

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Contratto di rete

ASPETTI GENERALI

L'istituto della certificazione può essere utilizzato anche con riferimento alla genuinità del contratto di rete che, consentendo la "codatorialità" dei dipendenti e il "distacco" in modalità semplificata, presenta una regolazione in cui sia dedotta una prestazione di lavoro.

L'istituto in trattazione è previsto nelle seguenti disposizioni:

- L'articolo 3 del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni dalla Legge 9 aprile 2009, n.33, che disciplina gli aspetti generali del contratto di rete.
- Il comma 4-ter dell'articolo 30, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che inserisce il contratto di rete nella disciplina del diritto del lavoro, contemplando la codatorialità e il distacco di personale tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa.
- L'articolo 43-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (conv. con modifiche, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77), che – con l'inserimento dei commi da 4-sexies a 4-octies nell'articolo 3 del D.L. n. 5/2009 - ha istituito, limitatamente agli anni 2020 e 2021, il contratto di rete con causale di solidarietà.

L'articolo 3, comma 4-ter, del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modifiche, dalla Legge 9 aprile 2009, n. 33, nel testo oggi vigente prevede che, *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;
- scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Il contratto - prosegue ancora il sopra citato comma 4-ter - può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte.

L'articolo 43-bis del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito, con modifiche, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, con l'inserimento dei commi da 4-sexies a 4-octies nell'articolo 3 del D.L. n. 5/2009) consente, per gli anni 2020 e 2021, la stipulazione un contratto di rete 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 già menzionati fini, le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'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.

Un prerequisite indispensabile, affinché un contratto di rete possa avere piena efficacia giuridica legittimante la codatorialità e il distacco è che, lo stesso, sia regolarmente iscritto nella sezione del Registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante (cfr. comma 4-quater DL 10 febbraio 2009, n.5).

CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DI RETE

La **codatorialità** è ammessa, dunque, ferma restando l'obbligatorietà di iscrizione del contratto di rete come prima precisato, a condizione che le regole disciplinanti tale istituto, siano in esso regolamentate (cfr. comma 4-ter art.30 D.lgs. 276/2003) mediante le **“regole d’ingaggio”** in relazione ai rapporti di lavoro.

Analogamente, l'art.31, comma 3-ter, D.lgs. n. 276/2003 consente alle imprese legate da un contratto di rete di “assumere congiuntamente” lavoratori dipendenti quando almeno il 40 per cento siano imprese agricole.

In contrasto con l'uso improprio dell'istituto in trattazione, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 7 del 29 marzo 2018, nell'affrontare alcune segnalazioni in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a “sistemi di esternalizzazione dei dipendenti”, che fanno trapelare la violazione della disciplina di riferimento, ha elencato i “forti vantaggi di natura economica di cui beneficerebbero le imprese” in modo illegale, tra i quali:

1. la mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa;
2. l'utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale;
3. l'assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati;
4. il lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni;
5. 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.

L'INL ha inoltre affrontato il tema sotto il profilo soggettivo del contratto di rete, il quale a parere dello stesso Ispettorato 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).

Nelle **“regole d’ingaggio”**, inoltre, deve risultare la previsione della codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa a esso partecipante, così come deve risultare la “platea” dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare ai comuni obiettivi.

Il contratto di rete per produrre i propri effetti anche nei confronti di terzi, inclusi quindi i lavoratori in codatorialità o distaccati, deve essere iscritto nel registro delle imprese (v. art. 3, comma 4 quater, del D.L. n. 5/2009).

Si dovrà inoltre accertare che la disciplina della codatorialità sia coerente con gli obblighi, in capo ai co-datori di lavoro coinvolti, previsti *dal regime di solidarietà*.

A tale riguardo deve precisarsi che sul piano delle eventuali responsabilità penali, civili e amministrative - e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti - occorrerà rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza che sia configurabile automaticamente una solidarietà fra tutti i partecipanti al contratto (cfr. Circ. Min. Lav. n. 35/2013).

Questione diversa, invece, riguarda le eventuali omissioni afferenti al trattamento retributivo e contributivo che, secondo il condivisibile parere del Ministero del Lavoro espresso con la circolare n. 7 del 29 marzo 2018, «*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 del 2003; principio peraltro recentemente esteso dalla Corte costituzionale anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto al finte 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” (Corte cost. n. 254/2017)*».

Come sopra precisato è pertanto essenziale che la Commissione accerti in via preliminare che il contratto di rete contempra le **“regole d’ingaggio”**, che consentono la codatorialità, ai sensi del comma 4-ter dell’art.30 D.lgs. 276/2003 e che costituiscono la prioritaria finalità della procedura di certificazione.

Nel nostro ordinamento la definizione del rapporto di lavoro è incardinata sulla esplicitazione giuridica di cui all’art.2094 c.c. che si basa sul sinallagma dello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione unicamente tra due soggetti, di cui uno è imprenditore (cfr. art.2082 c.c.).

Il codice, infatti, non definisce il rapporto di codatorialità che è stato introdotto per la prima volta con l’introduzione del contratto di rete, al cui interno trova appunto la sua disciplina mediante le **“regole d’ingaggio”**.

La suddetta regolamentazione deve essere coerente con i limiti propri dei poteri e obblighi delle parti nel rapporto di lavoro subordinato, consentendo il legittimo utilizzo delle prestazioni della platea dei lavoratori interessati presso una qualsiasi delle imprese retiste.

Più in particolare, dovranno essere disciplinati nelle c.d. **“regole d’ingaggio”** in ossequio delle fonti normative di riferimento (cfr. Art. 2094 c.c., Art. 2087 c.c., Legge n. 300/1970, D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e D. lgs n. 231/02) i poteri direttivi, organizzativi e disciplinari, i doveri formativi e informativi, gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; tempi, luoghi e modalità delle prestazioni dei lavoratori in regime di codatorialità.

È pertanto necessario che le regole d’ingaggio individuino con chiarezza il datore di lavoro effettivo, ovvero il soggetto giuridico al quale imputare, sotto il profilo dell’inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità.

Il potere direttivo dovrà poter essere esercitato da tutti i codatori di lavoro interessati, ma specificando i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo (cfr. Circ. MLPS n.35/2013).

Il potere organizzativo nei confronti dei dipendenti deve essere ben delineato rispetto alle mansioni degli stessi con il preciso riferimento al rispetto dell’att.2013 c.c. .

Il potere disciplinare, cui è titolare il datore di lavoro effettivo, potrà essere esercitato mediante modalità di tempestiva segnalazione, allo stesso, da parte delle imprese retiste di illeciti disciplinari, affinché il titolare effettivo possa legittimamente agire con le procedure sancite dall’art. 7 della legge n. 300/1970.

Gli obblighi di **formazione ed informazione** dovranno essere condivisi con i codatori, in relazione ai rispettivi propri assetti organizzativi e produttivi, anche con riferimento agli strumenti di prevenzione.

In relazione agli **obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**, i datori di lavoro interessati alla codatorialità devono partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008, con specifico riferimento agli ambiti lavorativi di ciascun codatore di lavoro nei quali i lavoratori si troveranno a prestare la propria opera.

Di talché, in particolare, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza di cui all’art. 43 del D.Lgs. 81/2008 dovrà essere redatto condividendone i contenuti tra tutti i codatori retisti.

Anche tutti gli altri aspetti dei rapporti di lavoro, con il datore di lavoro effettivo, condivisi con i codatori retisti che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori, devono trovare puntuale riscontro nelle **“regole d’ingaggio”** e, in particolare, **tempo, luogo, modalità delle prestazioni e l’individuazione dei soggetti verso i quali sono destinate le attività dei lavoratori interessati alla codatorialità**.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori in codatorialità deve essere quello previsto per i dipendenti dell’impresa effettiva (quanto a dimensioni) e in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello nazionale (cfr. art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989).

I retisti codatori dovranno, inoltre, partecipare agli adempimenti amministrativi in materia di lavoro, fornendo al datore di lavoro effettivo tutte le notizie affinché la documentazione di lavoro, sia coerente con il reale atteggiarsi del rapporto di lavoro in relazione alle prestazioni rese nei confronti di ciascuno dei codatori di lavoro.

Dovrà infine prevedersi la partecipazione di tutte le imprese, che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori in codatorialità, oltre che al corretto inquadramento assicurativo e contributivo dei lavoratori coinvolti, ai conseguenti versamenti di contributi e premi.

Da ultimo è opportuno fornire indicazioni riguardo al **distacco**, ovvero l'ipotesi per la quale un'impresa, facente parte di un contratto di rete, voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete. In tal caso l'art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003 solleva il datore di lavoro distaccante dall'onere di fornire la prova della sussistenza di un interesse del distaccante.

Il comma 4-ter inserito ad opera dell'art. 7, comma 2, D.L. 28.06.2013, n. 76 all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 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”*.

Infatti, nel caso in cui il distacco avvenga tra imprese legate da un contratto di rete l'interesse del datore di lavoro distaccante “sorge automaticamente” in forza dell'operare della rete, fatte salve le garanzie previste in materia di mobilità dei lavoratori di cui all'art.2103 c.c.

SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA CONTRATTO DI RETE

Forma	La commissione deve verificare la prescritta registrazione del contratto di rete presso il Registro delle Imprese e la presenza delle “regole d’ingaggio”.
Requisiti delle Regole d’ingaggio	<p>Deve risultare la previsione della codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa della rete, così come deve risultare la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi “a fattor comune” al fine di collaborare ai comuni obiettivi.</p> <p>Indicazione chiara del datore di lavoro effettivo, ovvero il soggetto giuridico al quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità.</p> <p>Il potere direttivo dovrà poter essere esercitato da tutti i codatori di lavoro interessati, ma specificando i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo (cfr. Circ. MLPS n.35/2013).</p> <p>Il potere organizzativo nei confronti dei dipendenti deve essere ben delineato rispetto alle mansioni degli stessi con il preciso riferimento al rispetto dell’att.2013 c.c. .</p> <p>Il potere disciplinare, cui è titolare il datore di lavoro effettivo, potrà essere esercitato mediante modalità di tempestiva segnalazione, allo stesso, da parte delle imprese retiste di illeciti disciplinari, affinché il titolare effettivo possa legittimamente agire con le procedure sancite dall’art. 7 della legge n. 300/1970.</p>

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA
CONTRATTO DI RETE**

Gli obblighi di formazione ed informazione dovranno essere condivisi con i codatori, in relazione ai rispettivi propri assetti organizzativi e produttivi, anche con riferimento agli strumenti di prevenzione.

I datori di lavoro interessati alla codatorialità devono partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008, con specifico riferimento agli ambiti lavorativi di ciascun codatore di lavoro nei quali i lavoratori si troveranno a prestare la propria opera. In particolare, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza di cui all'art.43 del D.Lgs. 81/2008 dovrà essere redatto condividendone i contenuti tra tutti i codatori retisti.

Deve trovarsi puntuale riscontro del tempo, luogo, modalità delle prestazioni e l'individuazione dei soggetti verso i quali sono destinate le attività dei lavoratori interessati alla codatorialità.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori in codatorialità deve essere quello previsto per i dipendenti dell'impresa effettiva (quanto a dimensioni) e in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello.

I retisti codatori dovranno, inoltre, partecipare agli adempimenti amministrativi in materia di lavoro, fornendo al datore di lavoro effettivo tutte le notizie affinché la documentazione di lavoro, sia coerente con il reale atteggiarsi del rapporto di lavoro in relazione alle prestazioni rese nei confronti di ciascuno dei codatori di lavoro.

Dovrà infine prevedersi la partecipazione di tutte le imprese, che fruiscono delle prestazioni dei lavoratori in codatorialità, oltre che al corretto inquadramento assicurativo e contributivo dei lavoratori coinvolti, ai conseguenti versamenti di contributi e premi.