

OGGETTO: **CONTRATTO DI RETE, DISTACCO E CODATORIALITÀ - INDICAZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO CIRCA L'ESTERNALIZZAZIONE ILLECITA DEI DIPENDENTI**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha ricevuto segnalazioni riguardanti annunci pubblicitari che propongono il ricorso a “**sistemi di esternalizzazione dei dipendenti**” attraverso l'utilizzo, in violazione delle normative di riferimento, del distacco (CONFIMI RAVENNA NEWS 22/2014) e della codatorialità nell'ambito di “contratti di rete” (CONFIMI RAVENNA NEWS 15/2013), come sotto definiti, e nei quali vengono evidenziati “forti vantaggi” di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, ossia:

- la 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.

Al fine di contrastare tali fenomeni – **finalizzati a trarre vantaggi economici attraverso un'evidente violazione di diritti fondamentali dei lavoratori, dando luogo a ipotesi di somministrazione e distacco illeciti** –, con la circolare 7/2018 l'INL ha riepilogato le disposizioni vigenti in materia e fornito le seguenti indicazioni.

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 a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa (art. 3, comma 4-ter del d.l. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge 33/2009).

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

In relazione all'oggetto del contratto, 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 svolgimento in comune di “una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”.

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi della normativa sopra richiamata (d.l. n. 5/2009), 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'art. 2103 del Codice civile (art. 30, comma 4-ter del d.lgs. 276/2003). Inoltre **per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. A differenza di quanto previsto al primo comma del medesimo art. 30** – in forza del quale, per la legittimità dell'utilizzo del distacco (tout court), è necessario riscontrare la sua temporaneità e l'interesse del

distaccante –, 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 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 all'iscrizione del contratto di rete nel registro delle imprese (art. 3, comma 4-quater del d.l. 5/2009). **Il personale ispettivo dovrà quindi 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** (circ. 35/2013 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - CONFIMI RAVENNA NEWS 20/2013).

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o di alcuni dei 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.»*. Tali 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.

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. 81/2008 operi nell'ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità: **il lavoratore ha quindi diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione**, anche nell'eventualità in cui sia una società cooperativa.

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. I firmatari del contratto di rete sono infatti 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 del d.lgs. 276/2003; questo principio, peraltro, è stato recentemente esteso dalla Corte Costituzionale (sentenza 254 del 6/12/2017) 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 riguardo si evidenzia 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. 338/1989.