



## **Il contratto di rete “solidale”**

*Renzo La Costa*

L'art. 43 bis del c.d. “decreto rilancio” come poi convertito in legge 77/2020 ha tra l'altro introdotto la nuova causale di solidarietà nei contratti di rete. La novella è data dall'aggiunta del comma 4-sexies all'art. 3 della legge 33/2009 introduttiva del contratto di rete.

Limitatamente all'anno 2020, il contratto di rete può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti.

Rientrano tra le finalità perseguibili, l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. Ai predetti fini le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità ( di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.

In altre parole si introduce una nuova possibilità legittimante la stipula di un contratto di rete tra imprese per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese appartenenti alle filiere in particolare difficoltà economica a causa dello stato di crisi o di emergenza . Non si comprende chiaramente invece la previsione della norma per la quale diviene possibile “l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi”, come se in passato ciò non era possibile. Salvo il caso in cui con un successivo decreto, si agevolino con specifici incentivi tali particolari assunzioni. A fini poi della “genuinità” del contratto di rete stipulato per fini solidali, rimane anche di difficile comprensione quali possa essere i parametri applicabili al fine di individuare quei lavoratori a concreto rischio di perdita del posto di lavoro.

La poco agevole interpretazione, si presta a elusioni della normativa che – relativamente ai contratti di rete – ha già diffusamente comportato fenomeni di dumping salariale (che a sua volta genera concorrenza sleale tra imprese e conseguente alterazione del mercato).

Essendosi ampiamente concretizzato l'uso distorto dell'istituto in commento, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro già con circolare 7/2018 aveva richiamato 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."

Evidenziava l'INL che :

*"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."

La nuova disposizione, infine, prevede che con successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione, saranno definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

