

Ispettorato Nazionale del Lavoro
Circolare 29 marzo 2018, n. 7

Antonella Iacopini
Ispettore del lavoro *

Contratto di rete, indicazioni operative dell'Inl per la tutela dei lavoratori

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato la circolare 29 marzo 2018, n. 7 in risposta alle segnalazioni pervenute all'Ispettorato in ordine ad annunci pubblicitari che propongono vantaggi economici per le imprese (*mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa; "utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale"; la "assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati"; il "lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni"; la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'INPS e maggiore "flessibilità" nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione*), tramite l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito dei contratti di rete, con evidenti conseguenze negative per i lavoratori che vedono violati i propri diritti fondamentali.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con l'intenzione di evitare il proliferare di fenomeni illeciti di "esternalizzazione dei dipendenti" mascherati da "contratti di rete", ha messo in rilievo il seguente principio fondamentale: il personale distaccato o in regime di codatorialità, nell'ambito di un contratto di rete tra imprese, non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula del contratto di rete stesso.

Ciò premesso, la Direzione Generale dell'INL ha ritenuto, quindi, opportuno richiamare le vigenti disposizioni in materia, spostando altresì l'attenzione soprattutto sul rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione e sul principio di responsabilità solidale.

Il personale distaccato o in regime di codatorialità, nell'ambito di un contratto di rete tra imprese, non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula del contratto di rete stesso

Contratto di rete: la disciplina

Il contratto di rete tra imprese è stato introdotto nell'ordinamento giuridico dal Decreto Legge 10 febbraio 2009, n. 5 - c.d. "Decreto Incentivi" - convertito in Legge n. 33/2009. Il comma 4 ter dell'articolo 3 del citato Decreto, prevede che *"con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati atinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa"*.

Tra gli obiettivi della rete rientra, indubbiamente, l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane all'interno della rete stessa, per raggiungere livelli superiori di efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa. Il datore di lavoro, nella rete di impresa, ha, infatti, il vantaggio di poter dare una risposta puntuale alle esigenze di flessibilità del mercato. Vi sono, tuttavia, dei requisiti stabiliti dalla norma che devono essere necessariamente rispettati: il primo attiene al profilo soggettivo, in quanto le parti del contratto di rete devono essere necessariamente imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c., con l'esclusione, di conseguenza, di professionisti ed associazioni; altra condi-

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

zione è rappresentata dalla annotazione del contratto nel registro di impresa nel quale sono iscritte le aziende firmatarie dello stesso¹; inoltre, quanto all'oggetto del contratto, lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni fra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti l'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Nota bene

Se il contratto prevede un fondo patrimoniale, la "rete" può iscriversi come posizione del tutto autonoma presso la sezione ordinaria del registro delle imprese dove esiste la sede, acquistando così una propria soggettività giuridica.

Contratto di rete: distacco e codatorialità

La legge n. 99/2013, di conversione del D.L. n. 76/2013, ha aggiunto all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il comma 4-ter che stabilisce l'ammissibilità del distacco di personale tra aziende che fanno parte di una rete di imprese. Sulla scorta di quanto previsto dal citato comma, in tale ipotesi di distacco, *"l'interesse del distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete"*. In altre parole, viene introdotta una presunzione *iuris et de iure* dell'interesse del distaccante, con lo scopo principale, di favorire la circolazione dei lavoratori tra imprese che hanno un obiettivo comune all'interno della rete. Il requisito della temporaneità del distacco, invece, rimane inalterato, dal momento che nulla prevede la norma in merito e sarà, quindi, il perdurare dell'interesse del distaccante a condizionare la durata del distacco stesso.

Il contratto di rete può, altresì, individuare specifiche clausole per la disciplina del regime della codatorialità. Infatti, il contratto stesso può prevedere che alcuni lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, o anche tutti, vengano posti "a fattor comune", per collaborare al conseguimento degli obiettivi comuni fissati nel contratto di rete. Non si tratta, tuttavia, di coassunzione, infatti, i lavoratori possono risultare formalmente assunti da una sola delle imprese della rete con l'assolvimento da parte della stessa di tutti gli adempimenti formali (comunicazione obbligato-

ria di assunzione, dichiarazione di assunzione e registrazioni sul libro unico del lavoro). Il rapporto di lavoro è uno soltanto, ma il dipendente risulta obbligato a rendere la propria prestazione lavorativa in favore di due o più soggetti datoriali, titolari del relativo potere direttivo. Il concetto di codatorialità fa, dunque, riferimento alla possibilità che il potere direttivo possa essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. La codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco anche con riferimento agli obblighi in materia di sicurezza, ai sensi dall'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008, e ai diritti del lavoratore in tema di trattamento economico e normativo, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003.

Tutto ciò premesso, ai fini di un controllo da parte del personale ispettivo, quindi, dovrà essere verificata l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o co-datori) e che lo stesso sia iscritto nel registro delle imprese, come già previsto dal Ministero del lavoro con la circolare n. 35/2013. Del resto, a parere della scrivente, l'assenza di uno dei predetti requisiti potrà comportare la sussistenza di un fenomeno di intermediazione illecita di manodopera, in quanto, nell'ambito del distacco o codatorialità, verrebbero meno i presupposti legittimanti la dissociazione tra soggetti diversi nell'esercizio esclusivo dei poteri datoriali. Ciò non dimeno, anche in presenza di un legittimo contratto di rete, non vanno comunque dimenticati, sotto il profilo della tutela dei lavoratori, i delicati aspetti che riguardano il trattamento economico e normativo loro spettante, in particolare nel caso in cui i codatori di lavoro appartengano a settori produttivi diversi, nonché la responsabilità solidale degli stessi, in relazione alle retribuzioni dovute ai lavoratori ingaggiati in rete ed ai relativi oneri contributivi.

A tal proposito, come già evidenziato in premessa, la circolare n. 7/2018 ha chiarito che *"il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione. Ciò evidentemente anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa."*

Per quanto attiene, infine, ai profili di solidarietà,

1. Se il contratto prevede un fondo patrimoniale, la "rete" può iscriversi come posizione del tutto autonoma presso la sezione ordinaria del registro delle imprese dove esiste la sede, acquistando così una propria soggettività giuridica.

l'Ispettorato precisa che *le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati*. La motivazione di tale assunto va ricercata nella circostanza che, nei confronti del personale indicato nel contratto di rete, i firmatari dello stesso sono tutti datori di lavoro. Di conseguenza, trova applicazione il principio generale della responsabilità solidale stabilito dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, principio recentemente esteso dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 254/2017 (cfr. INL, circolare 29 marzo 2018, n. 6, in questo stesso numero di *Guida al Lavoro*), anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto allo scopo di *"evitare il rischio che i meccanismi di de-*

centramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale".

Nell'ambito della solidarietà, l'Ispettorato non trascura, nella circolare in commento, le omissioni contributive eventualmente derivanti dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989. Con riferimento a tale ipotesi, si richiamano le indicazioni operative fornite in ordine alle conseguenze derivanti dalla mancata applicazione del c.d. contratto leader (cfr. InL, circolare 25 gennaio 2018, n. 3, in *Guida al Lavoro* n. 6/2018). ●

IL TESTO DEL PROVVEDIMENTO

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Circolare 29 marzo 2018, n. 7

Oggetto: Contratto di rete - distacco e codatorialità - art. 30, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276/2003 - indicazioni operative al personale ispettivo.

Sono pervenute a questo Ispettorato nazionale segnalazioni in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti" che non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento.

In particolare negli annunci in questione si promuove l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, tra i quali :

- › mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa;
- › "l'utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale";
- › la "assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati";
- › il "lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni";
- › la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'INPS e maggiore "flessibilità" nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione.

Ciò premesso, si invitano codesti Uffici a prestare la massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono tali "servizi" promuovendo la diffusione di meccanismi finalizzati a trarre vantaggi economici attraverso una eviden-

te violazione di diritti fondamentali dei lavoratori, dando luogo ad ipotesi di somministrazione e distacco illeciti.

Al fine di contrastare tali fenomeni si ritiene utile, di seguito, riepilogare le disposizioni vigenti in materia, chiarendo sin da subito che il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese.

Il contratto di rete è disciplinato dall' art. 3, comma 4 ter, del D.L. n. 5/2009, ai sensi del quale "con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Sotto il profilo soggettivo, il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni).

In relazione all'oggetto del contratto, invece, il Legislatore si limita a stabilire che lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svol-

gimento in comune di “una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa”.

Il comma 4 ter inserito all’art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, inoltre, chiarisce che “qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l’interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell’operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall’articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”.

Va quindi rilevato che, a differenza di quanto previsto al primo comma del medesimo art. 30 - in forza del quale, per la legittimità dell’utilizzo di tale istituto, è necessario riscontrare l’interesse e la temporaneità del distacco - in tale contesto l’interesse del distaccante consegue “automaticamente” alla costituzione di una rete tra imprese.

Il contratto, inoltre, può prevedere specifiche clausole volte a disciplinare la “codatorialità” dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete stessa.

Tuttavia, affinché tali effetti - l’automaticità dell’interesse al distacco, da una parte, e la messa a “fattor comune” dei dipendenti attraverso la codatorialità - si producano nei confronti dei terzi, ivi compresi i lavoratori, è necessario che si proceda preventivamente alla iscrizione nel registro delle imprese del contratto di rete (v. art. 3, comma 4 quater, del D.L. n. 5/2009).

Pertanto, il personale ispettivo avrà cura di verificare, innanzitutto, l’esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o co-datori) e che lo stesso sia stato regolarmente iscritto nel registro delle imprese (cfr. ML circ. n. 35/2013).

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale circostanza deve risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto la “platea” dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Va peraltro precisato che detti lavoratori devono essere formalmente assunti, mediante l’assolvimento dei relativi

adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa.

Va poi evidenziato che la codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, ivi comprese quelle concernenti le forme di tutela del lavoratore distaccato di cui ai commi 2 e 3 del citato art. 30. Per tale motivo, deve ritenersi che anche il richiamo alla disciplina del distacco contenuto nell’art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 opera nell’ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità.

In altri termini, nell’ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all’assunzione. Ciò evidentemente anche nell’eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

Al riguardo, va considerato che le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati. Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all’art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003; principio peraltro recentemente esteso dalla Corte Costituzionale, sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, anche a fattispecie diverse da quelle dell’appalto al fine dichiarato di “evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell’esecuzione del contratto commerciale”.

A tal fine, si rammenta che assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall’applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dell’art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989. Sotto tale aspetto si richiamano le indicazioni operative già fornite in ordine alle conseguenze derivanti dalla mancata applicazione del c.d. contratto leader.