La rete contratto alla ricerca di un’identità, anche usata…

scritto da goal | 30 Giugno 2014

di Francesca Coppola, Francesco Cervellino e Andrea Albertini*

Il *Contratto di Rete* è stato introdotto nel nostro ordinamento, senza particolari clamori, dall’art. 6 bis della legge 6 agosto 2008 n. 133, che ha convertito in legge – con modificazioni – il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, e costituisce uno strumento mediante il quale gli imprenditori possono realizzare degli obiettivi comuni o, quanto meno, convergenti.

Il C*ontratto di Rete,* che deve essere redatto per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in alternativa può essere firmato digitalmente, può anche definirsi un accordo di cooperazione tra imprenditori, con lo scopo di accrescere la capacità innovativa e/o la competitività di ciascun contraente, sulla base di un programma che prevede:

– la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati;

– lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;

– l’esercizio in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa.

Al suddetto fine, il *Contratto di Rete* può anche prevedere un fondo patrimoniale e la nomina di un organo comune di gestione (soggetto esecutore) che, per conto dei contraenti, dia esecuzione al contratto stesso o ad alcune delle sue parti o fasi.

Nel tempo, la disciplina del *Contratto di Rete* è stata integrata e modificata dall'art. 3, commi 4-ter e seguenti, della legge n. 33/2009, che ha convertito il decreto legge 10 febbraio 2009 n. 5, quindi, dall'art. 1 della legge n. 99/2009 e dall'art. 42 del decreto legge n. 78/2010, convertito con modifiche dalla legge n. 122/2010, successivamente modificato dal decreto legge n. 83/2012 e legge di conversione n. 134/2012, infine, dal decreto legge n.179/2012, convertito con legge n. 221/2012.

In base all'esistenza o meno di un fondo patrimoniale e/o alla nomina di un organo comune di gestione, quindi, alla rilevanza solo interna (tra i contraenti) ovvero anche esterna del contratto, si parla di:

- Rete Contratto,
- Rete Soggetto.

Esaminando l'attuale formulazione dell'art. 3 *"Distretti produttivi e reti di imprese"* della legge 9 aprile 2009 n. 33, di conversione del decreto legge n. 5/2009, anche alla luce dell'interpretazione fornita dall'Agenzia delle Entrate *(cfr. Circolare n. 20/E del 18 giugno 2013),* la rete contratto pur non essendo soggetto giuridico ha la facoltà di farsi attribuire autonomo codice fiscale senza che questo comporti una soggettività tributaria, né attiva né passiva, distinguendosi così dalla rete soggetto.

La differenza fondamentale, tra le due tipologie (Rete Contratto e Rete Soggetto), consta nella presenza o assenza della soggettività giuridica. Tralasciando in questa sede tutte le problematiche civilistiche connesse alle responsabilità nei rapporti interni ed esterni, quindi nei confronti dei soggetti terzi e/o soggetti aderenti al contratto, proviamo ad affrontare le fattispecie "lavoristiche" della Rete Contratto. Mentre la Rete Soggetto è normalmente caratterizzata dall'esistenza del fondo patrimoniale e dell'organo comune di gestione (soggetto

esecutore), divenendo così autonomo centro di imputazione giuridica e quindi titolare di diritti e doveri; la Rete Contratto è caratterizzata dalla non obbligatorietà del fondo patrimoniale (tanto da essere definita "leggera") e dell'organo comune di gestione. Quindi, nella Rete Contratto, il rapporto tra i partecipanti e l'eventuale soggetto esecutore, rientrano nello schema del mandato con o senza rappresentanza, le cui conseguenze incidono essenzialmente sulla responsabilità patrimoniale dei partecipanti e condizionano le regole e modalità nella rappresentanza e nella gestione.

La Circolare n. 35 del 29/08/2013 del Ministero del Lavoro, riferendosi all'art. 7 comma 2 del decreto legge n. 76/2013, rappresenta il concetto di "codatorialità" nell'accezione di *"dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"; ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo* ***potrà*** *essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.* Il provvedimento legislativo, pertanto, riserva un trattamento particolare ai contratti di rete, prevedendo una presunzione automatica della sussistenza dell'interesse del distaccante, così come, in tema di codatorialità intesa come titolarità congiunta di tutti gli imprenditori aderenti al contratto di rete nei rapporti con i dipendenti, anche se, espressamente precisato, ciò non determina una automatica solidarietà tra tutte le imprese partecipanti al contratto di rete, rifacendosi, a tal proposito, alle clausole del contratto di rete, a differenza di quanto è previsto per le imprese operanti nell'agricoltura oggetto di normativa separata.

Codatorialità intesa quindi come titolarità congiunta del rapporto di lavoro

tra imprese appartenenti alla stessa rete con rinvio al contratto di rete

della regolamentazione della gestione dei rapporti stessi.

Il concetto di codatorialità, pertanto, espande i suoi effetti anche sulla gestione del rapporto di lavoro presupponendo l'esercizio del potere direttivo, disciplinare e di controllo esercitato da ogni retista (imprenditore contraente) e, se tale potere deve o può essere congiunto, disgiunto o delegato così come è stato già affermato al comma 4 ter dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 rinviando al contratto di rete, che, in mancanza di una precisa determinazione, sembrerebbe propendere e/o consentire la tesi dell'attribuzione ad ogni retista/codatore dei poteri conferiti dalla legge e dal contratto collettivo, così come non è possibile affermare con assoluta certezza l'esercizio congiunto o disgiunto di detti poteri.

La Circolare n. 35/2013 del Ministero del lavoro, nel fornire agli ispettori istruzioni al riguardo, affronta parte delle problematiche sopra evidenziate affermando che:

– la verifica dei presupposti di legittimità del contratto si debbono limitare all'accertamento dell'esistenza di un contratto di rete che coinvolge l'impresa distaccante e quella distaccataria;

– la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete sta a significare che in relazione a questo personale il potere direttivo potrà essere esercitato da ogni imprenditore che partecipi al contratto di rete;

– per quel che riguarda la sanzionabilità scaturente dalla rilevazione degli illeciti, penali, civili ed amministrativi, sarà necessario rifarsi al contratto di rete (che quindi, potrebbe individuare un soggetto od un organismo comune "responsabile"), senza una configurare una "automatica" solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

Dall'esame del quadro legislativo e regolamentare che si è

finora formato in merito alla procedura per l'utilizzo di personale dipendente da parte della rete (si precisa, della Rete contratto), si evince che l'istituto del distacco è la formula richiesta e voluta dal legislatore relativamente a tale fattispecie. Anche perché dalla lettura del decreto legge n. 76/2013 nell'introdurre il comma 4-ter all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 (che disciplina l'istituto del distacco) si rileva che il legislatore ha inteso configurare *automaticamente* l'interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un Contratto di Rete.

In particolare si prevede che "*qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un Contratto di Rete 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*".

La circolare del Ministero del lavoro n. 35/2013 a tal proposito afferma: "*ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario*".

Alla luce di tutto quanto sopra esposto e da un punto di vista squisitamente pratico, si può affermare che qualora l'interesse della Rete richieda l'utilizzo di personale dipendente in forza ad un retista, la procedura da adottare sarebbe il distacco di personale da parte del retista (distaccante) verso la rete (distaccatario) e per la contabilizzazione dei costi del personale, si procederebbe con l'emissione di tante fatture quanti sono i partecipanti, intestate a ciascuno di essi e con l'indicazione della parte del costo-lavoro ad essi imputabile, operazione non soggetta ad Iva ex art. 15, comma 1, n. 3 D.P.R. n. 633/72 solo se

sussistono contemporaneamente le seguenti condizioni:

1. le somme pagate siano effettivamente commisurate al costo del lavoro;
2. il personale coinvolto sia legato al soggetto prestatore da un rapporto di lavoro dipendente.

Ma questa, forse, non è l'unica strada percorribile in quanto la Circolare n. 20/E del 18 giugno 2013 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che alla Rete Contratto può essere attribuito un proprio codice fiscale dal momento che l'iscrizione all'anagrafe tributaria è consentita anche alle organizzazioni di persone e di beni prive di personalità giuridica, questa possibilità di vedersi riconosciuta la figura di sostituto d'imposta, può tradursi anche in soggettività previdenziale ed assicurativa?

Qualora fosse possibile percorrere questa strada, ovvero l'attribuzione alla Rete Contratto del codice fiscale nulla impedirebbe l'iscrizione presso gli istituti di previdenza ed assistenza obbligatori per legge (Inps ed Inail), e la stessa Rete si appaleserebbe come un datore di lavoro, distinto dai retisti (imprenditori contraenti), e potrebbe o meglio dovrebbe emettere cedolini paga, versare i contributi previdenziali ed assicurativi, ecc., in completa autonomia rispetto ai retisti. Cosicché, nel caso in cui la Rete dovesse avvalersi delle prestazioni di dipendenti di imprese associate, la formula del distacco del personale non costituirebbe più l'unica scelta possibile, ma si potrebbe configurare un rapporto di lavoro diretto tra dipendente e la stessa Rete, sia per i contratti di lavoro esistenti tra i dipendenti e uno dei retisti sia per i nuovi rapporti di lavoro che potrebbe instaurare direttamente la Rete!

In questo caso, l'imputazione del costo del lavoro ai retisti (imprenditori contraenti), avverrebbe con una sorta di certificazione emessa dalla Rete contratto dove si andrebbe a parcellizzare il costo del personale con l'applicazione di

regole previste dallo stesso contratto.

Il ricorso a questa seconda ipotesi, si scusi il gioco di parole, è ipotetico nel senso che nessuna certezza può derivare dal fatto che l'attribuzione del codice fiscale ad una Rete Contratto comporti anche l'attribuzione di una soggettività previdenziale ed assicurativa tale da far intravedere la possibilità per la stessa di gestire "in proprio" e "direttamente" un rapporto di lavoro subordinato. A tal proposito, vista la carenza di indicazioni in materia dell'attuale palinsesto legislativo e normativo, un'istanza di interpello da proporre agli organi competenti per ricevere istruzioni a riguardo è da ritenersi la soluzione più idonea al caso. Prendendo spunto dalla suddetta circolare del Ministero del lavoro, n. 35 del 29 agosto 2013, ***sembrerebbe*** che le responsabilità derivanti dal rapporto codatoriale, non si estrinsecherebbero necessariamente in una solidarietà ex-lege tra gli aderenti al contratto si rete e tale deduzione si rileva, appunto, dalla sopra citata circolare che, a tal proposito recita: "*Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto*." La limpidezza espositiva della circolare si associa alla volontà del legislatore, il quale, quando ha voluto determinare una responsabilità solidale tra gli aderenti al contratto di rete, lo ha espressamente previsto come nel caso delle reti tra imprese agricole, ne consegue che nelle Reti Contratto non agricole tale solidarietà non sussiste.

Tale assunto sembra in contrasto con la normativa civilistica, che prevede una responsabilità solidale degli aderenti alla Rete Contratto nei riguardi dei terzi, dal momento che i soggetti che mettono a disposizione della rete la propria prestazione lavorativa (dipendenti) così come gli enti

preposti alla sanzionabilità di eventuali illeciti derivanti da responsabilità penali, civili ed amministrative, non possono non essere considerati soggetti terzi. Si può forse supporre che la non solidarietà così come un *Contratto di Rete* che regoli i rapporti tra diversi imprenditori per il raggiungimento di obiettivi comuni possa far beneficiare delle prestazioni lavorative solo alcuni escludendone altri? Così procedendo si andrebbe a teorizzare una sorta di rete nella rete che assolutamente non si conformerebbe a nessun dettame legislativo e civilistico. Rimangono inalterate, pertanto, le perplessità sulla previsione normativa di una non solidarietà tra gli aderenti al contratto di rete in relazione alle responsabilità dirette e indirette derivanti dalla codatorialità.

Considerata la necessità di codificazione delle regole d'ingaggio da allegare al contratto di rete, regole che sarebbe opportuno certificare con la procedura introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, ricorrendo anche a quanto elaborato in materia dal Prof. Valerio Speziale, proviamo ad ipotizzarne le principali utilizzabili sia nelle reti soggetto che in quelle contratto.

<u>Regole d'ingaggio minime:</u>

1. Le imprese aderenti alla rete devono essere considerate unitariamente per l'applicazione di istituti che presuppongono un numero minimo di dipendenti e per l'eventuale mobilità interna la rete si considera come un'unica impresa;
2. le attività svolte a favore dei diversi soggetti imprenditoriali sono considerate in modo unitario anche in relazione all'anzianità di servizio;
3. il trattamento economico e normativo è quello previsto per i dipendenti dell'impresa principale (quanto a dimensioni) ed in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a

livello nazionale o in una dimensione sopranazionale;

4. si attua la responsabilità solidale di tutti di codatori in relazione agli obblighi di carattere economico ed a quelli connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
5. la legittimità degli atti organizzativi che influenzano il rapporto di lavoro (es. mutamento di mansioni, trasferimento, licenziamenti individuali e collettivi, sospensioni unilaterali della prestazione) sono valutate in rapporto alle esigenze e alle caratteristiche dei codatori. Gli obblighi procedurali previsti dalle varie normative sono estesi a tutti i contitolari dei contratti di lavoro;
6. la illegittimità dell'esercizio dei poteri trasferimenti e demansionamenti, sono a carico di chi formalmente ha stipulato il contratto di lavoro o assume, di fatto, la veste di datore di lavoro;
7. tutti i poteri imprenditoriali, anche in caso di delega espressa ad uno dei partecipanti della rete, sono inscindibilmente eseguiti nei confronti di un unitario centro di imputazione di rapporti giuridici;
8. per quanto non espressamente previsto (nelle regole d'ingaggio) si rinvia alla legge italiana regolatrice del rapporto di lavoro nell'ambito della rete di impresa ed alla normativa vigente in materia di lavoro, previdenza e sicurezza sociale con specifico riferimento agli aspetti connessi ai profili collettivi, in relazione alla formazione delle rappresentanze, all'esercizio dei diritti sindacali, alla eventuale costituzione di delegazioni di negoziazione per la contrattazione decentrata, alla introduzione di norme promozionali per una contrattazione collettiva di prossimità a livello di impresa unitaria ed alla creazione di organismi congiunti.

In conclusione, il *Contratto di Rete* tra imprenditori appare uno strumento alla ricerca di una sua precisa identità, non necessariamente del tutto nuova, essendo sufficientemente

innovativo lo strumento giuridico in se, che potrebbe "trovare" anche dalla stratificazione normativa e dottrinale il materia di società di persone, condominio e, perché no, anche del GEIE (Gruppo europeo di interesse economico).

**Componenti della Commissione Diritto del Lavoro ODCEC Roma*