



Direzione generale

CIRCOLARE N. 7/2018

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

*All'INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti*

*All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo*

e p.c.

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

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 **evidente 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 **svolgimento 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.

IL CAPO DELL'ISPettorATO
Paolo Pennesi