La codatorialità nei contratti di rete

scritto da goal | 1 Marzo 2022



di Stefano Lapponi*

Il contratto di rete è un’innovativa forma associativa tra imprenditori volta ad accrescere collettivamente (ma anche individualmente) la competitività sui mercati, attraverso politiche comuni di ricerca, marketing e una razionalizzazione dell’uso dei dipendenti di ciascun partecipante alla rete. In tal senso, se correttamente applicato, il contratto di rete non può che generare vantaggi economici attraverso la condivisione della spesa del personale, il più delle volte altamente specializzato, tra i vari “retisti”.

Il contratto di rete di imprese è disciplinato dall’art. 3, commi 4-ter, 4-quater e 4-quinquies del d.l. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009 e dispone che più imprenditori possano collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all’esercizio delle proprie imprese con lo scopo di accrescere la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, sulla base di un programma comune. Le parti contraenti devono avere natura giuridica di imprenditori ai sensi dell’art. 2082 c.c. Il contratto obbliga gli aderenti allo scambio di informazioni o prestazioni di carattere industriale, commerciale o tecnico, nonché ad esercitare in comune una o più attività all’interno della propria impresa per realizzare un programma comune. Inoltre, il contratto di rete deve essere iscritto al Registro delle Imprese.

Come già accennato, con il contratto di rete più imprenditori

perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propriacapacità innovativa e la propria competitività sul mercato. I "retisti" 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 (art. 3, comma 4 ter, del d.l. n. 5/2009).

I caratteri del contratto di rete

Il contratto di rete deve indicare:

a. il nome, la ditta, la ragione sociale o la denominazione sociale di ogni partecipante sia in origine del contratto sia per adesione successiva;

b. la denominazione e la sede della rete, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale;

c. gli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate con gli stessi per "testare" il raggiungimento degli obiettivi;

d. il programma di rete al cui interno si evincano l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante;

e. le modalità di realizzazione dello scopo comune;

f. se prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune, la misura e i criteri di valutazione dei conferimenti iniziali e degli eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare al fondo, nonché le regole di gestione del fondo medesimo;

g. la durata del contratto, le modalità di adesione di altri

imprenditori e, se pattuite, le cause facoltative di recesso anticipato e le condizioni per l'esercizio del relativo diritto, ferma restando in ogni caso l'applicazione delle regole generali di legge in materia di scioglimento totale o parziale dei contratti plurilaterali con comunione di scopo;

h. se previsto, il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale del soggetto prescelto per svolgere l'ufficio di organo comune per l'esecuzione del contratto o di una o più parti o fasi di esso, i poteri di gestione e di rappresentanza conferiti a tale soggetto, nonché le regole relative alla sua eventuale sostituzione durante la vigenza del contratto;

i. le regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti su ogni materia o aspetto di interesse comune che non rientri, quando è stato istituito un organo comune, nei poteri di gestione conferiti a tale organo, nonché, se il contratto prevede la modificabilità a maggioranza del programma di rete, le regole relative alle modalità di assunzione delle decisioni di modifica del programma medesimo.

Le conseguenze "lavoristiche" del contratto di rete

Dal punto di vista "lavoristico" l'adozione da parte degli operatori economici della "rete" offre la possibilità di un utilizzo flessibile del personale sia attraverso l'istituto del distacco sia operando in regime di codatorialità e di titolarità congiunta dei rapporti di lavoro facenti capo alle aziende aderenti alla rete.

L'art. 30 comma 4 ter del d.lgs. n. 276/2003, sancisce che "qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del d.l. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete". Il novellato del comma citato prevede quindi che, se il

distacco di personale avviene tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa per lo svolgimento delle attività poste in comune, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete (se invece il distacco è posto in essere per lo svolgimento di attività estranee al contratto di rete, si applicano le regole ordinarie vigenti in materia). Per le stesse imprese, inoltre, è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

Pertanto, con il contratto di rete, in relazione ai rapporti di lavoro, si introduce una sorta di automaticità della disciplina del distacco insieme alla "comunione tra retisti" dei dipendenti attraverso una forma di codatorialità. In questa ultima ipotesi ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete può esercitare il potere direttivo (fatta salva l'iscrizione del contratto di rete al registro delle imprese).

I lavoratori in regime di codatorialità devono essere formalmente assunti da una delle imprese partecipanti al contratto di rete mediante l'assolvimento degli adempimenti di legge: comunicazione obbligatoria (Unilav), consegna della lettera di assunzione e registrazione sul Libro Unico del Lavoro.

I lavoratori hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl applicato dal datore di lavoro che li assume.

Per quanto riguarda gli eventuali illeciti, penali, civili ed amministrativi relativi a tutti gli obblighi retributivi e contributivi, si applica il principio di solidarietà e pertanto ciascun imprenditore "co-datore" è esposto alla responsabilità (solidale) per i comportamenti illeciti in tema di rapporto di lavoro.

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 7/2018 ha preso in esame il contratto di rete riassumendone le regole e cercando di evidenziare gli aspetti salienti al fine di evitare comportamenti elusivi da parte dei retisti. In particolare gli obblighi dettati sono:

1. preventiva iscrizione nel Registro delle imprese del contratto di rete (v. 3, comma 4 quater, del d.l. n. 5/2009);
2. assunzione del personale mediante l’assolvimento dei relativi adempimenti di legge da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di Detti lavoratori potranno essere distaccati dall’azienda titolare del rapporto di lavoro verso altri soggetti retisti;
3. requisito della motivazione dell’interesse del distaccante che, dato per assolto dal Legislatore nella stessa costituzione della rete, non impone per la impresa distaccante e distaccataria la ricerca di ulteriori motivazioni per il negozio giuridico attivato;
4. “liberalizzazione” del distacco tra retisti non generalizzata, ma correlata alle finalità previste dal contratto di rete;
5. mutamento di mansioni con il consenso del lavoratore interessato;
6. in caso trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive;
7. distacco all’interno di una rete non esclude gli obblighi di comunicazione ai sistemi informativi dei Servizi provinciali per l’impiego nel cui territorio è collocata la sede di lavoro (entro 5 giorni) e la registrazione sul LUL dell’impresa distaccataria dei dati generali del lavoratore distaccato.

La medesima circolare evidenzia anche le possibilità che con

il contratto di rete si possano costituire comportamenti elusivi soprattutto in merito alla falsa somministrazione di lavoratori. Si pensi, ad esempio, ad una costituzione di rete che in modo artificioso faccia assumere personale da una società della rete con contestuale distacco presso le altre imprese, con retribuzioni più basse e con minori diritti.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con menzionata circolare n. 7/2018, licenzia tali comportamenti come integranti le fattispecie di reato previste dall'art. 603 bis c.p. come modificato dalla legge n. 199/2016 assimilandoli allo sfruttamento dei lavoratori sottoposti al "caporalato".

Altro reato in cui si può incorrere è quello di somministrazione fraudolenta (d.l. n. 87/18), laddove il distacco, disposto con il fine ultimo di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, costituisce una forma di somministrazione fraudolenta alla stregua dell'appalto illecito.

Come precedentemente indicato, all'interno di una rete tutti gli utilizzatori di manodopera distaccata sono legati con il datore di lavoro distaccante da vincoli di solidarietà rispetto agli obblighi retributivi e contributivi nei confronti del personale distaccato.

La Circolare menzionata elenca altri comportamenti illeciti ravvisabili in caso di distacco o codatorialità:

j. corresponsione di trattamenti retributivi non conformi a quelli previsti dai Ccnl di settore;

k. mancata erogazione delle maggiorazioni dovute per il lavoro straordinario e festivo;

l. mancato rispetto della disciplina legale prevista per i licenziamenti;

m. corresponsione al lavoratore in malattia della sola quota

Inps.

A protezione dei contratti di rete e dei rapporti di lavoro al proprio interno vale la pena di ricordare la possibilità di certificare i contratti di lavoro con le procedure di cui all'art. 75 e segg. del d.lgs. 276/03, e l'asseverazione della conformità dei rapporti di lavoro (Asse.Co.) al fine di garantire la corretta applicazione delle norme di lavoro all'interno di ciascuna impresa (distaccataria e distaccante).

In conclusione, lavorare in "rete" costituisce sicuramente un vantaggio per le aziende che possono ottenere attraverso il contratto di rete un maggior potere contrattuale verso i mercati di riferimento, la realizzazione di investimenti con ripartizione dei costi, l'organizzazione di azioni di marketing comuni e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane con la possibilità di utilizzare lavoratori altamente specializzati dove la loro specializzazione sia maggiormente richiesta.

Per il lavoratori vista la automaticità degli scambi (distacchi), sussiste il vantaggio di essere impiegati attraverso il distacco da imprese con momentanea bassa disponibilità occupazionale in imprese con elevate esigenze occupazionali o con esigenze di impiegare profili con alta qualificazione professionale appartenenti ad altre imprese.

* *Odcec Macerata & Camerino*