

IL «CONTRATTO DI RETE» COME ESEMPIO DI *GOOD PRACTICE*:
DALLO *SMALL BUSINESS ACT* ALLO STATUTO DELLE IMPRESE*

SOMMARIO: 1. Le politiche comunitarie di promozione delle aggregazioni tra le micro, piccole e medie imprese: in particolare, lo *Small Business Act*. – 2. Il retroterra comunitario del contratto di rete. – 3. Un ulteriore impulso alle reti di imprese: lo Statuto delle imprese. – 4. Il contratto di rete come strumento di sostegno all’iniziativa imprenditoriale. – 5. Profili giuslavoristici: l’agevolazione del ricorso al distacco come ulteriore incentivo del contratto di rete. – 6. (Segue): la codatorialità tra le imprese della rete: da rimedio a scelta responsabile?

1. *Le politiche comunitarie di promozione delle aggregazioni tra le micro, piccole e medie imprese: in particolare, lo Small Business Act.*

L’impulso per le aggregazioni tra micro, piccole e medie imprese, al cui interno si colloca anche il “contratto di rete”, appartiene da tempo ai programmi comunitari. Tali piani d’azione riconoscono infatti il contributo di queste imprese alla crescita quantitativa e qualitativa dell’occupazione e mirano ad integrare gli interessi delle stesse nelle politiche dell’Unione europea e degli Stati membri. Preso atto che in Europa le Micro PMI¹ rappresentano il 99,8% delle imprese non finanziarie e che in esse trova impiego circa il 66% dell’occupazione totale², l’Unione Europea considera tali imprese come la spina dorsale della propria economia e ritiene che la loro prosperità costituisca un fattore essenziale per una maggiore crescita e per nuovi e migliori posti di lavoro. Per la futura prosperità dell’Unione Europea è pertanto essenziale approfittare del potenziale di crescita e di innovazione delle piccole e medie imprese.

Fin dalla Carta europea per le piccole imprese, approvata dal Consiglio europeo di Santa Maria da Feira del 19 e 20 giugno 2000, si è sostenuta la necessità di «creare il migliore contesto possibile per le piccole imprese», che sono «considerate la principale forza propulsiva dell’innovazione, dell’occupazione e dell’integrazione sociale e locale in Europa». Tra le dieci linee d’azione su cui vi è stato l’impegno ad operare, l’ottava, diretta a «potenziare la capacità tecnologica delle piccole imprese», è volta a «promuovere la partecipazione delle piccole e medie imprese ad una cooperazione tra aziende a livello locale, nazionale, europeo ed internazionale e tra piccole imprese e istituti superiori di istruzione e ricerca»³.

* Versione presentata in data 15 giugno 2014 nella forma del *conference paper*.

¹ Secondo la Raccomandazione della Commissione Europea 2003/361/CE del 6.5.2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, «1. La categoria delle microimprese delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR. 2. Nella categoria delle PMI si definisce piccola impresa un’impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio non superiori ai 10 milioni di EUR. 3. Nella categoria delle PMI si definisce microimpresa un’impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR» (art. 2). Queste definizioni sono state recepite nel decreto del Ministero delle attività produttive 18.4.2005, n. 19470 (Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese).

² I dati sono tratti dalla Relazione del Garante per le micro, piccole e medie imprese (istituito dall’art. 17 della l. n. 180/2011: v. § 3) al Presidente del Consiglio del 6.2.2014, p. 8, consultabile in www.governo.it/backoffice/allegati/75045-9261.pdf.

³ In particolare, si esprime la necessità di «sostenere le azioni a livello sia nazionale che regionale intese a creare raggruppamenti e reti di aziende, migliorare la cooperazione paneuropea tra piccole imprese che fanno uso delle tecnologie dell’informazione, diffondere le migliori prassi negli accordi di cooperazione e assecondare

Tralasciando altre successive prese di posizione⁴, uno degli sbocchi più significativi in materia è costituito dalla Comunicazione della Commissione europea al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni «Una corsia preferenziale per la piccola impresa – Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (uno “Small Business Act” per l’Europa)», COM(2008) 394 definitivo, del 25 giugno 2008, e dalla sua revisione, di cui alla Comunicazione della Commissione Europea COM(2011) 78 definitivo, del 23 febbraio 2011, recante «Riesame dello “Small Business Act” per l’Europa». Tale documento (d’ora in poi S.B.A.) ha fissato un programma d’azione, che si articola in dieci principi – un «decalogo a sostegno delle pmi»⁵ – volti a guidare la formulazione e l’attuazione delle politiche sia della U.E. che degli Stati membri e in una serie di nuove proposte legislative, ispirate al principio del “pensare anzitutto in piccolo” (*think small first*). Lo S.B.A. conferma la volontà di sostenere percorsi di aggregazione per le micro, piccole e medie imprese. In particolare, l’ottavo principio ha affermato che «l’UE e gli Stati membri devono promuovere l’aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione» e «devono incoraggiare le PMI a investire nella ricerca, a partecipare ai programmi di aiuto alla R&S, alla ricerca transnazionale, ai raggruppamenti di imprese e alla gestione attiva della proprietà intellettuale».

Quale *follow up* del riesame dello S.B.A. dell’aprile 2011, la Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni «Piano d’azione imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa» del 9 gennaio 2013, COM (2012) 795 final, ha delineato una serie di azioni da intraprendere da parte dell’U.E. e degli Stati membri per supportare

la cooperazione tra piccole imprese per aumentare la loro capacità di accedere ai mercati paneuropei e di estendere le loro attività nei mercati dei paesi terzi».

⁴ Senza pretesa di completezza, si v. la Raccomandazione del Consiglio 2005/601/CE del 12.7.2005, relativa agli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità (2005-2008); la Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo «Azioni comuni per la crescita e l’occupazione: il programma comunitario di Lisbona», COM(2005)0330 def. del 20.7.2005; la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni «Attuare il programma comunitario di Lisbona – Una politica moderna a favore delle PMI per la crescita e l’occupazione», COM(2005) 551def. del 10.11.2005; la Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 1639/2006/CE del 24.10.2006 per l’istituzione di un Programma quadro per la competitività e l’innovazione (2007-2013); la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni «Piccole e medie imprese, essenziali per conseguire una maggiore crescita e rafforzare l’occupazione – Valutazione intermedia della politica moderna a favore delle PMI», COM(2007) 592def. del 4.10.2007; la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni «Un mercato unico per l’Europa del XXI secolo», COM(2007)724def. del 20.11.2007.

⁵ M. Magnani, *Il diritto del lavoro alla prova dello Small Business Act*, MGL, 2010, p. 23. I dieci principi sono: I) Dar vita a un contesto in cui imprenditori e imprese familiari possano prosperare e che sia gratificante per lo spirito imprenditoriale; II) Far sì che imprenditori onesti, che abbiano sperimentato l’insolvenza, ottengano rapidamente una seconda possibilità; III) Formulare regole conformi al principio “Pensare anzitutto in piccolo”; IV) Rendere le pubbliche amministrazioni permeabili alle esigenze delle PMI; V) Adeguare l’intervento politico pubblico alle esigenze delle PMI: facilitare la partecipazione delle PMI agli appalti pubblici e usare meglio le possibilità degli aiuti di Stato per le PMI; VI) Agevolare l’accesso delle PMI al credito e sviluppare un contesto giuridico ed economico che favorisca la puntualità dei pagamenti nelle transazioni commerciali; VII) Aiutare le PMI a beneficiare delle opportunità offerte dal mercato unico; VIII) Promuovere l’aggiornamento delle competenze nelle PMI e ogni forma di innovazione; IX) Permettere alle PMI di trasformare le sfide ambientali in opportunità; X) Incoraggiare e sostenere le PMI perché beneficino della crescita dei mercati. In tema si v. anche F. Cafaggi, *Contractual Networks and the Small Business Act: Towards European Principles?* (2008), 4, *European Review of Contract Law*, p. 490 ss.; I. Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, 2014, p. 9 ss.

l'imprenditorialità in Europa. Nella seconda delle tre linee d'azione individuate⁶, in uno dei sei ambiti chiave in cui intervenire per rimuovere gli ostacoli che impediscono la creazione e la crescita delle nuove imprese (3.2. Sostenere le nuove imprese nelle fasi cruciali del loro ciclo vitale e aiutarle a crescere), la Commissione ha ribadito che «il raggruppamento delle PMI può portare a un aumento di competitività». Ha affermato altresì che «per poter prosperare gli imprenditori e le PM hanno bisogno di una competenza specifica, su misura, che li aiuti a sviluppare i vantaggi competitivi e a beneficiare delle catene del valore globali e della gestione comune delle risorse umane. I cluster, le reti di aziende e altri tipi di associazioni di imprese possono costituire questo contesto favorevole».

2. Il retroterra comunitario del contratto di rete.

Le politiche comunitarie ora riassunte hanno fornito l'*humus* ideale per la comparsa del contratto di rete nell'ordinamento giuridico italiano (art. 3, comma 4-ter, primo periodo, d.l. 10.2.2009, n. 5, conv. nella l. 9.4.2009, n. 33).

E' agevole rilevare, ad esempio, come la decisione n. 1639/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24.10.2006, che istituisce un *Programma quadro per la competitività e l'innovazione* (2007-2013) e che presta particolare attenzione alle PMI, abbia un immediato riscontro, anche lessicale, nel predetto contratto⁷. *Innovazione e competizione* sono infatti le finalità che hanno plasmato il contratto di rete fin dalla sua nascita e che continuano a caratterizzarlo, anche all'indomani dei ripetuti interventi legislativi che lo hanno investito⁸. Tale contratto permette invero a «più imprenditori» di perseguire lo scopo «di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato».

Sempre sul fronte dei raccordi tra politiche comunitarie e ordinamento italiano, va ricordato che, per tradurre in pratica l'ottavo principio dello S.B.A., era richiesto, da un lato, che la Commissione elaborasse «strategie di raggruppamento (cluster) che includano iniziative tese alla cooperazione transnazionale di cluster, ad agevolare l'accesso dei cluster ai nuovi mercati e all'adozione di misure per ampliare la partecipazione delle PMI ai cluster innovativi» e, dall'altro, che gli Stati membri cercassero «di incoraggiare gli sforzi delle PMI tesi ad internazionalizzarsi e divenire imprese ad alto tasso di crescita, anche attraverso la partecipazione a cluster innovativi». Nella revisione dello S.B.A. del 2011 la Commissione, proprio con riferimento all'ottavo principio dello *Smal Business Act*, ha inserito tra gli esempi di buone pratiche l'emanazione in Italia, «per favorire la creazione di reti di PMI innovative», proprio della legge n. 122/2010 sul contratto di rete, «che disciplina le reti di società e prevede per esse agevolazioni fiscali, amministrative e finanziarie»⁹.

⁶ Le tre linee d'azione sono: I) Istruzione e formazione all'imprenditorialità per sostenere la crescita e la creazione di imprese; II) Creare un contesto in cui gli imprenditori possono prosperare e crescere; III) Modelli di ruolo e coinvolgimento di gruppi specifici.

⁷ Secondo P. Iamiceli, *Dalle reti di imprese al contratto di rete: un percorso (in)compito*, in *Le reti di imprese e i contratti di rete*, a cura di P. Iamiceli, Giappichelli, 2009, p. 41, «in tempi come quelli attuali l'abbinamento tra crescita, competitività e innovazione sta diventando una mozione d'ordine».

⁸ Si v. l'art. 1, comma 1, lett. a), l. 23.7.2009, n. 99; l'art. 42, commi 2-bis e 2-ter, d.l. 31.5.2010, n. 78, conv., con modificazioni, dalla l. 30.7.2010, n. 122; l'art. 45 d.l. 22.6.2012, n. 83, conv. con mod. nella l. 7.8.2012, n. 134; art. 36 d.l. 18.10.2012, n. 179, conv. con mod. nella l. 17.12.2012, n. 221.

⁹ Anche al punto 2.2. (Sviluppi negli Stati membri) si afferma che «alcuni Stati membri hanno sviluppato nuovi modelli per favorire la collaborazione tra imprese (ad esempio l'Italia con reti di imprese e la Germania con reti di *cluster*)».

Un'altra citazione dell'Italia per buona pratica riguarda, relativamente al terzo principio (*Think small first*), il fatto che nell'aprile del 2010 il Governo italiano ha adottato una raccomandazione per l'attuazione dello S.B.A. ed ha istituito un gruppo di lavoro permanente composto da ministeri, camere, organizzazioni imprenditoriali,

Nella citata revisione dello *Small Business Act* la Commissione ha altresì affermato di essere «intenzionata a promuovere nuove forme di collaborazione tra le imprese, anche tra imprese localizzate in diverse regioni o paesi. Questo rappresenta un nuovo modello di collaborazione per mezzo di *cluster* e reti di imprese, che consentono alle imprese di unire le forze e favoriranno un approccio coerente e coordinato per raggiungere un obiettivo comune senza perdere la loro indipendenza». Gli Stati membri sono stati quindi invitati a «fornire un sostegno alla creazione di reti di PMI, in conformità con le norme europee in materia di aiuti di Stato e di concorrenza» e ad «incoraggiare le PMI ad acquisire competenze specialistiche, per aiutare le imprese a crescere, innovare e internazionalizzarsi» (3.3.2. Aiutare le PMI ad affrontare i mercati globalizzati).

3. Un ulteriore impulso alle reti di imprese: lo Statuto delle imprese.

Il legislatore nazionale ha manifestato il proprio *favor* per le aggregazioni tra le micro, piccole e medie imprese anche nella legge 11.11.2011, n. 180, recante «Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese».

Già la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4.5.2010, che ha anticipato tale legge, aveva affermato, riprendendo i principi informatori dello S.B.A., che, con riferimento alla creazione di reti di imprese, «in considerazione della piccola dimensione di molte imprese italiane che spesso non favorisce il conseguimento di economie di scala sufficienti alla realizzazione di obiettivi strategici per le stesse aziende, sviluppare la cultura di operare in rete deve rappresentare una priorità strategica la cui operatività vedrà nell'utilizzo del 'Contratto di rete', così come definito dall'art. 1 della legge n. 99 del 2009, uno strumento molto efficace. In particolare, sarebbe auspicabile l'introduzione di specifiche incentivazioni, favorendo e premiando il ricorso al "contratto di rete" nella predisposizione di bandi per l'utilizzo di risorse statali e delle Regioni destinate alle imprese, nel rispetto delle norme nazionali e comunitarie in materia di appalti»¹⁰.

Contenendo principi che «hanno lo scopo di garantire la piena applicazione» dello S.B.A. (art. 1, comma 2)¹¹, la l. n. 180/2011 ha rilanciato anche il tema delle aggregazioni tra imprese¹². Per quanto più interessa, esso ha inserito tra questi principi generali «la promozione di politiche volte all'aggregazione tra imprese, anche attraverso il sostegno ai distretti e alle reti di imprese» [art. 2, comma 1, lett. n)]. Tale principio può essere ricondotto, tra le molteplici

regioni e un membro italiano del Comitato economico e sociale europeo, per monitorare l'attuazione dello S.B.A. e proporre iniziative in questo contesto.

¹⁰ A tali enunciazioni, riferite al primo principio dello S.B.A. (dar vita a un contesto normativo ed economico nazionale in cui imprenditori e imprese familiari possano sviluppare la propria attività), si aggiungono quelle relative all'ottavo principio (aggiornare e implementare le competenze delle PMI ed ogni forma di innovazione), secondo cui occorre «puntare su interventi di capitale di rischio diretti alla partecipazione nel capitale di PMI per lo sfruttamento dei brevetti (come previsto dal decreto del Ministro dello sviluppo economico del 10 marzo 2009), tramite il Fondo nazionale per l'innovazione, utilizzando anche il "Contratto di rete", per realizzare progetti innovativi basati sull'utilizzo economico di brevetti».

In base all'art. 6 di tale Direttiva, la Direzione Generale PMI e Enti Cooperativi del Dipartimento Impresa e Internazionalizzazione del Ministero dello Sviluppo Economico, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio, elabora i Rapporti annuali sullo *Small Business Act*, al fine di monitorare le misure adottate a favore delle MicroPMI. I rapporti già pubblicati riguardano agli anni 2009, 2010, 2011 e 2013 e sono consultabili in www.sviluppoeconomico.gov.it.

¹¹ La matrice europea dello Statuto delle imprese è sottolineata da G. Meo, *Luce europea sul diritto d'impresa*, in *Lo Statuto delle imprese*, a cura di R. Fontolan - A. Altina, Retecamere, 2012, p. 25 (consultabile in www.unioncamere.gov.it/download/1814.html); L. Rossi Carleo, *Nuovi principi, grandi potenzialità*, *ivi*, p. 29.

¹² Secondo G. Meo, *op. cit.*, p. 25, lo Statuto delle imprese «sfrutta i principi dello *Small business act* per introdurre, per la prima volta nel nostro sistema, dei principi generali in materia d'impresa».

finalità esplicitate dalla legge, a quelle di «valorizzare il potenziale di crescita, di produttività e di innovazione delle imprese, con particolare riferimento alle micro, piccole e medie imprese» e di «favorire la competitività del sistema produttivo nazionale nel contesto europeo e internazionale» [art. 1, comma 5, lett. f) e g)].

I dati diffusi dal Garante per le micro, piccole e medie imprese, istituito dall'art. 17 della l. n. 180/2011, confermano i risultati positivi raggiunti dalle imprese che hanno realizzato forme di aggregazione. In particolare, secondo la Relazione del Garante al Presidente del Consiglio del 2013, «in un contesto di gravi difficoltà per le imprese (specie se di micro e piccola dimensione) è stato particolarmente importante consolidare la propria forza attraverso alleanze, collaborazioni, come ad esempio le reti e le altre forme di aggregazione». Si è altresì rilevato che «anche le imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete sono caratterizzate da un miglior posizionamento strategico in termini di brevetti, investimenti esteri e certificazioni della qualità, e di performance di crescita e reddituali lievemente migliori rispetto alla media dell'industria italiana. Le aggregazioni delle imprese sembrano attutire, almeno in parte, gli effetti negativi del prolungamento della crisi, confermando la presenza di un impatto positivo su alcune principali variabili aziendali. Sono infatti più presenti all'estero con attività di export (45% dei casi a fronte del 25,2% dei competitor non coinvolti) e partecipate estere (9,7% contro 3,9%), e appaiono più *innovative oriented* mostrando una maggior propensione a brevettare (14,8% dei casi a fronte di 5,3%)»¹³.

Anche nella Relazione al Presidente del Consiglio del 6.2.2014 il Garante indica, tra i «fenomeni di vitalità», «le aggregazioni tra 'piccoli', spesso trainate dalle imprese di medie dimensioni». Si è constatato che sono «stati registrati circa 1.300 contratti di rete (di cui 74 con soggettività giuridica) che coinvolgono oltre 6.300 imprese (dati a dicembre 2013). Nel 2012 la quota di imprese manifatturiere che realizza attività di *export* è pari a circa il 50% per le imprese in rete e al 31% per le imprese non in rete. Inoltre le imprese entrate in rete nel 2012 hanno registrato un aumento del fatturato del 9,6%, mentre quelle non coinvolte del 4,6% e il differenziale si allarga considerando il triennio 2009-2011». In un contesto ancora caratterizzato da difficoltà, la Relazione ritiene che per le micro e piccole imprese sia «particolarmente importante consolidare la propria forza attraverso alleanze e forme di collaborazioni»¹⁴.

4. Il contratto di rete come strumento di sostegno all'iniziativa imprenditoriale.

Anche alla luce dell'ispirazione promozionale che caratterizza le politiche comunitarie e la legislazione nazionale in materia di aggregazioni tra micro, piccole e medie imprese, non può essere riproposto nei confronti delle reti di imprese il pregiudizio che, nella prospettiva della tutela del lavoro subordinato, ha accompagnato i processi di decentramento e di riorganizzazione produttiva, specie nell'ambito dei gruppi di imprese. E' noto che «sul versante giuslavoristico, le vicende di riorganizzazione aziendale o di decentramento produttivo sono state viste con un certo sospetto, stigmatizzando i tentativi dell'imprenditore di utilizzare strumentalmente altre imprese, solitamente di minori dimensioni, al fine di evitare l'imputazione diretta dei rapporti di lavoro, oppure scongiurare l'incremento dei costi che deriverebbe

¹³ La Relazione è consultabile in www.mise.gov.it/images/stories/documenti/Relazione_del_Garante_27-02-2013.pdf. Le citazioni riportate nel testo sono a p. 7.

¹⁴ La Relazione è consultabile in www.governo.it/backoffice/allegati/75045-9261.pdf. Le citazioni riportate nel testo sono rispettivamente a p. 6 e a p. 15. Tra gli obiettivi valutati come prioritari dalle imprese aderenti ad un contratto di rete emergono soprattutto l'innovazione di prodotto e di servizio (67,6%), la creazione di un marchio comune (65,5%), l'innovazione di processo (60,6%), l'aumento della capacità competitiva di penetrazione nel mercato italiano (59,1%) e l'attività di ricerca e di sviluppo (55,5%) (p. 71).

dall'espansione dimensionale dell'organizzazione produttiva»¹⁵.

In effetti, rispetto all'atteggiamento di diffidenza che ha circondato l'opaca figura del datore di lavoro inserito in un gruppo di imprese, ritenuta foriera di comportamenti elusivi a danno dei lavoratori subordinati, si è andata consolidando una positiva visione delle forme di aggregazione delle micro, piccole e medie imprese, le quali, proprio se inserite in una rete, riescono ad essere maggiormente innovative e competitive. Il contratto di rete offre invero a tali società, in un contesto di competizione internazionale e di prolungata crisi economica, un rilevante potenziale in termini di crescita e quindi anche di aumento dei livelli occupazionali.

Anche la dottrina giuslavoristica ha già affermato che risulterebbe inopportuno porre al centro dell'analisi ricostruttiva un preconcetto giudizio di disvalore che colpisca indifferentemente l'impresa mimetizzata a fini di elusione di norme protettive dei lavoratori e la rete di imprese che mirano, attraverso, il coordinamento, a conseguire economie di scala e ad incrementare i propri margini di competitività¹⁶. Pure nella prospettiva, valutata con cautela, di un intervento regolatorio in materia di rapporti di lavoro nelle reti di imprese, l'«opzione metodologica», che era stata indicata come «necessaria», era quella di «analizzare la specificità delle nuove configurazioni dell'impresa senza sovrapporvi stereotipi desunti dalle strutture del passato né pregiudiziali ideologiche»¹⁷.

Dal punto di vista normativo, il diverso approccio che deve caratterizzare l'accostamento al fenomeno del contratto di rete e più in generale delle aggregazione tra micro, piccole e medie imprese può dunque essere descritto con il passaggio dall'art. 1344 c.c. – la materia in cui ha trovato più frequente applicazione il divieto di frode alla legge è stata quella del decentramento organizzativo e produttivo nei gruppi di imprese¹⁸ – ai principi costituzionali di tutela del lavoro e dell'iniziativa economica privata dell'imprenditore, specie se piccolo. Tali principi vengono richiamati nella norma di apertura della l. n. 180/2011, che afferma di voler definire «lo statuto delle imprese e dell'imprenditore al fine di assicurare lo sviluppo della persona attraverso il valore del lavoro, sia esso svolto in forma autonoma che d'impresa, e di garantire la libertà di iniziativa economica privata in conformità agli articoli 35 e 41 della Costituzione» (art. 1, comma 1, l. n. 180/2011). La prospettiva da cui leggere il fenomeno del contratto di rete è insomma quella della tutela dell'iniziativa economica dell'imprenditore, specie se piccolo. Il che non significa, ovviamente, che la guardia rispetto ai sempre possibili fenomeni elusivi dell'applicazione delle norme di tutela del lavoro subordinato possa essere abbassata.

5. Profili giuslavoristici: l'agevolazione del ricorso al distacco come ulteriore incentivo

¹⁵ Così, sinteticamente, G. Bolego, *Autonomia negoziale e frode alla legge nel diritto del lavoro*, Cedam, 2011, p. 235. In argomento si v. anche R. De Luca Tamajo, *Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura*, in *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, a cura di R. De Luca Tamajo, E.S.I., 2002, p. 9 ss.; Id., *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, RIDL, 2007, I, p. 9 e s.; A. Perulli, *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, ADL, 2003, p. 474; E. Raimondi, *Il datore di lavoro nei gruppi imprenditoriali*, DLRI, 2012, p. 289.

¹⁶ A. Perulli, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, RIDL, 2007, I, p. 46; Id., *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, RGL, 2013, I, p. 88; G. Bolego, *op. cit.*, p. 259 s.

¹⁷ T. Treu, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato, concorrenza, regole*, 2012, p. 19.

¹⁸ Così G. Bolego, *op. cit.*, p. 257. In argomento si v. anche le ricostruzioni dell'evoluzione giurisprudenziale, transitata da una concezione soggettiva ad una oggettiva della frode alla legge, compiute da O. Razzolini, *Continuità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da «unicità di impresa»*, DLRI, 2009, p. 264 ss.; Ead., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità nell'era della flexicurity*, RGL, 2013, I, p. 38 ss.; M.G. Greco, *La ricerca del datore di lavoro nell'impresa di gruppo: la codatorialità al vaglio della giurisprudenza*, *ivi*, p. 119 ss.

per il contratto di rete.

Occorre, a questo punto, interrogarsi sulla coerenza con l'ispirazione promozionale riservata dal legislatore comunitario e nazionale ai processi di aggregazione tra le micro, piccole e medie imprese del recente intervento, che per la prima volta ha disciplinato alcuni profili dei rapporti di lavoro che si svolgono all'interno di un contratto di rete (artt. 30, comma 4-ter, e 31, commi da 3bis a 3quinqies, del d. lgs. n. 276/2003, così come aggiunti rispettivamente dall'art. 7, c. 2, lett. 0a, e dall'art. 9, c. 11, del d.l. 28.6.2013, n. 76, conv. con modif. dalla l. 9.8.2013, n. 99).

Come sostenuto dai primi commentatori, la previsione per cui, «qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa ..., l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete» (art. 30, comma 4-ter, primo periodo, d. lgs. n. 276/2003), ha l'obiettivo di favorire le esigenze di mobilità del personale fra le imprese che sottoscrivono contratti di rete¹⁹ e quindi una maggiore flessibilità nella gestione del personale da parte delle stesse²⁰. La norma in esame, infatti, consente di superare le difficoltà che si presentavano per le imprese aderenti ad un contratto di rete nel ricorso al distacco.

Invero, gli istituti del distacco e del comando «sono nati per fronteggiare esigenze temporanee se non eccezionali di singole imprese, mentre all'interno di una rete il perseguimento degli obiettivi comuni può richiedere uno scambio ricorrente o continuo di personale di varie aziende e spesso una gestione congiunta dello stesso, a seconda dei compiti attribuiti alle diverse imprese per la realizzazione di progetti comuni»²¹. In effetti il lavoratore della rete può risultare un insostituibile veicolo per divulgare, all'interno della rete stessa, le conoscenze necessarie per l'attuazione del programma comune²².

La norma in questione dunque riduce gli ostacoli derivanti da tale diversa e più intensa necessità di mobilità infra-rete. In particolare, essa introduce una presunzione assoluta di esistenza dell'interesse al distacco in capo al distaccante²³, derivante dalla sua partecipazione ad un contratto di rete. Pur se tale interesse deve ritenersi sussistente «in forza dell'operare della rete» e non già della mera sottoscrizione del relativo contratto, è indubbio che la previsione in questione renda più agevole e sicuro il ricorso al distacco per le imprese della rete²⁴, considerati i requisiti di legittimità di tale istituto ed il regime sanzionatorio previsto in caso di loro violazione (v. rispettivamente i commi 1 e 4-bis dell'art. 30 del d. lgs. n. 276/2003). Anche l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la Circolare n.

¹⁹ Sul punto si v. A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in *La riforma del mercato del lavoro*, vol. IV, *Il nuovo diritto del lavoro*, a cura di A. Perulli - L. Fiorillo, Giappichelli, 2014, p. 477 e 481; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, ADL., 2014, p. 381; M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT – 218/2014, p. 7.

²⁰ D. Venturi, *La disciplina del distacco e le nuove regole sulla codatorialità nelle reti di imprese*, in *Il lavoro riformato*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2013, p. 204.

²¹ T. Treu, *op. cit.*, p. 18 s.; nello stesso senso si v. Id., *Il contratto di rete e la gestione delle risorse umane*, in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, a cura di F. Cafaggi - P. Iamiceli - G.D. Mosco, p. 360 s., Giuffrè, 2012, ove l'Autore auspicava anche una rimodulazione della disciplina di tale istituto.

²² Per tali considerazioni si v. già I. Alvino, *op. cit.*, p. 189; cfr. anche G. Guzzardi, *Distacco e codatorialità nelle reti di imprese alla luce del c.d. «decreto lavoro»*, NLCC, 2014, p. 63 s.

²³ In tal senso si v. I. Alvino, *op. cit.*, p. 200 e s.; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità* cit., p. 389; *contra* D. Venturi, *op. cit.*, p. 205, che ravvisa invece «una tipizzazione legale del presupposto di legittimità del negozio di distacco relativo al requisito dell'«interesse della parte distaccante»». Sul punto si v. anche G. Guzzardi, *op. cit.*, p. 63.

²⁴ Per tale giudizio si v. M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2013, 3° ed., p. 104; D. Venturi, *op. cit.*, p. 204.

35 del 29.8.2013 concorre a tale risultato, laddove precisa che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo dovrà limitarsi «a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario».

E' pertanto indubbio che la norma in questione costituisca un ulteriore incentivo per il ricorso al contratto di rete, in quanto semplifica l'uso di uno strumento di mobilità del personale all'interno di tale forma di aggregazione tra imprese²⁵. Un efficace impiego delle risorse umane rappresenta in effetti un presupposto imprescindibile per il conseguimento degli scopi della maggiore competitività e capacità di innovazione, propri di questo contratto²⁶.

6. (Segue): *la codatorialità tra le imprese della rete: da rimedio a scelta responsabile?*

Si tratta ora di verificare se anche la previsione, che legittima le imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete ad avvalersi della codatorialità nei confronti dei lavoratori della rete, sia in grado di incentivare il ricorso al contratto di rete²⁷.

Statuendo che per tali imprese «è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso» (art. 30, comma 4-ter, secondo periodo, d. lgs. n. 276/2003), il legislatore ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la nozione di codatorialità ed ha infranto quella che, secondo le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, sarebbe la «generale regola giuslavoristica secondo la quale in relazione ad identiche ... prestazioni di lavoro deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro»²⁸. Occorre dunque partire da tale innovativa disposizione, che anzitutto preserva le imprese della rete dal rischio di incorrere in ipotesi di somministrazione illegittima²⁹, per indagare le potenzialità della codatorialità, quale strumento di agevolazione del raggiungimento degli obiettivi del contratto di rete.

E' indubbio che la contitolarità di un unico rapporto di lavoro da parte di due o più datori di lavoro riesca ad assecondare, nell'assunzione e nell'impiego del personale, esigenze imprenditoriali diverse ed ulteriori rispetto a quelle che possono essere soddisfatte con il distacco. Più imprese, ad esempio, unendo le proprie forze, riescono ad assicurarsi personale qualificato, il cui costo, anche in prospettiva della successiva attività di formazione, sarebbe più difficilmente sostenibile da ciascuna impresa, singolarmente considerata³⁰.

Il contratto di rete può poi intervenire nella fase di gestione dei rapporti di lavoro ed in particolare nella ripartizione dei poteri datoriali tra i partecipanti alla rete e nelle modalità del loro esercizio. Le imprese della rete possono infatti concordare l'esercizio congiunto o disgiunto di tali poteri, a seconda delle convenienze che scaturiscono dal programma comune di rete³¹. Sull'esempio di quanto il legislatore ha previsto in materia di somministrazione di lavoro

²⁵ Per tale conclusione si v. D. Venturi, *op. cit.*, p. 204; I. Alvino, *op. cit.*, p. 201; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 390.

²⁶ Su queste considerazioni si v. già T. Treu, *Il contratto di rete cit.*, p. 359.

²⁷ In senso affermativo si v. I. Alvino, *op. cit.*, p. 51.

²⁸ Cass. s.u. 26.10.2006, n. 22910, pubblicata, tra l'altro, in *GC*, 2007, I, 75.

²⁹ Sul punto si v. M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 397.

³⁰ Sul punto si v. I. Alvino, *op. cit.*, p. 178. Anche la Relazione del Garante per le micro, piccole e medie imprese del 6.2.2014, cit., p. 36, rileva che «senza un adeguato capitale umano qualificato, capace di gestire processi più complessi e di lungo periodo, qualsiasi azione di internazionalizzazione che possa derivare da un'aggregazione è destinata ad avere un respiro corto».

³¹ Anche secondo A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 502, «in materia di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare il contratto dovrà identificare le imprese della rete abilitate ad esercitare le prerogative imprenditoriali, specificando se il loro esercizio deve intendersi come congiunto, esclusivo o separato»; per indicazioni analoghe si v. M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 398 s. e già T. Treu, *Il contratto di rete cit.*, p. 361.

(si v. gli artt. 20, comma 2, e 23, comma 7, d. lgs. n. 276/2003), i poteri direttivo e di vigilanza potranno altresì essere attribuiti soltanto ad una o più imprese della rete, così come una sola di esse potrà essere investita del concreto esercizio del potere disciplinare³².

Le imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete potranno altresì devolvere a taluna di esse l'adempimento di alcuni degli obblighi gravanti sul datore di lavoro (ad es., la gestione amministrativa dei rapporti di lavoro, relativamente alle obbligazioni retributive e contributive) (per i gruppi d'impresa v. già l'art. 30, comma 1, d. lgs. n. 276/2003).

Da un altro punto di vista, la creazione di «veri e propri mercati del lavoro interni» alla rete³³, fruibile da parte delle imprese che vi aderiscono, garantisce alle medesime una flessibilità nell'impiego dei dipendenti, anche sotto forma di «una maggiore adattabilità dell'impiego delle risorse»³⁴.

Gli ambiti di disciplina dei rapporti di lavoro, entro i quali il contratto di rete può intervenire, sono dunque tutt'altro che marginali. Occorre però tener conto del fatto che il legislatore ha introiettato nell'ordinamento la codatorialità, lasciandola priva di un quadro regolatorio. L'introduzione per via legislativa di tale nozione non è stata infatti accompagnata né dalla «identificazione dei confini dell'istituto», né dalla precisazione di «contenuti e modalità d'impiego ...», onde definire con una qualche certezza le ricadute in termini di disciplina dei rapporti di lavoro»³⁵. In un siffatto contesto, il sostegno che la codatorialità può fornire al contratto di rete non può ovviamente finire per snaturare e per disconoscere le ragioni di fondo che hanno originato lo schema ricostruttivo della codatorialità stessa. E' invero difficile ritenere che, in assenza di una disciplina legislativa *ad hoc*, la codatorialità possa subire un'eterogeneità dei fini rispetto all'impiego che in passato dottrina e giurisprudenza ne avevano fatto nel terreno elettivo dei gruppi di imprese. In altri termini, è quanto meno problematico immaginare una radicale trasfigurazione di tale nozione: da congegno di protezione del lavoratore coinvolto in fenomeni di decentramento organizzativo e produttivo all'interno di organizzazioni imprenditoriali complesse³⁶, a strumento per la crescita delle imprese di minori dimensioni. La norma, che ha nominato, senza disciplinarla, la codatorialità, non è in grado di operare una siffatta torsione. Pur se introdotta dal legislatore su base volontaria³⁷, la codatorialità rimane dunque, anche nel contratto di rete, una tecnica rimediale per i lavoratori impiegati nella rete³⁸. Di conseguenza, anche laddove non venisse selezionata dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete, la codatorialità, proprio in quanto rimedio, potrebbe pur

La possibilità di delegare i poteri datoriali nel contesto della codatorialità era già stata ammessa da V. Speciale, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, DLRI, 2010, p. 67; in posizione adesiva A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 493.

³² Per uno spunto in tal senso si v. M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta cit.*, p. 105.

³³ L'espressione è di M. Barbera, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, DLRI, 2010, p. 206.

³⁴ Sul punto si v. T. Treu, *Il contratto di rete cit.*, p. 361 s.

³⁵ Sul punto si v. la critica di A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 499 e s., da cui sono tratte le citazioni nel testo. Per rilievi analoghi si v. M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 392; M. Biasi, *op. cit.*, p. 7 s.

³⁶ In argomento si v., tra gli altri, V. Speciale, *op. cit.*, 2010, p. 42 ss.; O. Razzolini, *Contitolarità del rapporto di lavoro cit.*, p. 283 ss.; Ead., *Impresa di gruppo cit.*, p. 48 ss.; E. Raimondi, *op. cit.*, p. 287; G. De Simone, *I gruppi di imprese*, in *Il mercato del lavoro*, a cura di M. Brollo, vol. VI, in *Trattato di diritto del lavoro diretto da M. Persiani e F. Carinci*, Cedam, 2012, p. 1509 e ss.; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 395 ss.; Ead., *La ricerca del datore di lavoro cit.*, p. 124 ss.; A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 493; G. Guzzardi, *op. cit.*, p. 66 s. V. anche le considerazioni di I. Alvino, *op. cit.*, 2014, p. 49. In giurisprudenza si v. Cass. 24.3.2003, n. 4274, DL, 2004, II, 81; Cass. 29.11.2011, n. 25270, RIDL, 2012, II, p. 375, con nota di Razzolini.

³⁷ La necessità di una base volontaria per la codatorialità era stata sostenuta già da T. Treu, *Trasformazioni delle imprese*, *op. cit.*, p. 21 e s.; L. Corazza, *Reti di imprese e nozione di datore di lavoro*, in *Scritti per la Costituzione del Dipartimento giuridico dell'Università del Molise*, Arti Grafiche per la Regione, 2012, p. 260 s. e p. 266.

³⁸ In tal senso si v. O. Razzolini, *Impresa di gruppo cit.*, p. 34; A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 501; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 397.

sempre fare il proprio ingresso per via giudiziaria³⁹.

Il tema delle responsabilità dei codatori di lavoro conferma tale conclusione e mette in luce, meglio di altri, le immediate ed inevitabili ricadute della ricordata assenza di disciplina legislativa. Non a caso, nella prospettiva *de iure condendo*, l'applicabilità al contratto di rete delle forme di contitolarità dei rapporti di lavoro, oltre ad essere stata valutata con estrema cautela⁴⁰, era stata comunque ritenuta bisognosa di una regolamentazione *ad hoc*. Proprio perché la contitolarità dei rapporti «comporta anche una corresponsabilità nella gestione» del personale «per gli adempimenti delle obbligazioni comuni nonché per i rischi specifici, come quelli della sicurezza del lavoro», si era affermato che la particolare delicatezza di questo aspetto meritasse «una considerazione e possibilmente una disciplina specifiche»⁴¹.

Invero, poiché l'obbligazione assunta dai codatori di lavoro è un'obbligazione soggettivamente complessa *ex latere creditoris* (art. 1292 e ss. c.c.)⁴², «tutti i datori di lavoro “congiunti” sono responsabili individualmente e solidalmente dell'applicazione dei trattamenti legalmente previsti in favore dei lavoratori»⁴³. La codatorialità, dunque, in mancanza di previsioni legislative di segno contrario, fa necessariamente gravare in via solidale su ciascun datore di lavoro le responsabilità derivanti dall'impiego dei lavoratori della rete. Pertanto, quantomeno per le responsabilità datoriali disciplinate da norme inderogabili o che coinvolgono anche responsabilità amministrative e penali (ad es. obbligo di sicurezza nei luoghi di lavoro, obbligazioni retributive e contributive), neppure il contratto di rete, a cui la norma in esame demanda la determinazione delle regole d'ingaggio dei prestatori di lavoro, potrebbe introdurre previsioni derogatorie, lesive dei diritti di questi ultimi⁴⁴.

Non è quindi condivisibile l'interpretazione contenuta nella circolare n. 35 del 29.8.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale «sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà ... rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto». In virtù di questa lettura, il potere di modulare la disciplina della codatorialità –ipotizzando magari «vie di fuga dalla titolarità congiunta delle obbligazioni derivanti dall'impiego reticolare del fattore lavoro»⁴⁵ – sarebbe demandato in via piena ed esclusiva al contratto di rete. In realtà tale opzione, proprio perché riserva all'autonomia privata la facoltà di intervenire in materie che non rientrano nella sua disponibilità, dev'essere respinta.

L'opinione qui criticata è altresì smentita dalla previsione relativa alle assunzioni congiunte di personale dipendente, effettuabili anche «da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole». In questa ulteriore ipotesi di codato-

³⁹ Sul punto v. anche G. Guzzardi, *op. cit.*, p. 69 s., il quale peraltro rileva come nelle reti d'impresa «l'istituto della codatorialità assuma una coloritura profondamente differente».

⁴⁰ T. Treu, *Trasformazioni delle imprese cit.*, p. 21 s.

⁴¹ T. Treu, *Il contratto di rete cit.*, p. 363. Più in generale, «la opportunità di una regolazione legislativa della codatorialità» era stata suggerita da V. Speciale, *op. cit.*, p. 72 ss.; Id., *Gruppi di imprese e codatorialità: introduzione a un dibattito*, RGL, 2013, I, p. 17 s. In posizione adesiva si v. E. Raimondi, *op. cit.*, p. 306.

⁴² Sul punto v. O. Razzolini, *Con titolarità del rapporto di lavoro cit.*, p. 283 e ss. e p. 289; Ead., 2013, 44 e s.; V. Speciale, *Il datore di lavoro cit.*, p. 62 ss.; E. Raimondi, *op. cit.*, p. 289; D. Venturi, *op. cit.*, p. 209; A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 492; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 397 s.

⁴³ R. De Luca Tamajo, *Diritto del lavoro cit.*, p. 16. Per analoga conclusione v., tra gli altri, G. De Simone, *op. cit.*, p. 1530.

⁴⁴ Sul punto si v. M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta cit.*, p. 105 e n. 7, la quale rileva anche che il contratto collettivo “di prossimità” (aziendale o territoriale) «potrebbe flessibilizzare la disciplina del rapporto di lavoro in linea con le soluzioni eventualmente assunte dal contratto di rete»; A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 503. Si v. anche le considerazioni di G. Guzzardi, *op. cit.*, p. 58, 66 e 69 e s.; I. Alvino, *op. cit.*, p. 179 e p. 182 s.; M.G. Greco, *Distacco e codatorialità cit.*, p. 395 e 398; M. Biasi, *op. cit.*, p. 24.

⁴⁵ A. Perulli, *Contratto di rete cit.*, p. 502.

rialità⁴⁶, la norma fa correttamente riferimento alla responsabilità solidale dei datori di lavoro per le «obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato» (art. 31, comma 3quies, del d. lgs. n. 276/2003, aggiunto dall'art. 9, c. 11, del d.l. 28.6.2013, n. 76, conv. con modif. dalla l. 9.8.2013, n. 99).

La flessibilità nell'acquisizione e nella gestione del personale, che la codatorialità può apportare all'interno del contratto di rete, convive dunque con le rigidità derivanti, tra l'altro, dalla responsabilità solidale *ex latere creditoris*, che caratterizza le posizioni passive dei datori di lavoro aderenti alla rete⁴⁷. Si può quindi concludere, ipotizzando che, all'indomani dell'intervento legislativo di cui si discute, per le imprese della rete la codatorialità non sia più solo una tecnica rimediale che può essere subita, ma diventi anche un'opportunità, implicante una chiara assunzione delle responsabilità datoriali, che può essere consapevolmente scelta⁴⁸.

⁴⁶ La dottrina prevalente ravvisa anche in questa previsione un'ipotesi di codatorialità: così M.T. Carinci, *Utilizzazione e acquisizione indiretta* cit., p. 16 s. e 104 s.; A. Perulli, *Contratto di rete* cit., p. 502 ss.; I. Alvino, *op. cit.*, p. 139; M. Biasi, *op. cit.*, p. 23; *contra* M.G. Greco, *Distacco e codatorialità* cit., p. 139.

⁴⁷ L'opinione per cui «l'istituto della codatorialità introdotto con la legge n. 99 del 2013 difficilmente troverà ampia applicazione nella prassi delle reti di impresa», anche in considerazione della concorrenza svolta a suo danno dal distacco, è stata espressa da M.G. Greco, *Distacco e codatorialità* cit., p. 400.

⁴⁸ Al riguardo si v. le considerazioni già svolte da I. Alvino, *op. cit.*, p. 178 s.; G. Guzzardi, *op. cit.*, p. 68 ss.