazione di una vera e propria pluri-titolarità del rapporto di lavoro?

In questa prospettiva assumono rilievo decisivo i recenti approdi giurisprudenziali che, a partire dalla sentenza della Corte costituzionale n. 254/2017, rafforzano una concezione funzionale della solidarietà. La Cassazione 16 ottobre 2024, n. 26881 (caso Eurospin/Punto Mare)¹⁶, pur non riguardando direttamente la codatorialità, conferma tale impostazione: in presenza di un contratto atipico di gestione di reparto, la Corte individua il destinatario finale della prestazione, valorizza il carattere *labour-intensive* dell'attività e ammette, per analogia, la responsabilità solidale *ex art. 29*

¹⁶ Cass. 16 ottobre 2024, n. 26881, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, II, n. 1, 2025, p. 32 e ss. con nt. di Rossilli.

d.lgs. n. 276/2003¹⁷. Il criterio dirimente è individuato nel beneficio economico tratto dall'attività lavorativa e nell'assunzione del rischio d'impresa.

La solidarietà si configura così come la tecnica “pronta all'uso” attraverso cui l'ordinamento governa l'obbligazione soggettivamente complessa dal lato datoriale: garantisce al lavoratore la possibilità di agire nei confronti di uno qualsiasi dei co-datori per l'intero e rinvia ai rapporti interni il problema della ripartizione. Nelle reti, essa è strutturalmente indisponibile verso l'esterno; nelle altre ipotesi opera come rimedio necessario per assicurare la tutela effettiva del credito di lavoro.

In questa prospettiva la responsabilità solidale non appare tanto come l'effetto naturale della codatorialità, quanto piuttosto come il suo principale surrogato sistemico. Essa consente all'ordinamento di evitare una presa di posizione esplicita sulla configurazione di un rapporto di lavoro strutturalmente pluri-titolare, mantenendo ferma, sul piano formale, l'idea del rapporto come relazione bilaterale e utilizzando la solidarietà come strumento correttivo *ex post* della pluralità datoriale che emerge sul piano fattuale.

In altri termini, la solidarietà opera come tecnica di “contenimento” della complessità organizzativa: anziché riconoscere apertamente che il rapporto di lavoro può avere una struttura soggettivamente plurale, l'ordinamento conserva il modello monodatoriale sul piano dogmatico e governa la pluralità attraverso una disciplina delle obbligazioni. La codatorialità atipica resta così confinata in una dimensione eminentemente rimediale, funzionale alla tutela del lavoratore, ma priva di una piena autonomia concettuale come categoria sistematica del diritto del lavoro.

Ne deriva che, se nel diritto del lavoro il datore è chi effettivamente utilizza la prestazione, dalla regola del datore effettivo non discende automaticamente quella del datore unico. Nei casi di utilizzazione plurima e promiscua della forza lavoro, la codatorialità rappresenta la risposta coerente al dato fattuale. Tuttavia, in mancanza di una tipizzazione legislativa della pluri-titolarietà del rapporto, la solidarietà continua a svolgere una funzione essenzialmente rimediale.

È proprio in questo scarto che emerge la differenza strutturale tra codatorialità tipica e codatorialità atipica. Nelle reti di imprese, la pluralità datoriale è assunta dal legislatore come evenienza fisiologica e disciplinata *ex ante*, attraverso il rinvio alle regole di ingaggio contenute nel contratto di rete. La codatorialità si presenta, in tal caso, come modalità ordinaria di organizzazione dell'impiego della forza lavoro in un contesto di cooperazione stabile tra imprese.

Nelle ipotesi di codatorialità atipica, al contrario, la pluralità datoriale emerge come effetto non programmato dell'organizzazione concreta del lavoro. Essa viene accertata *ex post* dal giudice, sulla base dell'esercizio diffuso dei poteri e dell'utilizzazione promiscua della prestazione, e viene governata attraverso la responsabilità solidale come strumento di tutela. In questo senso, la codatorialità atipica conserva un carattere strutturalmente patologico, non perché sia necessariamente illecita, ma perché non trova ancora una collocazione sistematica autonoma nel diritto positivo.

Si può allora affermare che la responsabilità solidale, più che essere il completamento naturale della codatorialità, ne costituisce il segno della sua incompiutezza teorica. Finché la pluralità dei

¹⁷ Sulla funzione e ambito di applicazione del regime di responsabilità solidale v. Cort. Cost., 6 dicembre 2017, n. 254, in *Giustizia Civile Massimario*, 2003, p. 7 e ss. In dottrina v. E. Villa, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bononia University Press, 2017.

datori resta confinata nell'ambito delle obbligazioni, senza riflettersi nella struttura del rapporto di lavoro come rapporto soggettivamente plurale, la codatorialità non può che rimanere una categoria ibrida, sospesa tra dato fattuale e tecnica di tutela.

La conseguenza sistematica è rilevante: la codatorialità atipica resta confinata in una dimensione occasionale e correttiva, anziché essere riconosciuta come espressione fisiologica della pluralità datoriale nell'organizzazione contemporanea del lavoro.

Da questo punto di vista, l'attuale assetto appare caratterizzato da una asimmetria significativa: mentre la realtà organizzativa dell'impresa mostra con crescente evidenza la diffusione di modelli di gestione della forza lavoro fondati sulla pluralità dei centri decisionali, il diritto del lavoro continua a leggere tali fenomeni attraverso categorie costruite per un'organizzazione monodatoriale. La solidarietà consente di colmare questo scarto sul piano della tutela, ma non sul piano della sistematizzazione concettuale.

È proprio qui che si colloca la prospettiva di una possibile evoluzione dell'istituto: la codatorialità, da strumento rimediale, potrebbe diventare il terreno per una più generale tipizzazione della pluri-titolarità del rapporto di lavoro, intesa come forma fisiologica di imputazione del rapporto nei contesti in cui la prestazione è strutturalmente inserita in un'organizzazione pluri-soggettiva. In mancanza di tale passaggio, la responsabilità solidale continuerà a operare come tecnica di compensazione, ma al prezzo di lasciare irrisolta la questione della configurazione soggettiva del rapporto di lavoro.