



**L'ISTITUTO DELLE RETI DI IMPRESA TRA FISILOGIA E PATOLOGIE: STATO
DELL'ARTE, EVOLUZIONE E PROSPETTIVE**

RICERCA

Aggiornato alla pubblicazione del decreto del Ministero del Lavoro 29 ottobre 2021
in tema di codatorialità

A CURA DI

Nevio Bianchi, Consulente del lavoro Studio Nevio Bianchi

Tiziana Cardone, Avvocato Diritto del Lavoro e Reti di Impresa

L'ISTITUTO DELLE RETI DI IMPRESA TRA FISILOGIA E PATOLOGIE: STATO DELL'ARTE, EVOLUZIONE E PROSPETTIVE

Sommario

| | |
|---|-----------|
| <i>Presentazione e articolazione della ricerca</i> | 10 |
| Le Reti di imprese come nuovo modello organizzativo di business | 10 |
| 1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA NEI MODELLI A RETE | 14 |
| 1.1. Trasformazione e frammentazione del processo produttivo: le reti nel dibattito giuslavoristico | 14 |
| 1.2. Nozione economica e funzioni della rete di imprese nell'evoluzione del sistema produttivo | 16 |
| 1.2.3. Dai distretti ai contratti di rete: la giuridicizzazione del fenomeno delle reti..... | 19 |
| 1.3 Tipologie e classificazione delle reti | 21 |
| 1.4. Differenze tra le reti d'impresa e i principali strumenti di aggregazione "stabili" | 26 |
| 1.4.1. le Associazioni temporanee di imprese..... | 27 |
| 1.4.2. I consorzi..... | 28 |
| 1.4.3. Le joint ventures..... | 29 |
| TABELLE DI SINTESI | 31 |
| 2. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI RETE | 33 |
| 2.1. Configurazione giuridica delle reti d'impresa : rete contratto e rete soggetto | 33 |
| 2.1.2. Definizione del contratto di rete | 35 |
| 2.2. La costituzione del contratto di rete: requisiti obbligatori e facoltativi..... | 38 |
| 2.2.1 Chi può stipulare il contratto di rete | 39 |
| 2.2.2. La Denominazione e la Sede..... | 41 |
| 2.2.3. Gli Obiettivi Strategici e le modalità del controllo | 42 |
| 2.2.4 Il contenuto del contratto: il Programma Comune e Diritti e Obblighi..... | 42 |
| 2.2.5. Durata del Contratto e Clausola di Recesso | 45 |
| 2.2.6. Partecipazione alla Rete: le modalità di adesione di altri imprenditori | 46 |
| 2.2.7. La Governance della Rete: regole per l'assunzione delle decisioni e Organo Comune | 47 |
| 2.2.8. Il Fondo Patrimoniale Comune | 49 |
| 2.3. Il regime di responsabilità patrimoniale..... | 51 |
| 2.4. Forma e pubblicità..... | 52 |
| 2.5. La fiscalità delle reti..... | 55 |
| 2.5.1. Disciplina fiscale delle reti-soggetto..... | 56 |
| 2.5.2. La fiscalità della rete-contratto | 57 |
| 2.6. Piano Industria 4.0..... | 59 |

| | |
|--|----|
| 2.7. Contratto di rete agricolo ex art. 1-bis co. 3 D. L. n. 91/2014 | 60 |
|--|----|

3. PROFILI GIUSLAVORISTICI E PATOLOGIE NEL CONTRATTO DI RETE E CONFRONTO CON LE FORME DI DISSOCIAZIONE DEL DATORE DI LAVORO 63

| | |
|---|-----|
| 3.1 Dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale | 63 |
| 3.2 Divieto di interposizione di mano d'opera e contratto di appalto..... | 64 |
| 3.3. Il contratto di somministrazione | 66 |
| 3.3.1. Differenze tra contratto di appalto e somministrazione..... | 67 |
| 3.4. Il distacco..... | 68 |
| 3.4.1. L'interesse del datore di lavoro..... | 69 |
| 3.4.2 L'interesse nelle società infragruppo | 70 |
| 3.4.3. Conseguenze del distacco : esercizio del potere direttivo e di controllo..... | 71 |
| 3.4.4. Conseguenze del distacco: esercizio del potere disciplinare..... | 72 |
| 3.4.5 Distacco che prescinde dall'interesse del datore di lavoro..... | 73 |
| 3.5 Altre forme di dissociazione del datore di lavoro. Unicità del rapporto di lavoro | 73 |
| 3.5.1. Centro unico di imputazione del rapporto di lavoro..... | 73 |
| 3.5.2. Superamento dell'intento fraudolento : codatorialità e gruppi di imprese..... | 75 |
| 3.5.3 La codatorialità fuori dal gruppo di imprese | 77 |
| 3.5.4. Conseguenze..... | 78 |
| 3.6. LA DISSOCIAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NEL CONTRATTO DI RETE | 80 |
| 3.7. IL DISTACCO SEMPLIFICATO INFRA RETE..... | 80 |
| 3.7.1. L'interesse al distacco nelle società che hanno stipulato il contratto di rete | 80 |
| 3.7.2. Presupposto perché scatti la presunzione assoluta | 81 |
| 3.7.3. Le altre regole del distacco in rete | 82 |
| 3.8 CODATORIALITA' INFRA RETE..... | 87 |
| 3.8.1 Natura..... | 87 |
| 3.8.2. Codatorialità: più rapporti o unico rapporto con scissione del potere direttivo? | 88 |
| 3.8.3. Caratteristiche della codatorialità intra rete - confronto con il distacco | 89 |
| 3.8.4. Come nasce il rapporto di lavoro in codatorialità fra le retiste. Ingaggio - Consenso del lavoratore | 93 |
| 3.9 La codatorialità e l'assunzione congiunta in agricoltura | 94 |
| 3.9.1. Che cosa è l'assunzione congiunta in agricoltura e differenze rispetto alla codatorialità' | 95 |
| 3.9.2. Consenso del lavoratore nell'assunzione congiunta in agricoltura..... | 96 |
| 3.9.3. Esercizio del potere direttivo, disciplinare ed organizzativo..... | 96 |
| 3.10 PATOLOGIE DEL CONTRATTO DI RETE..... | 100 |
| 3.10.1. Distacchi elusivi | 100 |

| | |
|---|------------|
| 3.10.2. Comportamenti scorretti di tipo retributivo | 104 |
| 3.10.3. Sanzioni..... | 108 |
| 4. COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ALL'INTERNO DELLA RETE – DISTACCO CODATORIALITA' E ASSUNZIONI CONGIUNTE | 113 |
| 4.1 DISTACCO..... | 114 |
| 4.1.1. Natura..... | 114 |
| 4.1.2. Accordo distaccante / distaccatario | 114 |
| 4.1.3. Comunicazione di distacco dal distaccante al lavoratore..... | 115 |
| 4.1.4. Comunicazione al Centro provinciale per l'impiego..... | 115 |
| 4.1.5. Obbligo di registrazione sul Libro Unico del Lavoro | 117 |
| 4.1.6. Aspetti retributivi | 117 |
| 4.1.7. 4.1 7 Aspetti fiscali..... | 117 |
| 4.1.8. Aspetti previdenziali | 118 |
| 4.1.9. Gestione del rapporto assicurativo INAIL..... | 118 |
| 4.1.10. Tipologie contrattuali – distacco dell'apprendista | 119 |
| 4.1.11. Misure ed obblighi sulla sicurezza del lavoro | 120 |
| 4.2. CODATORIALITA' | 121 |
| 4.2.1. Datore di lavoro di riferimento e impresa referente | 121 |
| 4.2.2. Contratto di rete e regole di ingaggio | 122 |
| 4.2.3. Regole di ingaggio generali..... | 122 |
| 4.2.4. Contratto di ingaggio individuale | 124 |
| 4.2.5. Consenso del lavoratore..... | 124 |
| 4.2.6. Aspetti amministrativi | 125 |
| 4.2.6.1 Comunicazioni obbligatorie (comunicazione di assunzione- variazione)..... | 125 |
| 4.2.6.2. Libro Unico del Lavoro..... | 127 |
| 4.2.7. Richiesta di prestazioni e mansioni | 128 |
| 4.2.8. Aspetti contributivi e retributivi -contratto collettivo applicabile..... | 128 |
| 4.2.9. Aspetti assicurativi..... | 130 |
| 4.2.10. Sicurezza sul lavoro | 130 |
| 4.2.11. Tipologie del rapporto e codatorialita' | 131 |
| 4.2.12. Contratto a tempo determinato..... | 131 |
| 4.2.13. Lavoro intermittente | 132 |
| 4.2.14. Apprendistato | 133 |
| 4.2.15. Gestione degli eventi che si verificano durante l'attività lavorativa- ferie - permessi , malattia, infortunio . Esercizio del potere direttivo..... | 134 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 4.3. | ASSUNZIONI CONGIUNTE IN AGRICOLTURA | 134 |
| 4.3.1 | Accordo tra le aziende interessate alle assunzioni congiunte..... | 134 |
| 4.3.2. | Contratto di assunzione..... | 135 |
| 4.3.3. | Consenso del lavoratore..... | 136 |
| 4.3.4. | Comunicazioni obbligatorie..... | 136 |
| 4.3.5. | Registrazione libro unico del lavoro - elaborazione prospetti paga..... | 139 |
| 4.3.6. | Aspetti previdenziali | 142 |
| 4.3.7. | Adempimenti assicurativi – Inail..... | 143 |
| 4.3.8. | Adempimenti fiscali | 144 |
| 4.3.9. | Sicurezza sul lavoro | 144 |
| 4.4. | RESPONSABILITA SOLIDALE | 144 |
| 4.4.1. | Distacco | 144 |
| 4.4.2. | Codatorialità | 146 |
| 4.4.3. | Assunzioni congiunte..... | 148 |
| 5. | CRITICITÀ E PROSPETTIVE DELLE RETI DI IMPRESA PER LE AGENZIE DEL LAVORO..... | 149 |
| 5. 1. | Indicazioni per i policy maker | 149 |
| 5.2. | Il ruolo delle Agenzie nel mercato della reti di impresa: conclusioni..... | 151 |
| | DISCIPLINA SUL CONTRATTO DI RETE | 155 |
| | RIFERIMENTI A CIRCOLARI SU CONTRATTO DI RETE | 165 |

Presentazione e articolazione della ricerca

Le Reti di imprese come nuovo modello organizzativo di business

Il contratto di Rete è stato introdotto nel nostro ordinamento nel 2009 con il DL n. 5/2009 convertito nella Legge n. 33/2009, come **strumento anticrisi, soprattutto per le PMI**, al fine di favorire progetti di investimento comuni tra più soggetti imprenditoriali ed accrescere, attraverso l'aggregazione, il potenziale d'innovazione e la capacità competitiva dei contraenti.

Nel modello tipizzato dal legislatore, ogni impresa della Rete è un'entità legale distinta e autonoma se non, in alcuni casi, anche in concorrenza con le altre, che crea insieme alle retiste un **network riconosciuto, idoneo ad operare unitariamente nel mercato**, sulla base di un programma e obiettivi comuni e delle decisioni dei retisti, senza diventare necessariamente un soggetto giuridico nuovo rispetto ai singoli retisti.

L'istituto rappresenta un *unicum* nel panorama giuridico europeo, che in pochi anni si è diffuso all'interno del tessuto produttivo italiano come nuovo modello organizzativo del fare impresa, coinvolgendo circa **42.231 aziende aggregate in 7541 contratti di rete** (dati Unioncamere-aggiornati al 3 gennaio 2022 - <https://contrattidirete.registroimprese.it/reti/>).

Nell'ultimo anno i contratti di rete sono cresciuti del 13,3% (+885 nuovi contratti rispetto al 2020) e le imprese in rete del 10% (+3.849 rispetto al 2020)¹.

I contratti di Rete sono oggi presenti in tutte le regioni, tra imprese di diversi settori, categorie merceologiche e tipologie dimensionali, comprese alcune **grandi aziende**. Queste ultime in particolare, hanno mostrato interesse a sperimentare l'istituto per **razionalizzare le proprie filiere**, creare una rete affidabile e qualificata di partner o fornitori attorno a imprese "campione" che coordinano progetti e obiettivi condivisi e misurabili.

Prima ancora che un modello giuridico di aggregazione, le reti rappresentano un vero e proprio **fenomeno economico**, i cui riflessi impattano sia sull'organizzazione delle produzioni e dei modelli di business, sia sull'**organizzazione del lavoro in modalità condivisa** tra le aziende.

L'istituto ha quindi attirato l'attenzione di studiosi ed operatori economici, che hanno evidenziato l'**eterogeneità di funzioni, l'adattabilità** ai diversi progetti/esigenze imprenditoriali, ma anche una serie di **questioni interpretative aperte**, connesse alla scarsa disciplina di legge.

Il modello di aggregazione/collaborazione delle reti d'impresa costruito attorno ad un programma condiviso e specifico di azioni ed obiettivi, dischiude alle aziende una nuova prospettiva nell'organizzazione del lavoro con strumenti innovativi che inevitabilmente hanno aperto (e continueranno a farlo con l'evoluzione e la diffusione del contratto di rete) una riflessione sulla stessa **capacità dei tradizionali istituti di diritto di lavoro di rispondere alle esigenze di flessibilità tipiche di una organizzazione a rete**.

La riflessione coinvolge in particolare gli **istituti del distacco semplificato e della codatorialità**, introdotti dal legislatore con evidente *favor* verso le reti di impresa, per favorire la flessibilità

¹ Si veda il Terzo Rapporto dell'Osservatorio Nazionale sulle reti di imprese, a cura di Anna Cabigiosu, realizzato da Università Cà Foscari di Venezia, Infocamere e RetImpresa, in: <https://edizionicafoscari.unive.it/it/edizioni4/libri/978-88-6969-575-5/>

nell'utilizzo promiscuo della manodopera all'interno del network, per la gestione dei programmi condivisi.

La **presente ricerca** analizza le **caratteristiche del contratto di rete rispetto ai possibili modelli aggregativi** tra le imprese, **focalizzando proprio i profili lavoristici** dello scambio di prestazioni di lavoro tra i retisti, il funzionamento e l'organizzazione delle reti e gli ambiti di sviluppo dell'istituto.

E' evidente che una **gestione comune delle risorse umane** richieda anche **massima chiarezza sui poteri delle retiste** inerenti a tale gestione e sulle relative responsabilità rispetto alle diverse fasi dei rapporti di lavoro.

A tal proposito la ricerca indaga anche **i possibili profili patologici e le derive** che **l'istituto del contratto di rete** può assumere (o ha assunto) nel mondo del diritto del lavoro del Paese, onde verificare sia le modifiche che tali fenomeni inducono nei rapporti giuridici (obblighi e diritti) tra le parti individuali, sia gli strumenti normativi più adatti a controllare che le stesse modifiche non si traducano in un'elusione o riduzione di nome protettive della legislazione e della contrattazione.

La ricerca si articola in **cinque sezioni** così sviluppate:

1. La seguente sezione esamina **l'organizzazione dell'attività d'impresa nei modelli a rete** e le differenti tipologie aggregative, per mettere in evidenza la **funzione economica della Rete d'impresa** come strumento tipico idoneo ad **intercettare bisogni trasversali del nostro sistema produttivo** e rispondere alle evoluzioni profonde degli assetti economici e sociali in atto nella nostra società. Si evidenzierà come al fine di superare gli storici vincoli strutturali della frammentazione delle catene del valore nazionali in una miriade di soggetti imprenditoriali e della scarsa penetrazione nei mercati globali, il sistema produttivo italiano ha sperimentato **dapprima la formula dei distretti industriali**, caratterizzati da legami di prossimità tra aziende del territorio, **per passare progressivamente a modelli di "impresa estesa" e modelli a reti aperte**, che intercettano competenze tecnologiche e conoscenze qualificate, di tipo materiale e immateriale, su scala inter regionale e trans settoriale. Un modello nel quale i confini del sistema produttivo appaiano sempre più mobili e smaterializzati rispetto al modello del classico distretto manifatturiero, perché si snodano lungo linee di relazione e specializzazione intellettuale trasversali, ancorandosi a università, centri di ricerca, servizi innovativi, in tutti i luoghi in cui si addensano le specializzazioni sulle funzioni richieste.
2. La sezione analizza **la disciplina speciale del contratto di rete** contenuta nel Dl n. 5/2009 convertito nella Legge n. 33/2009 e successive modifiche ed integrazioni, per evidenziare **l'inquadramento civilistico dell'istituto**, l'ambito di applicazione, gli elementi obbligatori e quelli facoltativi del contratto, le modalità di funzionamento della Rete, il regime di responsabilità patrimoniale dei retisti, la durata e l'organo Comune di rete, nonché i diritti e gli obblighi delle parti. Si distingueranno inoltre le due tipologie di rete contratto e rete soggetto, con le relative forme di pubblicità dei contratti. Viene poi esaminata la disciplina fiscale delle reti e le **pronunce dell'Agenzia delle Entrate** particolarmente significative per comprendere le modalità operative con cui operano le retiste negli acquisti, vendite, forniture di servizi all'esterno e all'interno delle Rete stessa. Attraverso questa analisi della normative, la ricerca vuole fornire una sorta di guida pratica agli utenti per costruire/analizzare un

contratto di rete, conformemente ai principi di legge e alle finalità tipiche dell'istituto.

3. **La sezione si focalizza sui profili lavoristici e le patologie nel contratto di rete**, partendo dalle riflessioni della dottrina e giurisprudenza sul fenomeno della dissociazione fra datore di lavoro formale e sostale e dell'individuazione dell'unicità del rapporto di lavoro nei diversi processi di frammentazione e riorganizzazione produttiva che si sono prodotti con la crisi dei paradigmi produttivi del fordismo. Sotto questo profilo, la ricerca mette a **confronto il contratto di rete** con le diverse forme contrattuali con cui si manifesta il decentramento dell'impresa, come per esempio negli **appalti, somministrazione di manodopera**, evidenziando gli **aspetti più salienti** dal punto di vista della tutela delle condizioni del lavoro. La sezione riserverà particolare attenzione alle regole specifiche introdotte dal Legislatore per facilitare la gestione del personale fra le imprese che abbiano stipulato un contratto di rete. In particolare, mentre l'art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003, detta una disciplina specifica per l'ipotesi nella quale un'impresa voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete, il nuovo art. 31, commi 3-bis e seguenti, D.Lgs. n. 276/2003 ammette, a condizioni diverse, la codatorialità e l'assunzione congiunta dei lavoratori all'interno della rete. La sezione, dopo aver ricostruito le ragioni dell'introduzione di una specifica regolamentazione dei rapporti di lavoro impiegati dalle imprese stipulanti il contratto di rete, approfondirà i problemi interpretativi posti dalle **nuove regole in materia di distacco, di codatorialità e di assunzione congiunta dei lavoratori** in agricoltura, prospettando anche alcune possibili soluzioni interpretative sulla questioni lavoristiche ancora aperte relative all'istituto della codatorialità che non ha ancora trovato piena attuazione nelle istruzioni operative degli Enti deputati.
4. **La quarta sezione è dedicata ai profili concreti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro** all'interno delle reti in cui si realizza lo scambio e la condivisione delle prestazioni di lavoro tra i retisti. L'analisi si sofferma sulla applicazione dei diversi strumenti di flessibilità per la gestione del personale all'interno delle reti di impresa, come il distacco semplificato, la codatorialità e l'assunzione congiunta in agricoltura, per analizzare tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla stipulazione del contratto individuale e l'individuazione del datore di lavoro a cui imputare il rapporto nelle singole fattispecie, fino all'esercizio dei poteri tipici della subordinazione tra i retisti, del potere direttivo e disciplinare, della titolarità degli adempimenti amministrativi, previdenziali e degli obblighi di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e in generale dell'applicazione del contratto collettivo in presenza di una pluralità di imprese retiste che condividono lo stesso lavoratore. Una particolare attenzione viene dedicata anche al capitolo relativo all'istituto della codatorialità - dove vengono prospettate alcune soluzioni operative per la gestione dei vari adempimenti in mancanza, allo stato di attuale, di regole applicative da parte degli istituti deputati - e la tema della responsabilità solidale tra le imprese e delle conseguenze per i datori di lavoro retisti.
5. **La sezione affronta infine le criticità e prospettive delle reti di impresa per il mondo delle Agenzie del lavoro.** Il tema di indagine infatti assume rilevanza rispetto alle Agenzie sotto diversi profili:
 - la **conoscenza del fenomeno** delle Reti d'impresa, strategica **per orientare/supportare le scelte delle imprese potenziali clienti delle Agenzie, nella costruzione** dell'assetto degli interessi verso modelli conformi e coerenti con le normative. Sotto questo profilo la **comprensione delle potenzialità e caratteristiche**

dell'istituto, utile **per aprire una riflessione in chiave evolutiva sul corretto utilizzo del contratto di rete**, per monitorare ed **evitare pratiche illegali ed elusive** rispetto al mercato delle Agenzie.

- Occorre considerare che le imprese che vogliono realizzare progetti comuni di rete hanno oggi bisogno di essere supportate sin dalla fase di definizione del progetto in modalità condivisa, fino a quella di attuazione dello stesso e degli strumenti necessari per gestire sia le relazioni tra le imprese, sia, come detto, le risorse umane che concretamente devono lavorare nei progetti comuni. C'è dunque un **mercato di variegati servizi che possono essere offerti alle reti di impresa sul quale le Agenzie del lavoro possono esprimere** tutte le loro potenzialità nel garantire la "buona" flessibilità alle imprese, nel supportare **l'innovazione organizzativa nel lavoro e la crescita delle competenze** del capitale umano.
- **L'identificazione del possibile ruolo delle Agenzie all'interno o all'esterno dei network di rete**, con altre imprese, opportuna per **assicurare un ottimale utilizzo delle risorse umane** e dell'organizzazione del lavoro tra i retisti, nonché l'utilizzo del contratto di rete da parte delle stesse Agenzie per individuare servizi/attività/progetti di innovazione possono essere oggetto di condivisione tra le Agenzie del lavoro e diventare laboratori di sperimentazione di nuove pratiche organizzative.

L'impianto mantiene comunque un taglio operativo di "guida pratica", che possa consentire alle Agenzie di supportare le imprese clienti nella gestione dei contratti di rete e delle connesse problematiche lavoristiche del personale in rete.

CAPITOLO 1.

1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA NEI MODELLI A RETE

1.1. Trasformazione e frammentazione del processo produttivo: le reti nel dibattito giuslavoristico

La grande trasformazione in atto nei sistemi economici e sociali ha da tempo sviluppato un acceso dibattito tra gli studiosi delle discipline sociali e del lavoro, in merito ai problemi indotti dalle nuove forme di organizzazione di impresa, in particolare con riferimento all'identità della figura del datore di lavoro a cui imputare il rapporto, alla tutela del lavoratore e, sul piano collettivo, alla contrattazione e alle relazioni sindacali².

Lavorare per un'impresa diversamente organizzata (rispetto al modello preso a riferimento dallo Statuto dei lavoratori), o per una "piattaforma" di imprese che collaborano tra loro in rete, induce a ragionare su temi, problematiche ed esigenze nuove, ma in parte antiche, ponendo all'interprete tre interrogativi: cosa c'è, cosa manca e cosa si può proporre perché il diritto del lavoro mantenga la propria funzione³.

La disarticolazione del processo produttivo, infatti, conseguita alla crisi del modello di impresa che si è soliti definire con il termine "fordismo", ha dato luogo a processi differenziati di decentramento e riorganizzazione produttiva, che sono stati oggetto di ampie analisi⁴, sotto il profilo del controllo delle condizioni del lavoro, anche per il cospicuo contenzioso giudiziario generato dalle operazioni tramite le quali tale frammentazione è stata attuata⁵.

Eternalizzazioni, appalti, subforniture, somministrazioni di manodopera, franchising, gruppi e collegamenti societari hanno progressivamente modificato la tradizionale strutturazione di tipo verticale dell'impresa, a favore di un modello integrato di tipo orizzontale che si regge su una fitta rete di rapporti societari e/o contrattuali. Anche le reti di impresa, nell'accezione economica di cui si dirà nel paragrafo successivo, vanno dunque collocate, nell'ambito di questo processo di scomposizione e frammentazione produttiva dell'economia moderna.

² I contributi sono ormai numerosissimi. Cfr. da ultimo L. CORAZZA e R. Romei, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014.; L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro*, Padova, 2004; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione del regole del Diritto*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, p.207.

³ Il tema della interazione fra le forme di collaborazione inter-imprenditoriale e l'applicazione delle regole poste a tutela dei lavoratori subordinati ha sempre rivestito un ruolo centrale nel diritto del lavoro italiano. In passato l'attenzione a tale argomento è stata orientata principalmente dalla necessità di contrastare pratiche imprenditoriali volte a consentire al datore di lavoro effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa di sottrarsi alla proprie responsabilità nei confronti del lavoratore: cfr. I. ALVINO, *Prestazioni di lavoro e imprese in contratto di rete*, in *Riv. LABOR Il lavoro nel diritto*, sett-ott.2018, p.518 ss.; V. anche D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, Relazione alle giornate di studi AIDLASS, Cassino 18-19 maggio 2017.

⁴ T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del mercato*, in *Merc. conc. reg.* 2012, p.5 ss

⁵ Operazioni spesso compiute non per realizzare un'effettiva frammentazione del ciclo produttivo ma per diluire le responsabilità proprie del datore di lavoro fra una pluralità di soggetti distinti, pur rimanendo il governo esclusivo dell'attività produttiva in capo all'impresa decentrante.

Vale la pena ricordare come nell'impresa fordista - costruita secondo uno schema gerarchico, di accentramento del processo produttivo al proprio interno e su un indotto esterno, indirettamente controllato e governato - i **“confini” del lavoro coincidevano sostanzialmente con i confini della fabbrica e dei luoghi di produzione**⁶.

Questo modello richiedeva però investimenti di enormi capitali per presidiare le diverse fasi e problematiche del ciclo produttivo.

A partire dagli anni 70, con la globalizzazione dei mercati, il sistema organizzativo produttivo di tipo gerarchico si è quindi rivelato sempre più insostenibile e poco flessibile rispetto alla variabilità e alle turbolenze dei mercati.

La concorrenza a livello internazionale ha richiesto conoscenze altamente specialistiche e capacità di adattamento alle esigenze del cliente in maniera tempestiva e su larga scala, mettendo in crisi il paradigma dell'autosufficienza tipico del modello fordista di impresa.

Per sostenere la pressione competitiva globale, in tutto il modo si sono sviluppate spontaneamente dal basso forme alternative di organizzazione produttiva basate su alleanze e sinergie di risorse fra imprese, strutturandosi per esempio come alleanze tra grandi imprese, come accaduto nel sistema americano, o attraverso la costruzione di un articolato sistema di subforniture al servizio delle catene produttive di grandi aziende, come avvenuto nel mercato giapponese.

Sottolineano autorevoli giuristi che **queste trasformazioni destinate al decentramento e alla riorganizzazione produttiva sono diventate ormai ricorrenti e fisiologiche nell'economia contemporanea**⁷. I **luoghi produttivi**, quindi, **inevitabilmente** non coincidono soltanto con l'azienda del datore di lavoro formale, ma devono essere pensati come **nodì differenziati di reti mobili e multi localizzate**⁸.

L'organizzazione produttiva all'interno della quale è inserito il lavoratore per il tramite della subordinazione è sempre di più un'organizzazione composta di beni, persone e contratti con altri soggetti imprenditoriali, con i quali si instaurano rapporti di interdipendenza di diversa intensità.

La prestazione lavorativa va dunque analizzata in questa prospettiva, ovvero considerando un contesto organizzativo che comprende anche i legami esistenti tra il datore di lavoro e gli altri imprenditori, in quanto l'azienda stessa è il risultato di quella collaborazione stabile tra soggetti giuridici distinti ed autonomi.

Allo stesso tempo, però, gli studi giuslavoristici e gli interventi giurisprudenziali che si sono pronunciati sui fenomeni della frammentazione produttiva hanno altresì messo in evidenza la necessità, proprio in contesti produttivi i cui confini del lavoro sono sempre più frammentati e smaterializzati, di avere un quadro normativo chiaro di garanzia per il lavoratore, che favorisca l'utilizzo virtuoso degli strumenti negoziali di collaborazione imprenditoriale, evitando che gli

⁶ T.TREU, *Contratto di rete. Trasformazioni del lavoro e reti di imprese*, Vicenza, 2015, p.2 ss.

⁷ V. in particolare, in questa prospettiva ZANELLI P., *Decentramento produttivo*, in *Dig. Disc..Priv. Sez. comm. IV*, Torino, 1989, p.226.

⁸ Cfr. sul punto MAZZOTTA O., *Gruppi di imprese codatorialità e subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.* 2013, I, p. 19 ss, il quale rileva che, ai tempi nostri, il fenomeno della dematerializzazione dell'impresa non può essere rappresentato, come si faceva negli anni '70 del secolo scorso, con l'espressione decentramento produttivo" perché vi è oggi un più marcato interscambio fra centro e periferia, integrazione e disintegrazione del ciclo produttivo tale da indurre a dover continuamente a ridefinire i confini dell'impresa.

stessi strumenti siano scelti con il solo scopo di ridurre il costo del lavoro e riversare alcune responsabilità proprie del datore di lavoro formale su soggetti estranei alla relazione di lavoro subordinato.

Nel solco di queste riflessioni, ancora aperte nelle scienze sociali e nel dibattito giuslavoristico, si colloca la presente Ricerca dedicata alle reti di imprese e allo scambio di prestazioni di lavoro tra i retisti. Nei capitoli successivi in particolare la Ricerca vuole analizzare le caratteristiche della collaborazione che si realizza attraverso i contratti di rete e stimolare la riflessione se, alla luce di quanto previsto dalla legislazione e prassi vigente, tale materia necessiti di un approccio nuovo nella prospettiva giuslavoristica, rispetto all'impostazione propria degli studi sui fenomeni interpositori, ovvero entro quali limiti sia possibile riconoscere, all'interno del rapporto di lavoro, la rilevanza giuridica del collegamento funzionale che si instaura tra l'attività economica del datore di lavoro formale e quella delle altre imprese del network di rete (c.d. imputazione formale del rapporto di lavoro).

Prima di entrare nella trattazione dei profili lavoristici, si precisa che, rispetto alla variegata tipologia di fenomeni reticolari, generalmente racchiusi nella locuzione economica "reti di impresa", il campo di questa analisi è delimitato a quella specifica fattispecie tipizzata dal legislatore con la locuzione "contratto di rete".

Appare pertanto opportuno, nel paragrafo successivo, chiarire la nozione e funzione economica delle reti d'impresa nel contesto produttivo per comprendere la genesi e l'evoluzione del contratto di rete, evidenziandone poi le caratteristiche distintive rispetto ad altri modelli di aggregazione simili.

1.2. Nozione economica e funzioni della rete di imprese nell'evoluzione del sistema produttivo

Il termine "reti di impresa" prima ancora che una fattispecie giuridica (individuata dal Legislatore con la locuzione "contratto di rete"⁹), identifica un fenomeno economico eterogeneo - studiato dalle scienze manageriali e sociali¹⁰- di forme di coordinamento e relazioni più o meno intense tra imprese, anche in concorrenza fra loro, che attraverso la rete stabiliscono il governo di tali relazioni.

La rete, nella sua accezione più generale, è dunque innanzitutto una modalità di organizzazione dell'attività economica/produttiva in forma coordinata, in cui ogni impresa mantiene autonomia economica e amministrativa e concentra la propria attività su specifiche fasi del processo produttivo, instaurando con le altre imprese rapporti contrattuali di vario tipo, senza essere

⁹ F. CAFAGI, voce *Contratto di rete*, in Enc dir., Annali IX Milano 2016, p.207: *Il concetto di rete di imprese è stato impiegato da tempo nelle scienze sociali, sia come paradigma organizzativo che come tecnica di analisi*. Negli studi manageriali è prevalso l'approccio che identifica la rete come network di governance, indicativo anche di un particolare metodo di studio delle relazioni intra e inter-organizzative.

¹⁰. Sul punto v. nella letteratura italiana, sotto il profilo dei sistemi di organizzazione della produzione, G. SODA, *Reti tra imprese. Modelli e prospettive per una teoria del coordinamento tra imprese*, Bari 1999,, p.30 ss : A RICCIARDI, *Le reti di imprese. Vantaggi competitivi e pianificazione strategica*, Milano 2003, p.21; L.E. GOLZIO, *Le forme organizzative a rete tra imprese; progettazione e scelte di convenienza*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*, Milano 2005, p.43ss.

sottoposta a forme di controllo proprietario o alla gestione/direzione unitaria da parte di altra impresa della rete¹¹.

Per esempio un'impresa produttrice che non dispone di una rete commerciale, o intende aggredire un determinato mercato può decidere di demandare la fase di commercializzazione ad altra impresa specializzata, tramite la creazione di un rapporto contrattuale stabile nel tempo destinato a durare, senza di volta contrattare e definire i contenuti dello scambio.

La strutturazione dell'attività imprenditoriale attraverso la rete permette a ciascun nodo del network di investire le risorse nelle proprie competenze strategiche, aumentando al contempo le economie di scala e i risparmi grazie al network stesso. Inoltre la rete assicura una tendenziale stabilità di relazioni nel tempo, rispetto all'occasionale scambio contrattuale di mercato tra operatori economici e garantisce, quindi, la prevedibilità dei costi che l'impresa dovrà sostenere per integrare il proprio ciclo produttivo.

Peraltro la frequenza/stabilità delle relazioni che si instaurano attraverso il network di rete permette ai suoi membri di proporsi al cliente finale come **interlocutore unico specializzato**, con la possibilità di ottenere commesse anche da parte dei grandi clienti che preferiscono lavorare con grandi fornitori in grado di gestire la relazione di servizi e prodotti complessi e innovativi.

Le forme di coordinamento e collaborazione possono realizzarsi attraverso diverse tipologie negoziali (contratti bilaterali, plurilaterali, tra i quali possono instaurarsi nessi funzionali tali da dar luogo alla fattispecie del collegamento negoziale), così come variegati possono essere i contenuti della cooperazione inter imprenditoriale¹².

La collaborazione può consistere, per esempio, in un mero scambio di informazioni (sulle attività esercitate e/o sui mercati), oppure di servizi, forniture e mezzi, fino anche ad arrivare a forme più strutturate di collaborazione che si sostanziano in una condivisione di risorse economiche, progetti, obiettivi economici o nell'esercizio comune di alcune fasi dell'attività economica, anche attraverso lo scambio di prestazioni di lavoro e risorse umane.

Conseguentemente anche l'intensità dell'interdipendenza tra aziende può essere crescente e configurare un'influenza dominante di un'impresa che esercita funzioni di leader e governo delle reti, in ragione dei poteri contrattuali o economici che detiene rispetto alle altre imprese.

Sotto questo profilo, come si avrà modo di vedere nei paragrafi successivi, gli studi economici-sociali hanno individuato diversi criteri di classificazione delle reti di imprese, la cui conoscenza risulta determinante per la comprensione delle dinamiche delle interazioni tra le imprese e delle scelte effettuate verso questi modelli. Scelte che altrimenti risulterebbero difficilmente spiegabili se lette esclusivamente alla luce dell'equilibrio/risparmio dei costi.

Tra le eterogenee forme di collaborazione inter imprenditoriale, in Italia il sistema delle imprese, storicamente caratterizzate dalla piccola e media dimensione - a lungo punti forza del nostro Paese e sinonimo di flessibilità nella produzione- ha sperimentato già a partire dal 1991, **la formula dei distretti industriali** per avviare percorsi di crescita e di competitività rispetto ai mercati globali.

¹¹ ALVINO I., *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, 2014.2,ss.

¹² F. CAFAGGI-P.IAMICELLI, (a cura di), *Reti di impresa ra crescita e innovazione organizzativa. Riflessione da una ricerca sul campo*, Bologna, 2007, 11 ss.

Tali distretti venivano spesso supportati da misure economiche agevolative¹³, che sostenevano l'aggregazione/collaborazione di imprese e la crescita competitiva dei territori. Il distretto si configura organizzativamente come una "rete informale" all'interno della quale opera un elevato numero di piccole e medie imprese che appartengono allo stesso settore, condividono le medesime specializzazioni produttive e sono localizzate nella stessa area territoriale, senza presentare particolari obblighi collaborativi *ex ante*, ma avendo in ogni caso la possibilità di definirli di volta in volta sulla base di un modello flessibile e non formalizzato.

Nell'ambito dei distretti territoriali ha trovato terreno fertile il **cosiddetto modello di "impresa estesa"**. Una nuova forma di organizzazione di impresa che conserva al suo interno un insieme di funzioni *core* e utilizza i rapporti stabiliti attraverso una rete informale di associate del territorio, per lavorare insieme, condividere con altre imprese distrettuali informazioni, attività o fasi della produzione importanti per la propria strategia competitiva nei mercati (es. laboratori, test di prodotto, contatti commerciali).

Queste forme di collaborazione organizzativa hanno avuto l'indubbio merito di favorire la diffusione della conoscenza e specializzazione in determinate aree geografiche, la nascita di neo imprese organizzate in filiere produttive di settore (si pensi ai distretti territoriali dove si è progressivamente stratificata una specifica mono cultura produttiva : del mobile, della scarpa, della ceramica), di potenziare l'innovazione, favorire le relazioni interpersonali delle imprese con altri competitor, ma anche con clienti e fornitori per ottenere economie di scala, produzioni più efficienti e ridurre i rischi attraverso la condivisione di risorse. All'interno dei distretti e delle filiere localizzate di produzioni e competenze si è quindi specializzato il nostro Paese, costruendo il cosiddetto made in Italy.

Tuttavia, proprio le caratteristiche strutturali del distretto (prossimità territoriale delle imprese, specializzazione produttiva, numerosità dei soggetti distrettuali e informalità delle collaborazioni) hanno reso tale modello organizzativo difficilmente replicabile al di fuori dei contesti in cui si è spontaneamente prodotto e da solo insufficiente per attivare i processi di crescita delle imprese sui mercati globali.

Va infatti considerato, rispetto al posizionamento nei mercati internazionali, il grande "peso" della rivoluzione tecnologica digitale che ha contrassegnato (e sta continuando a farlo) l'economia moderna e che ha imposto un ripensamento radicale delle strategie competitive e, in particolare del modo in cui le imprese generano e trattengono valore aggiunto al proprio interno, con la necessità di continui investimenti in innovazione, sia produttiva, sia organizzativa.

In tale contesto la formula organizzativa del distretto industriale ha lasciato il posto a (*rectius* si è evoluta verso) **modelli di collaborazione in reti formalizzate di imprese, sempre più aperte su scala inter regionale e trans-settoriale**, per intercettare competenze e conoscenze qualificate, di tipo materiale e immateriale ovunque si trovino, senza confini o limiti di specializzazioni, di filiera o territorio.

¹³ Con la legge 5 ottobre 1991, n.317 il legislatore aveva definito dapprima una nozione generale di distretto industriale sulla base della quale competeva poi alle Regioni individuare concretamente le realtà produttive che vi rientravano ed erogare ad esse specifici finanziamenti per progetti innovativi. Impostazione successivamente parzialmente corretta dalla legge 11 maggio 1999 n. 140 poi modificata dalla legge 23 dicembre 2005, n. 266 che ha sostituito al concetto di distretto industriale quello di distretto produttivo.

I distretti, in conclusione, sono diventati progressivamente la cornice di riferimento all'interno della quale si sono sviluppate forme spontanee di aggregazione più ampie e solide, costruite su progettualità concrete condivise, trasversali alla varie filiere e capaci di integrare aziende di varie dimensioni e regioni.

Queste forme spontanee di aggregazione di reti trans territoriali e trans settoriali hanno modificato la domanda di lavoro, di competenze, servizi richiedendo anche la necessità di regole nuove per sostenere i cambiamenti economici in atto.

1.2.3. Dai distretti ai contratti di rete: la giuridicizzazione del fenomeno delle reti

Il legislatore italiano è intervenuto, come esaminato nel paragrafo precedente, partendo quindi dal concetto di rete di imprese quale categoria di stampo prevalentemente economico aziendale, per formalizzare con il “contratto di rete” e offrire alle imprese, uno strumento alternativo alle forme di collaborazione iter-imprenditoriale esistenti (Ati, consorzi, joint venture, si veda a tal proposito paragrafo successivo), funzionale alla creazione di un **modello di cooperazione stabile** fra imprese, esplicitamente orientato a stimolare progetti di investimento comuni.

Già da una prima lettura della definizione del contratto di rete contenuta nell'art. 3 comma 4-ter del dl n. 5/2009, nella sua originaria formulazione, appare subito la singolarità di un contratto - stipulabile solo tra imprenditori - definito in funzione del suo scopo di accrescere “individualmente e collettivamente” la capacità innovativa e la competitività di ciascuna impresa aderente (anziché nella tipizzazione di un determinato scambio, come di regola accade), attraverso l'esercizio in comune di un'attività economica rientrante nel proprio oggetto sociale.

Lo strumento nasce come rimedio alla piccola dimensione del sistema industriale e per questo il Legislatore ne ha inteso stimolare la diffusione attraverso il riconoscimento alle imprese che decidevano di avvalersene, di considerevoli agevolazioni fiscali, avallate anche dalla Commissione Europea (che non ha indentificato in tali previsioni norme contrastanti con la disciplina limitativa degli aiuti di Stato)¹⁴.

La figura negoziale ha subito poi una serie di vicende modificative. Già con la legge n. 99/2009 il testo normativo si è arricchito di nuovi contenuti, rispetto ai quali vale la pena segnalare, a proposito del fondo patrimoniale comune, la comparsa al riferimento alla disciplina consortile dettata dagli artt. 2614 e 2615 c.c., nonché successivamente, con il dl.78/2010, convertito nella l. 122/2010, l'allargamento dell'oggetto del contratto non più limitato all'esercizio comune di attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali delle retiste. Il legislatore infatti prevede la possibilità per gli imprenditori di “collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero di scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale commerciale, tecnica tecnologica”. Inoltre con il d.l. n. 83/2012 convertito nella l. 134/2012, si rendeva facoltativa l'istituzione del fondo patrimoniale e dell'organo comune di rete prevista per l'innanzi, invece, come momento fondante dell'aggregazione creata con il contratto. In questa ipotesi l'organo comune della rete veniva investito del compito di redigere

¹⁴ La principale misura volta ad agevolare la stipulazione dei contratti di rete ha consistito in una sospensione di imposta: una quota degli utili destinata alle imprese partecipanti alla realizzazione dell'obiettivo del contratto di rete poteva essere accantonata in un apposita riserva ed esclusa dal calcolo del reddito imponibile per tutta la durata del contratto di rete (art. 42 d.l. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modifiche nella legge 30 luglio 2010, n.122.. n legge

una situazione patrimoniale sulla scorta della disciplina relativa al bilancio di esercizio delle società per azioni, depositando poi il documento presso l'ufficio del registro delle imprese competente in base alla sede della rete.

Soprattutto si prevedeva, in caso di costituzione del fondo comune, che la rete potesse iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede, acquistando mediante tale iscrizione, la soggettività giuridica.

L'ultimo intervento di riforma infine si è operato con il dl. n. 179/2012 convertito con modificazioni nella legge n. 221/2012.

La versione attuale del testo normativo stabilisce che, salvo il caso dell'iscrizione della rete nella sezione ordinaria del registro delle imprese tenuto dall'ufficio competente del luogo in cui si trova la sua sede, il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica. Infine si precisa nella norma che "l'organo comune deve intendersi abilitato ad agire in rappresentanza della rete quando essa acquista, per l'appunto la soggettività giuridica, o in rappresentanza dei singoli imprenditori partecipanti al contratto di rete, nel caso opposto".

Infine va ricordato l'intervento legislativo realizzato con la l. n. 154/2016 la quale ha eliminato per le reti dotate di fondo patrimoniale, ma prive di soggettività giuridica, l'obbligo dell'organo di comune della rete di redigere il bilancio e depositarlo presso il registro delle imprese (obbligo oggi previsto solo per le reti dotate di soggettività giuridica).

E' evidente, da quanto sopra riportato circa gli interventi legislativi che si sono susseguiti nel tempo, che con la formula negoziale del contratto di rete di imprese il legislatore ha salvaguardato e rafforzato il principio dell'integrazione funzionale tra i partner già esistente nel distretto, identificando tuttavia la collaborazione sulla base di un programma di azioni specifiche, di obiettivi strategici predeterminati, coerenti e misurabili, nonché di regole di governance flessibili che le parti definiscono e condividono. Un contratto pensato, quindi, per rafforzare l'impresa, al contempo mantenendone ferma l'identità e comunque l'autonomia, senza imporre alcuna modificazione per le stesse imprese retiste del proprio oggetto sociale.

Allo stesso tempo con l'impianto normativo pubblicitario previsto, il legislatore consente al network di rete di essere riconosciuto verso l'esterno e di operare come **interlocutore unico** specializzato, senza alcun obbligo per le parti stesse di creare un nuovo soggetto giuridico, distinto dalle imprese aderenti al contratto.

Il cliente finale, in questo modello, non deve quindi preoccuparsi di coordinare un gran numero di fornitori e subfornitori, ma delega il coordinamento all'organo di governo della rete, interfacciandosi con esso e riducendo i costi di transazione e ricerca delle specializzazioni.

Dall'altro lato le aziende, costituendosi in rete, hanno la possibilità di ottenere commesse anche da parte dei grandi clienti che preferiscono lavorare con grandi fornitori in grado di gestire la relazione di servizi e prodotti complessi e innovativi.

E' evidente, dunque, che trattasi di una soluzione normativa che cerca di conciliare crescita dimensionale e autonomia dei singoli, intermedia tra il modello organizzativo di libero mercato/scambio dei piccoli e quello della rigida integrazione verticale di stile fordista.

Nel contratto di rete **cambia o meglio si arricchisce anche la funzione economica rispetto a quella delle reti degli ultimi anni del post fordismo**: non solo modello di organizzazione del

business, per ridurre i rischi, i costi, gestire la flessibilità e sviluppare l'imprenditorialità, ma **strumento di innovazione, per arricchire il proprio capitale intellettuale, produrre idee originali** (in termini di tecnologie, variazioni di uso di quelle esistenti) e diffonderle rapidamente nel mercato, grazie all'integrazione delle intelligenze e capacità di partner diversi.

Lo stanno già sperimentando alcune imprese che utilizzano la rete per scambiare tecnologie, anche quelle abilitanti in chiave di industria 4.0., macchinari, sistemi di logistica e di magazzino, canali di distribuzione, mettendo in connessione impianti e strutture produttive anche per generare processi innovativi e brevetti, come dimostrano i dati sulla diffusione del fenomeno delle reti per finalità di innovazione (cfr. paragrafo successivo).

Autorevoli commentatori hanno sottolineato come nella nuova era del cosiddetto **capitalismo globale della conoscenza**¹⁵ la grande sfida che si trovano ad affrontare le imprese si gioca proprio sulla capacità di utilizzare la forza competitiva chiave che hanno le idee (conoscenza, tecnologie, identità) prima ancora che i prodotti che le accompagnano. Quanto più quindi le imprese sono disposte a scambiare e condividere informazioni e conoscenze, tanto maggiore è l'apprendimento reciproco e la possibilità di integrare le proprie competenze per migliorare l'offerta finale.

Su questo terreno il **contratto di rete** può giocare un ruolo fondamentale quale **moltiplicatore delle conoscenze** per affrontare la sfida dell'innovazione su scala globale, sempre più complessa e impegnativa per una singola impresa.

E' questa un'altra importante funzione che la rete d'impresе si presta ad assolvere nell'attuale contesto economico, come strumento strategico di politica industriale, per superare la frammentazione tipica delle nostre filiere nazionali in una miriade di soggetti imprenditoriali, con bassi livelli di coordinamento formale e agganciare le catene globali innovative del valore.

1.3 Tipologie e classificazione delle reti

Prima di affrontare la trattazione specifica del modello giuridico delle reti di impresa appare opportuno analizzare i possibili modelli di organizzazione del sistema reticolare che si sono affermati nella prassi, sulla base dei principali criteri di classificazione che sono stati usati dagli studi economici e sociali sul fenomeno¹⁶.

Una prima distinzione è quella tra **reti informali** e **reti formali**, che si riferisce rispettivamente all'assenza o alla presenza di accordi tra imprese formalizzati mediante contratti.

Una seconda distinzione considera l'eventuale presenza di una o più imprese *leader*, generalmente medio-grande, che detiene le risorse chiave (capitale, *know how*, tecnologia, capacità di innovare) e detta le condizioni tecniche, procedurali, commerciali, economiche a una serie di imprese giuridicamente autonome: si parla in tali casi di **rete baricentrica**. In questo modello di rete l'impresa leader solitamente da un lato si rapporta direttamente con la Committente in qualità di mandataria della rete, raccogliendone indirizzi strategici di medio e breve periodo utili ad una pianificazione strategica delle attività di rete in funzione delle esigenze –

¹⁵ Cfr per questa definizione BONOMI A., GIRARDO G., PALMIERI D., RICCIARDI A., RULLANI E., SALONE C., *La nuova rilevanza delle reti di impresa, in Fare reti d'Impresa*, Associazione Italiana Politiche Industriali (a cura di), Milano, 2009, p.XXIII. Le attività più ad alto valore aggiunto non sono più soltanto quelle della trasformazione materiale (manifattura) ma sono piuttosto quelle della ideazione e commercializzazione.

¹⁶ Per l'inquadramento teorico del fenomeno nella letteratura manageriale si rinvia a CABIGIOSU A. E MORETTI A., *Il contratto di rete: caratteristiche, genesi ed efficacia dello strumento*, Milano-Torino 2018, p.11 ss.

tecniche, tecnologiche, produttive, finanziarie ecc. - espresse dalla Committente; dall'altro, organizza le attività della rete, svolgendo funzioni organizzative, manageriali e gestionali rispetto alla catena dei piccoli fornitori che fanno parte della rete, dotati magari di skills tecnici di alto livello, ma scarsamente organizzati sotto il profilo manageriale e finanziario.

In altri casi, possono esserci più imprese di riferimento, generando un sistema che ruota intorno a diversi partner strategici, con relazioni di influenza complesse e mobili: si parla in tali ipotesi di **reti con centri di gravità multipli**. Nell'ipotesi di aggregazioni costruite attorno a imprese in posizione paritaria (peer), la definizione di ruoli e competenze e l'organizzazione e la gestione delle attività è rimessa all'autonomia negoziale tra le imprese stesse della compagine aggregativa. Si constata solitamente in questo modello una maggiore partecipazione delle retiste alle decisioni e alla gestione operativa della rete.

Un altro generale criterio di classificazione riguarda il posizionamento lungo la catena del valore delle imprese aderenti, distinguendo tra

- **reti orizzontali (di condivisione)**: sono costituite tra imprese che svolgono la medesima attività, operando in genere sul mercato in condizioni di concorrenza, appartengono allo stesso settore merceologico (es meccanica, elettronica, ingegneria, ecc.) o alla stessa fase del processo produttivo, e operano in posizione di parità all'interno delle reti prive, in linea di massima, di governance complesse. Si formano attorno a uno o più obiettivi condivisi per realizzare economie di scala (es. abbattere costi per l'acquisto delle materie prime e aumentare volumi di produzione) e prevedono la messa in comune di fattori produttivi e investimenti per esempio per l'acquisto o il coordinamento logistico. Si parla infatti in questi casi anche di reti leggere di acquisto o di coordinamento (es condivisione di servizi, piattaforme tecnologiche, magazzini, attività di formazione per certificazioni di prodotto/processo).
- **reti verticali/di filiera (supply chain)**: l'interdipendenza si instaura tra imprese che svolgono funzioni produttive diverse nell'ambito di un medesimo ciclo produttivo, o catena di produzione, offrono perciò diverse tipologie di prodotti e servizi nell'ambito della c.d. supply chain del Cliente/Committente - per esempio per la creazione di una catena di componentistica -e, quindi, potenzialmente non si trovano in concorrenza tra loro. Il modello è finalizzato sostanzialmente a realizzare una collaborazione tra le aziende più integrata e strutturata sul piano delle competenze, dei processi e delle attività, in alcuni casi rivolta anche a finalità di rilancio competitivo del territorio o della filiera/distretto di appartenenza, potendo coinvolgere imprese nelle diverse fasi del ciclo produttivo, che concorrono insieme alla formazione e al trasferimento di un prodotto sino allo stato finale di utilizzazione (consumatore): dall'approvvigionamento alla produzione, al marketing, alle fasi di commercializzazione, stoccaggio e distribuzione, fino anche a quelle di recupero e riciclo dei rifiuti, ecc.. Queste reti mirano spesso pertanto a creare una catena distributiva integrata o a condividere tecnologie per realizzare economie di scopo. Nell'osservazione delle prassi di reti realizzate il Cliente/Committente: non entra in genere nel network di rete; il Committente svolge spesso un ruolo propulsivo dell'aggregazione, condivide indirizzi strategici per una pianificazione efficace delle attività delle retiste e rispondente a specifiche esigenze. Il Cliente potrebbe anche essere inserito in rete, laddove la rete crei anche un mercato interno e preferenziale di beni/servizi

- **reti miste:** che presentano caratteristiche di entrambi i modelli appena descritti, comprendendo quindi imprese con la medesima attività produttiva e anche imprese collocate in diverse fasi del ciclo produttivo. Solitamente mirano alla condivisione di know how esistente o allo sviluppo di nuove conoscenze e competenze mediante attività di R&S; altre volte sono reti finalizzate alla messa in comune di fattori produttivi e investimenti.

Ancora si distingue fra **reti organizzative o reti contrattuali** a seconda che, rispettivamente, sia creato o meno un ente giuridicamente autonomo distinto dai componenti della rete, deputato al coordinamento della collaborazione .

Con riferimento alle **funzioni/vantaggi delle reti**, pur nell'eterogeneità degli obiettivi che lo strumento di rete si presta a realizzare rispetto alle diverse esigenze imprenditoriali, la letteratura manageriale e l'esperienza realizzata, ha classificato le seguenti categorie: benefici economici, innovazione e apprendimento, legittimazione e status, internazionalizzazione, efficacia nel coordinamento .

Sotto questo profilo le principali indagini sull'esperienze delle reti realizzate¹⁷ , dimostrano che i principali driver di sviluppo delle reti di imprese (con particolare riferimento alla tipologia del contratto di rete) riguardano i seguenti ambiti :

- Ricerca/innovazione e sviluppo
- Marketing e promozione
- Export
- Qualità e formazione
- Risorse umane e gestione amministrativa
- Acquisti, forniture e gestione della catena di distribuzione

In particolare, considerando tutti i contratti di rete stipulati a giugno 2020 il Focus "Il 2020 in Rete" realizzato da RetImpresa -Confindustria sul dataset InfoCamere, ha stimato (in modo conservativo attraverso una ricerca testuale di parole chiave) che l'obiettivo comune più diffuso delle aggregazioni risulta il Marketing e la comunicazione esterna (44%), insieme all'Internazionalizzazione (40%) e alla Ricerca, Sviluppo & Innovazione (38%). La realizzazione di scopi di Economia circolare e sostenibilità ambientale (19%) coinvolge invece una quantità minore di reti attive, seppure apprezzabile.

Dati più aggiornati sono stati di recente pubblicati nel Rapporto 2021 dell'Osservatorio Nazionale sulle reti di imprese, realizzato da Università Cà Foscari di Venezia, Infocamere e RetImpresa ¹⁸ .

L'indagine evidenzia che rispetto al numero di contratti di rete registrati a gennaio 2022, ovvero 7.541 contratti che coinvolgono 42.231 imprese (di cui il 9% presenti contemporaneamente in

¹⁷ Si rinvia a "Guida alle Reti di impresa" a cura di RetImpresa-Confindustria, pubblicata con il Sole 24 Ore, febbraio 2018 e più di recente "Osservatorio Nazionale sulle reti di impresa 2021 (terzo Rapporto)", (a cura di) Anna CABIGIOSU, Dipartimento di Management, Università Ca' Foscari Venezia - Infocamere e RetImpresa, cit.

¹⁸ Per consultare il Rapporto si rinvia al link <https://edizionicafoscari.unive.it/it/edizioni4/libri/978-88-6969-575-5/>

almeno due reti costituite come contratto, c.d. 'imprese pluriaderenti'¹⁹), nel 2021 le reti sono cresciute del 13,3% (+885 nuovi contratti rispetto al 2020) e le imprese in rete del 10% (+3.849 rispetto al 2020), un dato che va letto probabilmente come un segnale di fiducia degli imprenditori rispetto ai vantaggi che il contratto di rete può garantire alle imprese retiste in una duplice prospettiva di uscita dalla pandemia e di avvio della ripresa economica.

I dati dell'Osservatorio confermano il prevalere di reti contratto, circa l'85% del totale (6.418 reti), che coinvolgono il 69,54 % delle imprese in rete (29.368 imprese); il restante 15% è rappresentato da reti con soggettività giuridica (1.123), che vedono impegnate in rete il 27,43% - 11.585 - delle imprese retiste (il 3,03% delle imprese - 1.279 - è coinvolto in entrambe le forme di rete).

Si consolidano le micro-reti, composte da 2-3 imprese, che rappresentano il 50,5% delle reti totali, e le aggregazioni di tipo uni-provinciali (il 51% nel 2021) e uni-regionali (il 72% nel 2021). Si registra anche la diffusione di aggregazioni tra imprese dello stesso settore, soprattutto nel comparto agricolo e agroalimentare. Le imprese retiste appartengono prevalentemente a tre settori (tabella 4 in fondo al paragrafo), l'agroalimentare (22%), il commercio (14%) e le costruzioni (12%), e sono collocate prevalentemente nelle regioni Lazio (24,3%), Lombardia (10,5%), Veneto (7,8%), Campania (7,5%) e Toscana (7,1%)".

Quanto alla dimensione delle imprese che compongono le reti, si tratta prevalentemente di micro e piccole imprese che assorbono oltre 1,2 milioni di addetti, di cui il 98% sono dipendenti [tab. 3]²⁰. In termini assoluti le micro imprese (fino a 9 addetti) rappresentano oltre la metà del totale (51,3%) e occupano quasi 65mila lavoratori (5,2%) mentre un quinto sono piccole imprese (10-49 addetti) e concentrano quasi 165mila lavoratori (13%). Il maggior volume occupazionale è assorbito dalle medie e grandi imprese (50 addetti e più), che pur essendo un numero esiguo (quasi 2.900) danno lavoro a oltre un milione di lavoratori (81% del totale). Se si fa riferimento poi alla categoria delle sole grandi imprese il Rapporto segnala 450 contratti di rete, che coinvolgono 750 grandi imprese che scelgono la formula priva di soggettività giudica e usano il contratto di rete in una logica di filiera

Inoltre la Ricerca attesta che prevalgono le reti verticali (39%), ma rispetto al passato cambiano gli obiettivi perseguiti. In particolare, il 35,7% delle reti si forma per accrescere il potere contrattuale e fare efficienza, oltre il 23% delle reti si aggrega per partecipare a bandi e appalti. Il 21,2% delle reti nasce per attività di marketing congiunto e il 17,4% per creare un brand di rete, il 19,5% per condividere acquisti, il 19,1% per sviluppare nuovi prodotti e il 17,4% nuovi processi, il 17% per ridurre i costi di produzione e il 12,4% (in aumento rispetto al passato), per esigenze di formazione. Calano invece le reti che nascono per fare innovazione, obiettivo che era dominante fino al 2019.

19 Nel caso di pluriadesioni, l'impresa è stata contata una volta sola. Fatto 100 il numero di imprese pluriaderenti, il 78% sono coinvolte in 2 contratti di rete, il 20% hanno aderito a 3-5 contratti di rete e il restante 2% sono presenti in almeno 6 progetti di aggregazione.

²⁰ Per evitare di sovrastimare l'occupazione delle imprese retiste, sono state escluse dall'analisi le agenzie interinali e di somministrazione lavoro (codice Ateco 78.2) dal momento che per queste ultime non è possibile distinguere i dipendenti che operano all'interno e i dipendenti somministrati che operano presso le imprese richiedenti.

Tabella 3 Imprese retiste e relativi addetti secondo la classe dimensionale. Anno 2021*

| Classe dimensionale | Imprese retiste | Comp. % imprese retiste | Imprese retiste ogni 10mila imprese registrate |
|---------------------|-----------------|-------------------------|--|
| 1-9 addetti | 20.396 | 51,3 | 47 |
| 10-49 addetti | 7.855 | 19,8 | 320 |
| 50-99 addetti | 1.351 | 3,4 | 656 |
| 100-249 addetti | 952 | 2,4 | 887 |
| 250 addetti e più | 585 | 1,5 | 1.215 |
| Totale* | 39.744 | 100,0 | 65 |

| Classe dimensionale | Addetti alle imprese retiste | Comp. % addetti alle retiste | Addetti alle imprese retiste ogni 10mila addetti |
|---------------------|------------------------------|------------------------------|--|
| 1-9 addetti | 64.759 | 5,2 | 77 |
| 10-49 addetti | 165.583 | 13,4 | 370 |
| 50-99 addetti | 93.574 | 7,6 | 665 |
| 100-249 addetti | 147.398 | 11,9 | 911 |
| 250 addetti e più | 767.512 | 62,0 | 1.517 |
| Totale** | 1.238.826 | 100,0 | 592 |

* dati riferiti al 3 maggio 2021 per le imprese e al 31 marzo 2021 per gli addetti

** Il totale include le imprese senza addetti e per le quali non è disponibile il numero degli addetti mentre esclude le agenzie interinali e di somministrazione lavoro. Pertanto il totale differisce da quello indicato nel prosieguo

Fonte: Elaborazione InfoCamere su dati Registro Imprese e INPS

Tabella 4 Imprese retiste per raggruppamento settoriale. Anno 2021*

| Raggruppamento settoriale | Imprese retiste | Comp.% imprese retiste | Imprese retiste ogni 10mila imprese registrate |
|--|-----------------|------------------------|--|
| agroalimentare | 8.816 | 22,2 | 109 |
| commercio | 5.708 | 14,4 | 38 |
| costruzioni | 4.817 | 12,1 | 41 |
| servizi turistici | 4.000 | 10,1 | 82 |
| servizi professionali | 2.488 | 6,3 | 109 |
| meccanica | 2.467 | 6,2 | 119 |
| trasporti e logistica | 1.900 | 4,8 | 114 |
| servizi operativi | 1.617 | 4,1 | 86 |
| servizi socio-sanitari | 1.436 | 3,6 | 313 |
| servizi tecnologici, di informazione e comunicazione | 1.319 | 3,3 | 113 |
| sistema moda e arredo | 1.145 | 2,9 | 76 |
| servizi formativi e per la persona) | 1.095 | 2,8 | 39 |
| altre attività manifatturiere | 778 | 2,0 | 86 |
| attività artistiche, creative e culturali | 708 | 1,8 | 73 |
| servizi finanziari e assicurativi | 391 | 1,0 | 30 |
| utilities e servizi ambientali | 388 | 1,0 | 153 |
| altro | 703 | 1,8 | 431 |
| Totale** | 39.776 | 100,0 | 65 |

* dati riferiti al 3 maggio 2021

** Il totale include anche le imprese non classificate per settore di attività

Fonte: Elaborazione InfoCamere su dati Registro Imprese

1.4. Differenze tra le reti d'impresa e i principali strumenti di aggregazione "stabili"

Si è accennato nei paragrafi precedenti come diverse sono le soluzioni che le imprese possono adottare per realizzare forme di sinergia produttiva o commerciale, così come le esigenze che stanno alla base dei fenomeni di cooperazione .

Nel nostro ordinamento le forme collaborative e gli strumenti a ciò impiegati dalle imprese, oltre alle reti di imprese sono: le ATI, le figure consortili²¹, l'associazione in partecipazione fino ai mandati collettivi, i G.E.I.E. e le forme contrattuali di cooperazione (subfornitura, franchising).

Il denominatore che accomuna tutte queste fattispecie è la cooperazione-collaborazione. Tuttavia, ciascuna di esse presenta specifiche peculiarità.

²¹ Consorzi e società consortili tra piccole e medie imprese (l.317/1991); consorzi di garanzia fidi (d.l.269/2003 conv. Con l.326/2003); consorzi per l'export (l.83/1989), consorzi tra cooperative (d.lgs.1577/1947 modificato con l.127/1971 e l.59/1992); consorzi ammessi ai contratti pubblici (d.lgs.163/2003 art.34 ss.)

Una disamina delle forme più ricorrenti di collaborazione inter imprenditoriale più simili al modello del contratto di rete può contribuire a chiarire le specificità del modello giuridico qui in esame .

1.4.1. le Associazioni temporanee di imprese

Le associazioni temporanee (o raggruppamenti temporanei) sono forme di coordinamento che non hanno un'autonomia e univoca regolamentazione normativa, ma sono state introdotte all'interno della regolamentazione in tema di appalti pubblici, con la legge 8 agosto 1977, n. 584, per favorire la realizzazione di un'offerta congiunta di opere/forniture articolate e di grandi dimensioni²² al duplice scopo, da un lato, di garantire al committente l'esecuzione integrale e a regola d'arte dell'opera, e dall'altro, di evitare alle imprese di ricorrere alla costituzione di un'impresa comune o di un consorzio, che, in caso di esito negativo della gara, sarebbe destinato a scomparire immediatamente, con dei costi peraltro difficilmente recuperabili.

Dal combinato disposto delle norme contenute nel codice degli appalti pubblici (D.Lgs. 50 del 18 aprile 2016 e successive modifiche e integrazioni), viene fuori un quadro abbastanza chiaro dell' A.T.I. quale accordo in base al quale più parti/imprenditori effettuano il conferimento di un mandato collettivo ed irrevocabile ad un soggetto terzo, prescelto come capogruppo, che dovrà agire in nome e per conto dei mandanti per effettuare un'offerta congiunta.

La dottrina/giurisprudenza, a seconda della fattispecie concreta, assimila l'ATI a un contratto associativo atipico a struttura plurilaterale ovvero al consorzio senza rilevanza esterna.

Tali Associazioni temporanee non creano una nuova figura soggettiva, né una nuova struttura d'impresa e quindi neppure un autonomo centro di imputazione²³ diverso rispetto alle imprese associate (o raggruppate). Ciascuna impresa persegue un interesse "proprio", distinto da quello delle altre partecipanti e mantiene la propria autonomia²⁴ patrimoniale e fiscale e la propria individualità nell'esecuzione dell'opera in relazione alle proprie competenze.

Il vincolo sinallagmatico, stipulato dalle varie imprese, consiste quindi nella suddivisione delle partecipazioni e dei compiti fra le stesse con l'indicazione del soggetto giuridico che si dovrà rapportare con l'Ente o la società committente.

La puntuale finalizzazione che caratterizza l'aggregazione in associazione temporanea comporta che spesso le imprese riunite in un'ATI siano complementari per tipologia di attività che svolgono, di servizio che rendono o per dimensione.

²² L'art. 3 (Definizioni) comma 1 lettera u), del d.lgs. n. 50/2016 offre una chiara definizione sulle associazioni temporanee d'impresa o R.T.I.: "Ai fini del presente codice si intende per:....u) «raggruppamento temporaneo», un insieme di imprenditori, o fornitori, o prestatori di servizi, costituito, anche mediante scrittura privata, allo scopo di partecipare alla procedura di affidamento di uno specifico contratto pubblico, mediante presentazione di una unica offerta;" In conseguenza di tale definizione, il legislatore riconosce alle Ati il ruolo di operatore economico (art. 45

²³ GALLETTI M., *Joint ventures e modelli di integrazione tra imprese nel sistema degli appalti*, Giuffrè 2005, 73 ss.; DI ROSA G., *L'associazione temporanea di imprese. Il contratto di joint venture*, Giuffrè, 1998, 8 ss., DI MARTINO G., *La collaborazione tra imprese per gli appalti pubblici. L'avvalimento e il raggruppamento temporaneo*, Giappichelli, 2012, 77 ss.

²⁴ All'art. 47 comma 16 Cod. Appalti è previsto: "Il rapporto di mandato non determina di per sé organizzazione o associazione degli operatori economici riuniti, ognuno dei quali conserva la propria autonomia ai fini della gestione, degli adempimenti fiscali e degli oneri sociali."

Secondo la disciplina dettata in materia di contratti pubblici²⁵, si è in presenza di un mandato gratuito e irrevocabile e la sua revoca per giusta causa non ha effetto nei confronti della stazione appaltante. Quanto al requisito di forma, il mandato deve risultare da scrittura privata autenticata. La relativa procura è conferita al legale rappresentante dell'operatore economico mandatario.

Per quanto riguarda la responsabilità patrimoniale per l'esecuzione delle commesse, la disciplina dettata dal Codice dei contratti pubblici, distingue a seconda che si tratti di un raggruppamento di tipo verticale²⁶ o orizzontale²⁷ (e a sua volta che si tratti di appalto di lavori o di forniture/servizi). La responsabilità è solidale nei confronti della stazione appaltante, dei subappaltatori e fornitori nelle ATI orizzontali. Nelle ATI verticali, per gli assuntori di lavori scorporabili e, nel caso di servizi e forniture, per gli assuntori di prestazioni secondarie, la responsabilità è limitata all'esecuzione delle prestazioni di rispettiva competenza, ferma restando la responsabilità solidale dell'impresa mandataria.

Dunque, l'ATI è un rapporto che ha, per sua stessa definizione, natura temporanea e la cui genesi è correlata alla contingenza ed episodicità di una gara, di un appalto, di una commessa. Presenta, pertanto, una gestione più flessibile e meno onerosa rispetto alle forme aggregative più stabili²⁸. A tal proposito, si tenga presente che per le associazioni temporanee non sono previsti particolari adempimenti (es. pubblicità).

La differenza fondamentale che caratterizza dunque le ATI rispetto alle reti di imprese può essere ravvisata proprio nell'occasionalità e durata del raggruppamento, parametrata alla conclusione delle opere/servizi appaltati e si estingue con la realizzazione dell'appalto.

Le reti, invece, sono forme aggregative di collaborazione che potenzialmente presentano ben più ampio respiro e spettro di obiettivi strategici, e generalmente preesistono e permangono rispetto a una singola gara senza necessariamente esaurire il loro raggio d'azione nella sola partecipazione ad essa.

1.4.2. I consorzi

Altra modalità di collaborazione può trovare espressione tramite la costituzione di un **consorzio o di una società**. Queste sono forme aggregative con le quali si crea un nuovo soggetto (il consorzio con attività esterna o la società), altro e ulteriore rispetto alle imprese aggregate.

²⁵ Art. 48 comma 13 D.lgs. 50/2016.

²⁶ Nel caso dei lavori, per raggruppamento temporaneo di tipo verticale si intende una riunione di operatori economici nell'ambito della quale uno di essi realizza i lavori della categoria prevalente; per lavori scorporabili si intendono i lavori assumibili da uno dei mandanti. Nel caso di forniture o servizi, per raggruppamento di tipo verticale si intende un raggruppamento di operatori economici in cui il mandatario esegue le prestazioni di servizi o di forniture indicati come principali anche in termini economici, i mandanti quelle indicate come secondarie.

²⁷ Nel caso di lavori, per raggruppamento di tipo orizzontale si intende una riunione di operatori economici finalizzata a realizzare i lavori della stessa categoria. Nel caso di forniture o servizi per raggruppamento orizzontale quello in cui gli operatori economici eseguono il medesimo tipo di prestazione; le stazioni appaltanti indicano nel bando di gara la prestazione principale e quelle secondarie.

²⁸ Sia concesso un rinvio a BREDARIOL E., *L'Associazione temporanea di imprese*, in TRABUCCHI., *Manuale di diritto commerciale*, a cura di Trabucchi G., Cedam, 2017.

Il nuovo soggetto costituito si rapporta con i terzi e la sua gestione comporta, inevitabilmente, maggiore aggravio in termini di costi e tempi. Consorzi e società sono forme aggregative che si prestano a trovare applicazione quando si rendono necessarie forme di collaborazione tendenzialmente più stabili e durature rispetto all'aggregazione gestita tramite un'associazione temporanea.

Con il consorzio gli imprenditori istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina o lo svolgimento di determinate fasi delle rispettive imprese (art. 2602 c.c.).

Il consorzio si costituisce con un contratto, che è contratto consensuale, plurilaterale, aperto, formale e di durata. Se il contratto di consorzio prevede l'istituzione di un ufficio destinato a svolgere attività con i terzi (consorzi con attività esterna, art. 2615 ss. c.c.), allora la costituzione del consorzio comporta l'istituzione di organi consortili e del fondo consortile. In questa ultima ipotesi, nel consorzio gli elementi "organizzativi" sono necessari e non facoltativi (come, invece, si vedrà successivamente in relazione alle reti di imprese).

Il consorzio con attività esterna deve essere iscritto al registro imprese. Pertanto, si costituisce mediante atto pubblico o scrittura privata autenticata. Il consorzio con attività esterna, poiché compie parte del processo produttivo proprio dei consorziati, è imprenditore commerciale e in quanto tale è soggetto a fallimento.

La peculiarità del consorzio rispetto all'ATI e alle reti d'impresa (quantomeno nella forma di reti-contratto) risiede nel fatto che al consorzio le imprese consorziate demandano parte o fasi delle rispettive attività. Pertanto, quelle determinate fasi di produzione/commercializzazione/gestione divengono di spettanza dell'ente-consorzio, il quale assume un ruolo centrale e agisce quale soggetto protagonista, mentre nelle reti-contratto e nelle ATI le attività rimangono di competenza e spettanza delle imprese.

Quanto alla responsabilità patrimoniale, le norme codicistiche prevedono un regime di responsabilità limitata al fondo consortile per le obbligazioni assunte in nome proprio dal consorzio; mentre per le obbligazioni assunte dal consorzio per conto dei singoli consorziati, questi ultimi rispondono solidalmente con il fondo consortile. In caso di insolvenza nei rapporti tra i consorziati, il debito dell'insolvente si ripartisce tra tutti in proporzione alle rispettive quote. Come si avrà modo di vedere in seguito, la responsabilità patrimoniale nelle reti di imprese presenta contorni solo in parte (e in quanto compatibili) sovrapponibili con la responsabilità dei consorzi.

Va inoltre tenuto a mente che il consorzio può costituirsi nelle forme societarie (art. 2615-ter c.c.), pertanto il fine consortile può essere perseguito sia mediante la costituzione del consorzio con mera attività interna (art. 2602 c.c.) o con attività esterna (art. 2615 ss. c.c.) sia mediante la struttura societaria prevista dall'art. 2247 c.c.

1.4.3. Le joint ventures

Altro strumento contrattuale impiegato dagli operatori economici per gestire la collaborazione in funzione dell'esecuzione di un affare di interesse comune, specialmente nell'ambito dei rapporti internazionali, è la joint venture.

Le joint ventures, di matrice statunitense, non sono normate nel nostro ordinamento giuridico, ma, secondo il generale principio di autonomia negoziale di cui all'art. 1322 c.c., il contratto con cui si costituisce e disciplina una joint venture è contratto atipico, pur ritenendosi applicabili norme della disciplina consortile.

La joint venture costituisce un esempio di cooperazione industriale di tipo contrattuale, priva di stabili e complessi fenomeni organizzativi.

Nei contratti di joint venture, generalmente, le parti non rispondono verso i terzi in via solidale: lì ove il rapporto si instaura direttamente tra il co-venture e i terzi, ciascuna impresa co-venture risponde soltanto per le obbligazioni assunte nell'ambito della propria attività.

Le parti (co-ventures), che stipulano un accordo di joint venture, non costituiscono una diversa entità giuridica, ma mantengono una completa individualità economica e giuridica, pur compiendo atti diretti alla realizzazione di un affare comune, riportando profitti e perdite. La joint venture, quale fattispecie di tipo contrattuale che non implica la costituzione di un ente separato rispetto ai partecipanti che perseguono un fine congiunto, viene definita contractual joint venture.

Accanto alla figura meramente contrattuale, la prassi del commercio internazionale ha introdotto nuove forme di collaborazione duratura, preordinate a investimenti di medio e lungo periodo, con stabili legami tra le imprese cooperanti: le joint venture corporation. Si possono, pertanto, costituire le joint venture corporation ossia società di capitali con responsabilità limitata aventi per oggetto un'attività congiunta. Si crea, in quest'ultimo caso, una società di capitali in funzione strumentale per realizzare gli interessi dei singoli co-ventures²⁹.

²⁹ BONVICINI D., *Le joint venture: tecnica giuridica e prassi societaria*, Giuffrè, 1977, 4 e ss., COLOMBO C., *Associazioni tra imprenditori: tipi e differenze*, in *Contr.* 2002; VACCÀ, voce *Joint venture in Dig. disc. priv. - sez. comm.*, VIII, Utet, 1992, p.50; DI ROSA, *op. cit.*

TABELLE DI SINTESI CONFRONTO ATI/CONSORZIO/JOINT VENTURES VS RETI

ATI

- **Definizione:** associazione temporanea di imprese, limitata a uno specifico affare
- **Fonte:** manca un'autonoma regolamentazione normativa. Nasce dall'esigenza di realizzare un'offerta congiunta per opere/forniture articolate e di grandi dimensioni (disciplina speciale: codice appalti pubblici)
- **Contenuto:** ciascuna impresa persegue un interesse "proprio", distinto da quello delle altre partecipanti e mantiene autonomia gestionale, patrimoniale e fiscale. Non si crea un autonomo centro di imputazione
- **Costituzione:** conferimento di mandato collettivo speciale, gratuito e irrevocabile a una delle imprese partecipanti quale capogruppo, per la presentazione congiunta dell'offerta/proposta contrattuale in nome e per conto proprio e dei mandanti
- **Forma e pubblicità:** mandato collettivo redatto con scrittura privata autenticata. La relativa procura è conferita al legale rappresentante dell'operatore economico mandatario. Nessun obbligo pubblicitario
- **Responsabilità:** nessuna soggettività giuridica per l'ATI. La responsabilità è solidale nei confronti della stazione appaltante, dei subappaltatori e fornitori nelle ATI orizzontali. Nelle ATI verticali, per gli assuntori di lavori scorporabili e, nel caso di servizi e forniture, per gli assuntori di prestazioni secondarie, la responsabilità è limitata all'esecuzione delle prestazioni di rispettiva competenza, ferma restando la responsabilità solidale dell'impresa mandataria.
- **Durata:** parametrata alla conclusione delle opere/servizi appaltati. Si estingue con la realizzazione dell'appalto

CONSORZI

- **Definizione:** due o più imprenditori istituiscono un'organizzazione comune per la disciplina o lo svolgimento di determinate FASI delle rispettive imprese
- **Fonte:** codice civile (artt. 2602 s.s.)
- **Contenuto:** nuovo soggetto giuridico e tributario unitario e autonomo rispetto alle imprese consorziate che demandano al C. una parte del proprio ciclo produttivo o commerciale. Queste attività diventano di spettanza del Consorzio, che assume così un ruolo centrale e agisce da protagonista. **L'attività** (più circoscritta) del Consorzio è strumentale all'attività dei consorziati, ponendo in essere una funzione **essenzialmente mutualistica**. Oggetto sociale specifico individuato nel contratto
- **Costituzione:** contratto plurilaterale con forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, aperto all'adesione di altre imprese. Può assumere forme societarie
- **Pubblicità :** il consorzio con attività esterna è iscritto nel R .I. : è imprenditore commerciale ed è soggetto a fallimento. Organi consortili e fondo patrimoniale sono elementi costitutivi
- **Responsabilità:** limitata al fondo consortile per le obbligazioni assunte in nome del consorzio. Per le obbligazioni assunte per conto dei singoli consorziati rispondono questi ultimi solidalmente con il fondo consortile. In caso di insolvenza nei rapporti tra consorziati, il debito dell'insolvente si ripartisce tra tutti in proporzione alle rispettive quote

- **Durata:** durata prestabilita (in mancanza di previsione la durata è decennale)

JOINT VENTURES

- **Definizione:** organizzazione gestita da almeno due imprese che collaborano per un determinato progetto o specifica attività, soprattutto nell'ambito di rapporti internazionali, con l'obiettivo di dividere i profitti, sfruttando sinergie, *know-how*, capitale
- **Fonte:** contratto atipico, di matrice statunitense non normato nel nostro ordinamento, ma disciplinato secondo il generale principio dell'autonomia negoziale (1322 c.c.)
- **Contenuto:** messa in comune di reciproci mezzi senza creazione di una diversa entità giuridica rispetto alle partecipanti, che rimangono economicamente e giuridicamente distinte, pur compiendo atti per la realizzazione di un affare/fine comune
- **Costituzione:** accordo plurilaterale di collaborazione industriale senza vincoli di forma. Si possono costituire anche nella forme di società di capitali, con responsabilità limitata per lo svolgimento di attività congiunta: si parla in tal caso di "joint venture corporation" che agisce in funzione strumentale alla realizzazione degli interessi dei singoli co-venture. In questo caso i co-ventures dividono oneri e utili della società e sono responsabili esclusivamente per la parte di capitale da loro versato
- **Pubblicità:** nessun vincolo pubblicitario per le joint venture contrattuali
- **Responsabilità:** le parti non rispondono in via solidale verso i terzi. Il rapporto si instaura direttamente tra il co-venture e i terzi, e ciascuna impresa risponde solo per le proprie obbligazioni assunte nell'ambito della propria attività
- **Durata:** limitata all'affare (indeterminata in caso di soc. di capitali)

CAPITOLO 2.

2. LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI RETE 30

2.1. Configurazione giuridica delle reti d'impresa : rete contratto e rete soggetto

Il contratto di rete è stato disciplinato per la prima volta nel 2009: l'originario nucleo di disposizioni, infatti, è stato introdotto, nel nostro ordinamento, in sede extra codicistica, con l'art. 3 comma 4-ter e ss. del Decreto Legge n. 5/2009, convertito con Legge n. 33/2009. Successivamente, il testo normativo, è stato oggetto di una serie di interventi legislativi³¹.

Come è stato osservato nel capito precedente (*paragrafo 1.2.1.*) sono tre i principali interventi legislativi che hanno scandito la creazione della disciplina del contratto di rete e che si sono susseguiti nel 2009, 2010 e nel 2012.

Inoltre la legge n. 180/2011, cosiddetto "Statuto delle imprese" ha introdotto la prima definizione normativa di rete di imprese, sottraendo tale espressione all'area economica e definendo "reti di imprese" le aggregazioni funzionali tra imprese che rientrano nelle definizioni recate dal decreto legge 10 febbraio 2009 n. 5, convertito con modificazioni nella legge 9 aprile 2009 n. 33 e dall'art. 42 del decreto legge 31 maggio n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

In tal modo, la categoria normativa della rete di imprese è stata circoscritta, dalla legge n. 180 citata, alle sole aggregazioni funzionali tra imprese che rientrano nella definizione prevista dalla disciplina italiana che ha introdotto nel 2009 il contratto di rete .

L'attuale definizione del contratto di rete, risultante dalla successiva evoluzione normativa, individua quindi una fattispecie giuridica ³² che può presentare mera natura contrattuale (cd. **rete-contratto**), oppure può dare vita ad un nuovo soggetto giuridico (cd. **rete-soggetto**).

³⁰ Per i contenuti del presente capitolo si consenta di rinviare alla "Guida alle Reti d'impresa" di RetImpresa-Confindustria , pubblicata con il Sole 24 ore, Febbraio 2018.

³¹La disciplina, oggi vigente è stata introdotta con l'art. 3 commi 4-ter e ss. del d.l. 10 febbraio 2009 n. 5, convertito nella l. 9 aprile 2009 n. 33, poi modificata e integrata con la l. 23 luglio 2009 n. 99 e con l. 30 luglio 2010 n. 122, che ha convertito il d.l. n. 78/2010. Il testo normativo è poi stato ulteriormente modificato in forza di l. n. 134/2012 (che ha convertito con modifiche il d.l. n. 83/2012) e di d.l. n. 179/2012, convertito con modifiche dalla l. 17 dicembre 2012 n. 221 e da ultimo modificato con l. 28 luglio 2016 n.154 in vigore dal 25 agosto 2016.

³² Come sottolineato nella "Guida alla Reti d'Impresa" di RetImpresa citata, "Controversa e discussa, fin dal primo apparire della norma, è la natura di questa disciplina. Tre diverse ricostruzioni sono state offerte dai primi interpreti in dottrina: secondo alcune interpretazioni il legislatore avrebbe introdotto un nuovo tipo contrattuale che va ad affiancarsi a quelli già disciplinati. Altri autori, invece, sostengono la natura transtipica del contratto (potendosi con esso realizzare attività che precedentemente rimesse a singole figure contrattuali), il contratto di rete, quindi, potrebbe esser impiegato per funzioni diverse. Secondo altra interpretazione, invece, si sostiene che il contratto di rete non rappresenterebbe un tipo contrattuale nuovo, bensì un insieme di requisiti, in presenza dei quali, i contratti funzionali alla cooperazione inter-impreditoriale, comunque denominati, consentono ai contraenti di avvalersi di agevolazioni e benefici".

Per quest'ultima, la fattispecie³³ della rete " dotata di soggettività giuridica", introdotta nel 2012, il Legislatore stabilisce che *"Se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l'iscrizione nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica"*

A parità quindi di alcuni elementi obbligatori che contraddistinguono le due tipologie di contratto di rete, la rete soggetto presuppone , come si vedrà più avanti :

- l'istituzione di un fondo patrimoniale comune , costituito dai conferimenti dei singoli retisti
- l'istituzione di un Organo comune che agisce in rappresentanza (rappresentanza organica) della rete-soggetto,
- l'indicazione, in sede di atto costitutivo, della denominazione e della sede della rete
- l'iscrizione della rete nella Sezione Ordinaria del Registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede.

Le reti che rientrano in questo modello, costituiscono quindi un autonomo centro di imputazioni di situazioni giuridiche, attive e passive: il fondo comune costituisce un patrimonio "autonomo" rispetto a quello dei singoli retisti e per tutta la durata della rete, ai sensi dell'arti 2614 c.c. richiamato dalla norma in quanto compatibile con la disciplina della rete, i retisti non possono chiederne la divisione e i creditori della rete non possono far valere i loro diritti sul fondo medesimo. Nella rete soggetto quindi le obbligazioni vengano assunte e i diritti acquistati dall'organo comune che agisce in nome della rete stessa. Il regime di responsabilità limitata al fondo patrimoniale comune, come si vedrà nei paragrafi successivi, è previsto anche per le reti contratto ove dotate di fondo e organo comune, quindi a prescindere dall'acquisizione della soggettività giuridica .

Vale la pena anticipare, già in questa sede, che per le reti soggetto, invece, l'assunzione delle obbligazioni avviene in capo alle imprese retiste, direttamente o per il tramite dell'organo comune che - salvo che nel contratto non sia disposto diversamente- agisce non già per la rete, bensì per conto, ed eventualmente in nome, degli imprenditori partecipanti alla rete, in forza di una sorta di mandato collettivo. Le reti contrattuali, quindi, non costituiscono un autonomo centro di imputazione giuridica: il fondo patrimoniale comune, se costituito, fa capo ai retisti e costituisce un patrimonio "separato" rispetto a quello di quest'ultimi.

A corollario del regime di responsabilità patrimoniale il legislatore ha previsto solo per le reti soggetto l'obbligo di redigere la situazione patrimoniale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni relative al bilancio di esercizio per le società per azioni: pertanto la situazione patrimoniale va depositata presso l'Ufficio del Registro delle Imprese del luogo dove ha sede la rete.

La norma precisa, inoltre, che per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 .

³³ Suddetta previsione è stata aggiunta con L. n.134/2012 (conversione con modifiche di D.L.n.83/2012).

Il regime di pubblicità diverge per le reti contratto. Come si vedrà più avanti infatti, il contratto di rete è soggetto ad iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e non in autonoma posizione del Registro imprese, come per le reti soggetto.

La previsione di questi limiti di contenuto e forma e di obblighi societari per le reti soggetto, rende questo modello meno flessibile rispetto alla rete contratto e soprattutto lascia ampi margini di incertezza sulla fisionomia e le caratteristiche in tema di disciplina civilistica applicabile, rispetto ai modelli societari tipici, giacché la costituzione di un nuovo ente comporta effetti e conseguenze sotto diversi profili, non sufficientemente ponderati in sede legislativa.

Per questi motivi nella prassi si è sviluppato un utilizzo consistente del modello di rete-contratto che lascia ampi margini all'autonomia negoziale delle parti.

La dottrina³⁴, in particolare, individua quattro possibili macro varianti o articolazioni strutturali del contratto di rete (rete contratto), in funzione della possibilità riconosciuta alle parti di scegliere l'assetto degli interessi che intendono configurare, con conseguenze diverse in tema di titolarità/imputazione di acquisti, diritti ecc.:

1. **Contratto di rete senza organo comune, né fondo patrimoniale, privo di soggettività giuridica**(in cui i singoli imprenditori aderenti sono responsabili ciascuno con il proprio patrimonio per le obbligazioni contratte "in relazione" al programma di rete);
2. **contratto di rete con organo comune ma senza fondo patrimoniale comune e senza soggettività giuridica**
3. **contratto di rete senza organo comune ma con fondo patrimoniale comune e senza soggettività giuridica**
4. **contratto di rete che prevede un Organo comune e un fondo patrimoniale senza soggettività giuridica** (con conseguente limitazione di responsabilità per le singole imprese come delineata all'art. 3, comma 4 *ter* n. 2 del d.l. n. 5/2009)

A questi 4 modelli si aggiunge, come evidenziato, la fattispecie del **contratto di rete con soggettività giuridica**, dotata obbligatoriamente di organo comune e fondo patrimoniale (organizzazione caratterizzata dalla limitazione di responsabilità delle imprese aderenti nei termini indicati dall'art. 3 comma 4 *ter* n. 2 del d.l. n.5/2009) .

Già dall'individuazione dei macro modelli emerge una peculiarità/anomalia del sistema regolamentatorio: a parità di struttura e dotazione patrimoniale della stessa organizzazione della rete, il riconoscimento della soggettività giuridica è rimesso ad un'opzione del tutto libera delle parti.

2.1.2. Definizione del contratto di rete

In ogni caso, qualunque sia la tipologia di rete prescelta dalle parti la formulazione della norma definisce il negozio di rete come *il contratto con cui gli imprenditori, per accrescere individualmente e collettivamente la propria competitività e la propria capacità innovativa, si obbligano sulla base di un programma comune 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) o ancora a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.*

³⁴ Cfr. CAFAGGI F., voce Contratto di rete, cit. p.213.

La definizione normativa è peculiare sotto due profili:

- a differenza di quanto accade negli altri tipi contrattuali (es. appalto, mandato, compravendita, contratto di società di cui all'art. 2247 c.c.) la nozione normativa di contratto di rete non delinea i diritti e gli obblighi delle imprese aderenti, diritti ed obblighi la cui definizione è rimessa all'autonomia privata, sulla base dell'operazione economica perseguita in concreto ed emergente dal programma comune che le parti devono individuare; alla medesima nozione di contratto di rete inoltre corrispondono come si è detto poc'anzi almeno tre varianti tra loro molto diverse;
- In secondo luogo, l'unico elemento normativo comune alle suddette diverse articolazioni strutturali del contratto, che vanno dalla rete contratto leggera, rete contratto strutturata, fino alla rete-soggetto, risiede nella tipizzazione dello scopo dell'aggregazione imprenditoriale di accrescimento della capacità innovativa e competitiva, sia in termini individuali che in termini collettivi, attraverso la condivisione di progetti imprenditoriali.

Il contratto di rete si identifica quindi in ragione del suddetto tipizzato scopo, ovvero il raggiungimento di obiettivi innovazione e competitività che le parti sono obbligati ad indicare concretamente ed espressamente nel contratto di rete perché sia tale , al pari dei criteri di misurazione dell'avanzamento verso questi obiettivi . Vista la rilevanza causale di tali elementi, la loro mancata o insufficiente indicazione determinerebbe la nullità de contratto per difetto originario di causa³⁵.

Ed è proprio questa collaborazione finalizzata ad un comune e tipizzato obiettivo al cui conseguimento sono dirette le prestazioni di ciascuna parte, che costituisce argomento forte a sostegno della tesi della dottrina prevalente dell'inclusione del **contratto di rete fra i contratti con comunione di scopo e associativi**³⁶.

Tale natura associativa distingue il contratto di rete dai contratti di affiliazione commerciale, in quanto questi ultimi anche se stipulati in serie, sono strutturati come necessariamente bilaterali: e ciò anche se diano luogo a fenomeni reticolari di imprese (es reti di *franchising*) che però non hanno alla base la formalizzazione giuridica del contratto di rete.

In ogni caso, eccezion fatta per tale scopo tipizzato dalla normativa, l'intera definizione del contratto di rete è dispositiva e non precettiva: il legislatore definisce cioè un perimetro regolatorio indicando quali elementi devono comporre il contratto di rete, rimettendo poi alla determinazione negoziale la definizione e la declinazione del contenuto di ciascun elemento

³⁵ S DELLE MONACHE, *Il contratto di rete*, cit. p.1257.

³⁶ Cfr. S. MAIORCA, voce Contratto plurilaterale, in Enc. Giur. Treccani, Volume X Roma, 1988, p. 3, ss. In tale prospettiva si distingue tra contratto di scambio e contratto associativo: il primo con struttura bilaterale e posto in essere per il raggiungimento di scopi divergenti e contrapposti tra le parti , mentre nel secondo gli interessi degli aderenti convergono verso uno scopo comune alla cui realizzazione si giunge attraverso un programma concordato dove l'esecuzione delle prestazioni reciproche è finalizzata proprio al conseguimento dello scopo comune: così V. Barba appunti per uno studio sui contratti plurilaterali di scambio, cit. p.547. Alla ricostruzione sopra richiamata si contrappone chi osserva che lo scambio giuridico non contrasta con la multilateralità e che al contempo esistono contratti plurilaterali senza comunione di scopo, come per es. la divisione, o ancora contratti plurilaterali di scambio dove gli scopi contrapposti sono composti nell'unità del medesimo accordo senza dover configurare la giuridizzazione del fenomeno economico sottostante ad una molteplicità di contratti bilaterali (di scambio) artificialmente collegati da loro: così V. BARBA, *Appunti per uno studio sui contratti plurilaterali di scambio*, cit., p. 534.

costitutivo, nel rispetto dello scopo tipizzato di accrescimento della competitività e dell'innovazione dei retisti.

Come avremo modo di illustrare in seguito, il legislatore giunge a dettare un assetto di disciplina solo in punto di responsabilità patrimoniale e, in via suppletiva, di regolamentazione del recesso, mentre in relazione a tutti gli altri aspetti si limita ad indicare "il contenitore" senza definire il "contenuto".

Il che, come si vedrà nel prosieguo, ha non poche conseguenze in termini di disciplina applicabile al singolo contratto di rete, specie ove la regolamentazione pattizia è carente o "viziata" e difficilmente colmabile con la procedura ermeneutica basata sulle tecniche dell'assorbimento, della combinazione e dell'analogia *legis o iuris*.

Le difficoltà di ricostruzione della disciplina applicabile nascono proprio dall'inefficienza del tipo contrattuale a rispondere alle odierne sfide di un'economia globalizzata e interdipendente e, dall'altro lato, dal difficile coordinamento tra regole della parte generale del contratto, regole della parte speciale del codice civile e quelle contenute in leggi speciali³⁷.

E' evidente che la definizione normativa del contratto di rete, priva com'è di uno specifico paradigma contenutistico, nella quale la fattispecie descrittiva del contratto è sostituita dalla individuazione di un'operazione economica concordata dall'autonomia delle parti, comporta quindi la necessità, in sede interpretativa e/o giurisprudenziale, di un controllo sostanziale e non formale dei programmi del contratto e dell'attività effettivamente svolta, con un attento vaglio, della meritevolezza dell'intesse perseguito (art. 1322 c.c.), al pari di tutte le forme contrattuali atipiche o trans tipiche che dir si voglia: interesse che va rilevato appunto rispetto alla causa concreta e individuale dell'operazione economica.

Va peraltro ricordato che l'orientamento giurisprudenziale diffuso in materia di autonomia contrattuale ribadisce che la causa concreta costituisce uno degli elementi essenziali del negozio alla cui stregua va valutata la conformità alla legge dell'attività negoziale posta in essere in riscontro della liceità - ai sensi dell'art. 1343 c.c.- e per i contratti atipici della meritevolezza degli interessi perseguiti dalle parti ai sensi dell'art. 1322 c.c.(Cass. 19/2/2020.1898). A quest'ultimo riguardo continua la Corte, i controlli relativi all'autonomia negoziale devono essere parametrati ai superiori valori costituzionali previsti a garanzia degli specifici interessi perseguiti (Cass. 19/06/2009.n. 14343).

E' evidente, di fronte all'eterogeneità dei fini concreti che sottendono alle operazioni economiche dei contratti di rete l'importanza e complessità dell'indagine dell'interprete circa il concetto di causa, ai fini della liceità del negozio³⁸: "strumento che permette di andare oltre il testo letterale del contratto, di indicare gli scopi perseguiti dalle parti e di giudicare e correggere il rapporto fra le prestazioni".

Si può dunque concludere che se è pur vero che il legislatore ha tipizzato con la normativa in tema di contratto di rete un nuovo paradigma legale di collaborazione inter imprenditoriale, è

³⁷ Al riguardo si vedano le osservazioni di G. ALPA, *Le stagioni del contratto* Bologna, 2021, p.109, ss.

³⁸ Come autorevolmente sottolineato da G.B. FERRI, *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Milano 1966, p.246 ss.: qui la causa da indagare nel contratto di rete è da intendersi non nella sua accezione tradizionale di funzione economica-sociale del contratto, ma come funzione economico-individuale e ragione sostanziale dell'affare effettivamente perseguito dal contratto e come enunciato e realizzato dal programma comune di rete e dagli specifici obiettivi strategici concordati.

altrettanto vero che la tipizzazione è per così dire “informe” quanto ai contenuti dei diritti e degli obblighi facenti capo alle parti, proprio perché la normativa sul contratto di rete si pone come obiettivo quello di essere strumento di regolazione generale per tutti gli accordi di collaborazione tra imprese finalizzati al raggiungimento della crescita competitiva e innovativa.

Al riguardo autorevoli commentatori - che riconducono il contratto di rete ad un macro tipo (all'interno del quale rientrerebbero molteplici modalità di collaborazione tra imprese) - auspicano una riforma legislativa volta a definire dei principi generali relativi da applicare a tutte e forme contrattuali di collaborazione tra imprese³⁹, al fine di evitare dubbi e incertezze interpretative che finiscono inevitabilmente per limitare l'uso dello strumento e incidere anche sul piano delle relazioni contrattuali e dei rapporti di lavoro che si instaurano tra i retisti negli scambi di prestazione lavoro, come si dirà nei capitoli successivi.

2.2. La costituzione del contratto di rete: requisiti obbligatori e facoltativi

Esaminato l'inquadramento sistematico generale del contratto di rete, una piena comprensione di tale nuova figura impone di procedere all'analisi dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dal legislatore per la costituzione del relativo contratto. La disciplina dettata dai commi 4-ter e seguenti dell'art. 3 della legge n. 33/2009 citata, richiede infatti che il contratto presenti determinati elementi costitutivi, dei quali alcuni hanno carattere necessario o quantomeno caratterizzante, altri, invece, carattere facoltativo/eventuale. E' evidente quindi che il legislatore ha voluto che il contratto di rete potesse assumere una struttura organizzativa semplificata (cosiddetta “rete leggera”) ovvero una struttura più complessa o articolata (cosiddetta “rete pesante”).

Come sottolineato da autorevoli commentatori⁴⁰, “la differenza tra elementi obbligatori e facoltativi attiene al fatto che i primi (cd. elementi caratterizzanti o necessari) devono essere presenti perché un contratto tra imprese possa sussumersi nella fattispecie del contratto di rete, pertanto in relazione a questi elementi la libertà negoziale incide sul *quomodo*; i secondi (elementi cd. facoltativi o eventuali) possono essere previsti, o meno, ma la loro presenza, pur rilevante ai fini della architettura che assume la rete, non incide, sulla qualificazione del contratto tra imprese quale contratto di rete (la libertà negoziale incide sull' *an* prima ancora che sul *quomodo*)”.

Gli **elementi costitutivi cd. caratterizzanti** previsti dal legislatore sono:

- 1) il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale di ogni retista;
- 2) la denominazione e la sede della rete (obbligatoria solo se sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune);
- 3) gli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e i criteri concordati per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi;
- 4) il programma di rete, con l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun retista e le modalità di realizzazione dello scopo comune;
- 5) la durata del contratto;

³⁹ Sul punto cfr. F. CAFAGGI, voce *Il contratto di rete*, cit. p.235.

⁴⁰ Cfr. *Guida alle reti d'impresa*, Retimpresa, cit. pag. 69 .

- 6) le modalità di adesione di altri imprenditori;
- 7) le regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti

Sono invece elementi **facoltativi** del contratto:

- a) Il fondo patrimoniale comune, la misura e i criteri di valutazione dei conferimenti dei retisti al fondo, nonché le regole di gestione del fondo medesimo. La norma prevede l'obbligo del fondo patrimoniale comune solo nell'ipotesi in cui le parti intendano attribuire soggettività giuridica alla rete (cd. rete-soggetto).
- b) l'Organo Comune per l'esecuzione del contratto o di una o più parti o fasi di esso, con l'indicazione del nome, della ditta, ragione o denominazione sociale del soggetto prescelto per svolgere tale ufficio di organo comune di rete, i poteri di gestione e di rappresentanza conferiti all'Organo, nonché le regole relative alla sua eventuale sostituzione;
- c) 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;

Nei paragrafi che seguono si analizzano nel dettaglio ciascuno di questi elementi indicati.

2.2.1 Chi può stipulare il contratto di rete

Il legislatore costruisce il contratto di rete quale negozio stipulabile tra due o più imprenditori, con ciò fissando un requisito essenziale per la partecipazione al contratto (in via originaria o successiva alla stipulazione) e delimitandone l'ambito soggettivo - e quindi la relativa capacità di conclusione - ai soli soggetti che rivestono la qualità imprenditoriale in base alle norme generali del codice civile (art.2082 c.c.). Il legame tra contratto di rete e imprenditorialità appare naturale ove si consideri lo scopo con cui è stato originariamente introdotto l'istituto dal nostro legislatore, come strumento di collaborazione anticrisi per le piccole e medie imprese, in parallelo agli scopi delle politiche comunitarie e in particolare dello Small Business Act , di creazione di nuove imprese e rafforzamento di quelle esistenti.

Fermo restando quindi la pluralità del contratto (almeno due imprenditori), non ci sono ulteriori limiti legati alle caratteristiche dell'imprenditore, né di forma giuridica, né dimensionale, né rispetto alla localizzazione delle imprese (possono partecipare aziende situate in diverse parti del territorio italiano e le filiali di società estere), né rispetto alle attività.

La norma (comma 4 ter dell'art. 3 citato) richiede che sia indicato nel contratto di rete in maniera non pretermittibile il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale di ogni partecipante per originaria sottoscrizione del contratto o per adesione successiva. E' evidente la finalità del legislatore di assicurare una precisa identificazione delle parti contraenti, in relazione al regime di pubblicità del contratto che la legge prevede mediante la sua iscrizione, ai fini della sua efficacia, nel Registro delle imprese, presso la posizione di ciascuna impresa sottoscrittrice del contratto (nel caso di rete-contratto).

Pertanto dal combinato disposto dei commi relativi alla disciplina dettata all'art. 3 comma 4-ter e ss. D.L.n.5/09 e poi dalla prassi consolidatasi, risultano necessari due i requisiti da soddisfare affinché un soggetto possa essere parte di un contratto di rete: (1) deve trattarsi di un

imprenditore (*requisito sostanziale*); (2) la qualità di imprenditore deve risultare dal Registro delle Imprese (*requisito formale*).⁴¹.

Ne consegue che non possono partecipare al Contratto di rete soggetti che pur svolgendo attività a contenuto economico, non siano imprenditori sotto il duplice profilo formale e sostanziale (ovvero non rientrano nella definizione codicistica di imprenditore, nè sono iscritti nel Registro delle imprese presso le Camere di Commercio) . Sono escluse per esempio dalla stipula del contratto di rete le Pubbliche Amministrazioni, le fondazioni, le associazioni, ma sono ammessi per esempio gli enti pubblici economici iscritti presso il registro imprese⁴².

Conseguentemente, deve ritenersi che qualora soggetti non imprenditori aderiscano in via originaria o successivamente ad una rete stipulata da altri, tale partecipazione dovrà considerarsi nulla ex art. 1418, commi 1 e 2, cod. civ. La nullità della partecipazione alla rete da parte del soggetto privo dei requisiti di imprenditore, potrà avere o meno riflessi anche sul contratto di rete globalmente inteso e travolgerlo quindi totalmente ex art. 1420 cod.civ., a seconda dell'essenzialità o meno di tale partecipazione al contratto, secondo le regole generali rammentate in materia di contratti plurilaterali.

A questo quadro normativo, va però aggiunta la novità introdotta con la L. n. 81/2017 (cd. Jobs Act Lavoro Autonomo), secondo cui *“Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità:*

a) di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con accesso alle relative provvidenze in materia;”

⁴¹ AA.VV., *Linee Guida per i contratti di rete*, COMITATO INTERREGIONALE DEI CONSIGLI NOTARILI DELLE TRE VENEZIE E RETIMPRESA (a cura di), 2012, in <http://www.notaitriveneto.it/download.php> ed in <http://www.retimpresa.it/index.php/it/le-guide-di-retimpresa>

⁴² Rispetto alla sussistenza del requisito formale di imprenditore si veda *“Guida alle reti di impresa”* cit.: “Si segnala una questione che è andata assumendo sempre maggiore rilevanza, ossia la possibilità, o meno che imprese straniere partecipino alle reti di imprese ex art. 3 co. 4-ter ss. D.L.n.5/09. Il testo normativo non limita la partecipazione alle reti di imprese in base della nazionalità dei partecipanti; tale limitazione peraltro, certamente con riferimento alle imprese comunitarie, sarebbe contraria alla normativa comunitaria. Indubbiamente, i soggetti stranieri, comunitari e non, devono rispettare il *requisito sostanziale (svolgimento dell'attività di impresa)*, ma qualche perplessità può porre il rispetto del requisito formale (*essere iscritti al Registro Imprese*): infatti perché questa avvenga si rende necessario che l'impresa straniera abbia sul territorio italiano almeno una unità locale, e che di tale presenza sia notiziato il competente Registro delle Imprese con apposita iscrizione. In tal caso, tutte le necessarie formalità pubblicitarie riferite alla rete, ed in particolare l'iscrizione iniziale, saranno eseguite presso il Registro delle Imprese ove risulta iscritta l'unità locale. Tuttavia richiedere l'apertura di un'unità locale ad un'impresa straniera, anche quando questa operi soltanto in territorio straniero, quantunque in rete con imprese italiane, appare forse eccessivo; se non addirittura discriminatorio imporre ad un'impresa comunitaria di aprire un'unità locale, in Italia, al fine di consentirle la partecipazione ad una rete. In attesa di chiarimenti legislativi in materia, si sono verificati casi in cui le imprese straniere, prive di unità locale in Italia e come tali non iscritte al relativo Registro Imprese, non sono apparse tra i sottoscrittori originari del contratto, ma vi hanno aderito in un secondo momento; ciò al fine di superare l'ostacolo che deriva dalla seguente previsione normativa: *“[...]l'efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari”*⁴².

Alla luce di questa novità legislativa, ora anche i soggetti che non rivestono natura *stricto sensu* imprenditoriale, ossia i liberi professionisti, possono, quanto meno per le finalità della “partecipazione ai bandi e concorrere all’assegnazione di incarichi e appalti privati” partecipare alle reti di imprese di cui all’art. 3 co. 4-ter, in forma di cd. reti miste, oltre alla possibilità di costituire reti di esercenti la professione. Va ricordato però che nonostante tale previsione, non erano state fornite indicazioni circa gli adempimenti pubblicitari da eseguirsi per le partecipazioni alle reti cd. miste da parte dei liberi professionisti, i quali, pur essendo operatori economici, mancano del cd. requisito formale di cui *infra*.

Con la circolare n. 3707/C del 30 luglio 2018 il Ministero dello Sviluppo Economico fornisce alcuni chiarimenti sul regime pubblicitario dei contratti di rete per i lavoratori autonomi e professionisti, escludendo la possibilità per questi ultimi di partecipare alle reti contratto in forma di reti miste, come prevista dall’art. 12, comma 3, della legge n. 81/2017 (c.d. “Jobs Act autonomi”). E’ invece possibile la pubblicità di reti-soggetto “miste”. La circolare ministeriale conferma, infatti, l’orientamento già espresso con il parere del 9 aprile 2015, rispetto a tutti i soggetti iscritti al Rea in quanto non imprenditori, che non avendo una propria posizione in seno al registro delle imprese non possono iscrivere a margine della stessa il contratto di rete “ordinario” (vale a dire, quello privo di soggettività giuridica), come invece prescrive la norma. Il Ministero chiarisce, pertanto, che – a legislazione invariata – appare possibile a fini pubblicitari la sola creazione di contratti di rete misti (imprenditoriali – “professionali”) dotati di soggettività giuridica, per i quali è prevista l’iscrizione autonoma della rete al registro delle imprese.

Con un successivo parere del 28 gennaio 2020 prot. 23331 il Ministro dello Sviluppo Economico, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito al contratto di rete tra professionisti e reti miste, confermando l’orientamento restrittivo adottato in tema di pubblicità dei contratti di rete costituiti tra professionisti e tra professionisti e imprese (c.d. reti miste). Il Ministero ribadisce infatti che la pubblicità legale è, al momento, consentita alle sole reti miste dotate di soggettività giuridica (c.d. reti-soggetto), in quanto in tal caso la rete dispone di una autonoma iscrizione al Registro imprese. Non invece alla reti tra soli professionisti, che pure possono essere costituite ma senza ricevere gli effetti pubblicitari di legge, nè alle reti miste tra professionisti e imprese prive di soggettività giuridica. Il Ministero chiarisce infine che se i professionisti sono però costituiti in forma di Società tra Professionisti possono organizzarsi in reti-contratto e darne iscrizione a margine della propria posizione nella sezione speciale del Registro imprese.

Un’ultima annotazione concerne la possibilità che imprese straniere, non aventi sede in Italia possano aderire ad un contratto di rete: sulla specifica questione si v. *infra* paragrafo relativo ai profili pubblicitari.

2.2.2. La Denominazione e la Sede

Il contratto di rete deve obbligatoriamente indicare il nome e la sede della rete solo se questa sia dotata di fondo patrimoniale comune.

Nella prassi delle reti costituite, indipendentemente dall’obbligo di legge e dalla presenza del fondo patrimoniale comune, l’indicazione della denominazione e della sede della rete sono quasi sempre presenti.

L’elezione di un nome per la rete assume infatti spesso rilievo come elemento di identificazione nel mercato, utile ai fini delle attività di comunicazione e marketing che le imprese mirano a

sviluppare con la rete. Molto spesso i contatti di rete disciplinano anche se e quando la singola impresa possa utilizzare la denominazione della rete.

La scelta della sede è opportuno venga fatta scegliendo se tale sede possa assumere la valenza di elezione di domicilio rispetto ai terzi, con conseguenti riflessi processuali.

2.2.3. Gli Obiettivi Strategici e le modalità del controllo

Come esaminato nei paragrafi precedenti il Legislatore qualifica il contratto di rete in funzione del suo scopo, quale negozio di collaborazione inter-imprenditoriale volto a conseguire l'accrescimento della capacità innovativa e della competitività sul mercato delle imprese stipulanti.

La norma nell'individuare questi scopi prescrive che il contratto di rete debba indicare obbligatoriamente gli specifici **obiettivi strategici** di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate dagli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi. Non basta quindi un'enunciazione generica, ma occorre che l'autonomia delle parti contraenti stabilisca da un lato gli obiettivi comuni, in modo concreto, dettagliato e coerente rispetto al programma di rete e dall'altro scelga, nella massima libertà, ma con maggior pregnanza rispetto ad una semplice enunciazione di obiettivi, criteri, parametri e la cadenza temporale con cui misurarne il raggiungimento.

E' proprio su questo punto che si caratterizza il contratto di rete e la concretezza dello strumento rispetto ad altre forme di aggregazione ed integrazione. Difficilmente infatti potrà configurarsi come contratto di rete in senso proprio un contratto con intenti di mera protezione o per fini meramente organizzativi come i consorzi. Va considerato inoltre che la definizione degli obiettivi da conseguire presuppone una stabilità di rapporti, diversamente da forme di integrazione occasionali, quali ad esempio le a.t.i.) e comporta l'evoluzione e progressione del rapporto fra i partecipanti in forme di crescita individuale delle imprese e collettiva della rete.

Tali requisiti possono consentire una verifica circa la genuinità del contratto di rete o meglio la necessità che il contratto, almeno dal punto di vista potenziale, conduca a risultati utili di accrescimento individuale e collettivo della competitività e innovazione. Pertanto la mancanza di tali elementi o l'indicazione generica con formule "sacramentali" prive di contenuto o incoerenti rispetto al programma di rete, rappresenta, ad avviso di chi scrive, un indice di nullità del contratto, da valutare quindi attentamente ai fini della sussumibilità del negozio concretamente realizzato dalle parti nella fattispecie tipica del contratto di rete e della non applicabilità delle discipline lavoristiche di favore previste per il contratto di rete in tema di distacco e codatorialità, rispetto a fattispecie non genuine, esaminate nei capitoli 3 e 4 della Ricerca.

2.2.4 Il contenuto del contratto: il Programma Comune e Diritti e Obblighi

La norma nel definire la fattispecie del contratto di rete richiede che le parti definiscano il programma di rete con l'enunciazione dei diritti e degli obblighi che si riconoscono reciprocamente le parti, nonché le modalità di realizzazione del programma comune. Questo elemento assume rilievo essenziale giacché rappresenta l'oggetto del contratto, attorno al quale si costruisce la collaborazione e si stabilisce cosa si "fa rete": pertanto il programma esprime di fatto l'idea imprenditoriale.

E' necessario quindi che il programma di rete abbia in concreto un grado di dettaglio idoneo a governare la complessità dell'idea imprenditoriale e che le attività comuni da svolgere siano coerenti e compatibili con gli obiettivi strategici fissati e con la struttura della rete, rispetto anche ai rapporti interni tra i retisti.

Dal dato normativo emerge una tripartizione di attività che possono costituire oggetto dell'accordo . Le tre tipologie di attività (tra loro concorrenti o alternative), costituiscono altrettanti macro modelli di programma, liberamente declinabili dalle parti stesse, e precisamente:

1. lo scambio di informazioni o prestazioni;
2. la collaborazione in forme ed ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle imprese;
3. l'esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto dell'impresa.

Rispetto ai suddetti tre macro modelli, si osserva che:

Il programma, che può avere ad oggetto lo scambio di informazioni o prestazioni è la forma più leggera di contratto di rete . In questo caso lo scambio può avvenire tra le stesse imprese aderenti al contratto che condividono conoscenze utili alla produzione o all'innovazione, o informazioni commerciali oppure lo scambio può realizzarsi con un soggetto esterno, nel caso in cui le retiste decidano di acquisire da un terzo le informazioni/prestazioni necessarie . In questi tipi di contratti, se lo scambio riguarda informazioni e prestazioni complesse e variegate, al contratto di rete si possono affiancarsi anche disciplinari o contratti di scambio ad hoc che disciplinano le condizioni delle specifiche informazioni/attività oggetto dello scambio.

Alla luce di queste caratteristiche della rete, per parte della dottrina il contratto di rete costituirebbe un'ipotesi di contratto plurilaterale di scambio.

L'ipotesi in cui il contratto sia volto alla collaborazione rappresenta una forma più intensa di contratto di rete: qui le imprese si impegnano in qualcosa di più inteso rispetto al mero scambio, tuttavia esse mantengono un certo grado di indipendenza, rispetto all'ipotesi dell'esercizio in comune dell'attività. La collaborazione alcune volte può sostanziarsi in un vero coordinamento tra le attività complementari dirette al risultato finale unitario, quale, ad esempio, la realizzazione del prodotto finale. Viene osservato dalla dottrina maggioritaria⁴³ che "la formula della collaborazione può trovare maggior impiego nelle ipotesi in cui il contenuto delle prestazioni dei partecipanti non sia determinato *ex ante*, bensì le prestazioni di ogni partecipante siano definibili solo in seguito ai risultati conseguiti con la collaborazione. A titolo esemplificativo, si avrà assunzione di un obbligo di collaborazione quando le parti decidono di mettersi in rete per la produzione di un bene innovativo, ma al momento della stipula del contratto non sono, ancora, in grado di conoscere con precisione il contenuto della prestazione-mezzo cui si obbligano; pertanto non potendo obbligarsi allo scambio di prestazioni il cui contenuto non sia ancora noto, opereranno per la collaborazione, modalità più elastica di operare in rete, in quanto meno definita".

Infine il contratto di rete diretto all'esercizio in comune dell'attività rappresenta la forma più strutturata di collaborazione e presenta affinità con la formula societaria; tuttavia in dottrina si

⁴³ Si veda "Guida alle Reti d'Impresa", a cura di RetImpresa-Confindustria cit.

sostiene che la locuzione “esercizio in comune” possa assumere un’estensione maggiore di quella attribuita in ambito societario, ricomprendendo anche forme di coordinamento e svolgimento in comune di attività complementari, quali ad esempio la logistica⁴⁴.

Numerose e svariate possono essere le attività oggetto del programma della rete. Pertanto il programma comune può consistere in un particolareggiato *business plan* avente ad oggetto un preciso progetto, oppure può configurarsi quale cornice al cui interno sono previste diverse attività da svolgersi (cosiddette reti “multi-progetto”). In questa tipologia di contratti, si prevede espressamente che il programma di rete possa articolarsi in sotto-progetti, ai quali prenderanno parte, di volta in volta, le imprese retiste interessate allo specifico progetto (cd. clausola a geometria variabile)

Il contratto di rete, inoltre, può svolgere funzione lucrativa o mutualistica. Per un’analisi dettagliata dei driver che più frequentemente ricorrono nelle reti si rinvia al capitolo 1, paragrafo 1.3..

Alla definizione del programma comune consegue la determinazione, ad opera delle parti contraenti, dei diritti e obblighi che si riconoscono e assumono reciprocamente. Questo profilo della fattispecie rappresenta l’ennesima conferma dell’ampiezza concessa all’autonomia privata dalla norma di legge sui contratti di rete che per questo motivo possono essere impiegati in una gamma diversificata di soluzioni: da quelle nelle quali gli obblighi sono limitati sotto più profili e l’integrazione raggiunta tra le imprese sarà, di conseguenza, modesta; a quelle nelle quali gli obblighi sono decisamente più estesi e penetranti e riguardano più aspetti della vita delle imprese stesse e dunque il loro coinvolgimento nella rete sarà particolarmente significativo.

Gli obblighi, cui si fa riferimento nella norma, sono obblighi che gli aderenti assumono l’uno verso gli altri e/o, eventualmente, verso alcuni di essi, anche alla luce di quell’idea di crescita individuale e collettiva che la rete persegue e del programma comune definito.

Pertanto potranno prevedersi particolari obblighi di segretezza o riservatezza nelle reti in cui avvenga uno scambio di informazioni particolarmente importanti; oppure obblighi di non concorrenza nelle reti in cui le imprese appartengano a reti cd. orizzontali, o ancora obblighi di rispetto nell’uso del marchio lì ove la rete si doti di un marchio. E ancora, un’ulteriore previsione che può rinvenirsi tra gli obblighi che le parti assumono è quella che attiene al vincolo di esclusività con la rete, ossia le parti talvolta si impegnano a non aderire ad altre reti (o forme aggregative) che svolgano attività dello stesso tipo di quelle oggetto del programma comune della rete.

In definitiva, detti obblighi possono avere contenuto sia positivo che negativo, di dare o di *facere*; potranno essere ad esecuzione istantanea o prolungata sia continuativa che periodica; possono avere ad oggetto di massima qualsiasi elemento suscettibile di valutazione economica (esempi che sono stati esaminati oltre al danaro o a singoli beni, l’utilizzo di mezzi di trasporto, di ambienti, di segni distintivi, di merci, di impianti, di strumenti pubblicitari e forse anche di personale). In generale, si può anche, secondo le regole generali, fare riferimento alla figura di un arbitratore, operante ai sensi dell’articolo 1349 c.c..

⁴⁴ AA.VV., *Linee Guida per i contratti di rete*, Comitato Interregionale Dei Consiglieri Notarili Delle Tre Venezie E Retimpresa (a cura di), 2012, in <http://www.notaitriveneto.it/download.php> ed in <http://www.retimpresa.it/index.php/it/le-guide-di-retimpresa>

In ogni caso il contenuto delle prestazioni deve essere lecito, possibile, determinato o almeno determinabile: ne potrebbero essere esempi astratti la creazione e tutela di un marchio comune; sviluppo di attività di ricerca anche appaltata ad altri; elaborazione di disciplinari tecnici, di produzione o di commercializzazione (specie se il contratto di rete riguardi una cosiddetta filiera); messa in rete di informazioni attinenti allo sviluppo di un programma di ricerca; scambio di prodotti fra segmenti di una filiera; integrazione delle attività di soggetti diversi andando a prevenire eventuali conflittualità; messa a punto o aggiornamento di protocolli operativi con parti terze; contrattualistica inerente le forniture alla rete.

2.2.5. Durata del Contratto e Clausola di Recesso

La norma prevede che in contratto sia indicata la durata, ma a differenza che per la disciplina dei consorzi non viene imposta una durata predeterminata dei rapporti.

Pur essendo quindi un contratto di durata la scelta del legislatore privilegia l'esigenza di flessibilità nella definizione di tale arco temporale, per preservare una certa stabilità alla rete, necessariamente funzionale a perseguire e attuare un preciso e analitico programma che permetta la crescita sia della rete che delle singole imprese che ne fanno parte.

Pur in mancanza, quindi, di una specifica indicazione della legge, una rete deve comunque essere costituita per una durata minima compatibile con il perseguimento degli obiettivi indicati nel programma del contratto di rete; quindi la durata potrà essere breve, media o lunga a seconda del segmento temporale richiesto dalla natura degli obiettivi da perseguire e delle attività oggetto del programma comune.

In quanto contratto di durata, il contratto di rete può doversi misurare con il tema dell'uscita anticipata di una o più contraenti dalla rete stessa .

Il recesso, nella previsione normativa, compare tra gli elementi facoltativi del contratto di rete , ma se previsto, vanno indicate nel testo contrattuale le cause/fatti idonei che giustificano il recesso anticipato, nonché le condizioni per l'esercizio dello stesso, 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 (é questa una delle due ipotesi, in cui, in via suppletiva il legislatore indica una disciplina di riferimento, oltre alla disciplina in punto di responsabilità patrimoniale di cui *infra*).

Il legislatore riconosce ampio spazio all'autonomia contrattuale in merito alla clausole facoltative di recesso che è opportuno quindi che vengano dettagliate nel contratto anche rispetto alle conseguenze che ne scaturiscono, soprattutto in relazione al fondo patrimoniale e agli obblighi assunti in costanza della rete.

Le parti quindi possono riconoscere il diritto di recedere al verificarsi di determinati eventi predeterminati e previsti in contratto, precisando: la presenza di eventuali obblighi di preavviso o di motivazione; termini e procedure collegati alla dichiarazione del recedente ed alle eventuali dichiarazioni connesse o conseguenti da parte degli altri partecipanti o dell'organo comune. Va prestata attenzione anche all'individuazione del soggetto (auspicabilmente l'organo comune, ove esistente) cui indirizzare la dichiarazione di recesso.

È stata ritenuta ammissibile la previsione di un recesso collegato alla libera scelta delle parti, recesso ad nutum, l'esercizio del quale, peraltro, è da ritenere, anche secondo recente

giurisprudenza, subordinato al rispetto dei principi di correttezza e della buona fede contrattuale, altrimenti sconfinando in un'ipotesi di abuso del diritto.

Si è ritenuta ammissibile anche la previsione di un recesso collegato alla sopravvenienza di una situazione specificatamente determinata (recesso cd. vincolato). Parimenti è stato ritenuto ammissibile il recesso collegato al verificarsi di un evento non predeterminato ma individuabile attraverso un parametro di valutazione indicato in contratto (cd. recesso per giusta causa).

Il recesso per giusta causa può essere legato alla perdita di determinati requisiti da parte di un partecipante o all'impossibilità di adempiere agli obblighi assunti in sede di contratto di rete secondo il programma dello stesso, o anche all'assunzione di decisioni strategiche (ad esempio una decisione assembleare sulla misura delle quote di partecipazione al Fondo Comune).

Seppure non previste dal legislatore, nulla osta alla previsione, in contratto, di cause di "esclusione", accompagnata da adeguata disciplina in ordine ai presupposti, al procedimento ed agli effetti.

In molti contratti di rete, infatti, sono disciplinate cause di esclusione dal contratto, mutuando la disciplina dal libro quinto e/o dal libro primo del codice civile.

Nel caso di recesso o dell'esclusione dal contratto di rete è inoltre opportuno che il contratto di rete disciplini le sorte dei contributi dei retisti e del fondo comune della rete.

La normativa sul contratto di rete richiama le norme in materia di consorzi di cui all'art. 2614 c.c., so se compatibili. Emerge quindi la seguente regola: i consorziati non possono ripetere i contributi versati e non possono chiedere la divisione del fondo comune.

Visto l'incerto richiamo (dato il giudizio di compatibilità) all'art. 2614 c.c., è opportuno che il contratto disciplini tali aspetti tenendo conto gli obiettivi strategici delle imprese in rete.

È opportuno infine regolamentare quale debba essere l'atto da iscrivere al Registro Imprese per concretizzare la pubblicità del recesso (che a seconda, della volontà delle parti stabilita in contratto, potrà trattarsi di una dichiarazione unilaterale, oppure di una presa d'atto da parte dell'organo comune o dell'assemblea).

2.2.6. Partecipazione alla Rete: le modalità di adesione di altri imprenditori

Tra gli elementi che compongono il contenuto necessario del contratto di rete si annoverano anche le modalità di adesione successiva di altre parti. Questa prescrizione attribuisce al contratto la caratteristica di essere un contratto aperto (o per adesione). Nulla tuttavia esclude, in difetto di limitazioni ex lege , che le parti originarie del contratto possono escludere la partecipazione di altri soggetti diversi da quelli previsti nel contratto ab origine (reti chiuse)⁴⁵.

Nel regolamento negoziale è opportuno stabilire anche quali requisiti debba avere un soggetto aspirante retista per potere essere ammesso e le modalità di deliberazione dei retisti sull'adesione. Lecite e valide quindi dovranno ritenersi quelle clausole che subordinano il nulla osta per l'accesso di un nuovo soggetto, al consenso unanime di tutti i partecipanti, oppure alla decisione assunta a maggioranza (semplice o qualificata), ovvero se prevedono un mandato

⁴⁵ AA.VV., *Linee Guida per i contratti di rete*, COMITATO INTERREGIONALE DEI CONSIGLI NOTARILI DELLE TRE VENEZIE E RETIMPRESA (a cura di), 2012, in <http://www.notairiveneto.it/download.php> ed in <http://www.retimpresa.it/index.php/it/le-guide-di-retimpresa>

specifico all'organo comune per l'espletamento degli atti e degli adempimenti necessari presso il notaio.

2.2.7. La Governance della Rete: regole per l'assunzione delle decisioni e Organo Comune

Il Governo della rete, rappresenta un aspetto strategico per il funzionamento della stessa, sul quale il Legislatore ha lasciato ampia autonomia alle parti, prevedendo come elemento obbligatorio del contratto la definizione delle regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti su ogni materia o aspetto di interesse comune (che non rientri nei poteri di gestione dell'organo comune, quando istituito), nonché delle regole relative alle modalità di assunzione delle decisioni di modifica del programma medesimo.

Viene dunque operata una distinzione tra le decisioni di spettanza dell'Organo comune (ovvero il soggetto prescelto per dare esecuzione al Contratto), ove istituito, e le decisioni spettanti alle imprese. Ove la rete preveda un Organo comune, dovranno essere opportunamente fissate le competenze e definite le materie per le quali tale organo sia competente ad esprimersi. Ogni altra materia o competenza sarà demandata in via residuale alla decisione dell'insieme dei partecipanti.

Per quanto concerne l'ambito delle decisioni spettanti alle imprese, è certamente opportuno che il contratto di rete, con riguardo alle decisioni gestionali dei partecipanti, indichi precisamente il *procedimento* di assunzione delle decisioni, e quindi disciplini almeno gli aspetti che seguono:

- (a) l'applicabilità della modalità assembleare o altra diversa modalità;
- (b) l'indicazione delle modalità di convocazione dell'assemblea o comunque le modalità di informazione preventiva dei partecipanti;
- (c) le regole di funzionamento dell'assemblea, ove si sia optato per la modalità assembleare (ad esempio prevedendo l'ammissibilità della delega);
- (d) l'indicazione delle maggioranze con le quali sono adottate le decisioni;
- (e) l'indicazione delle forme di pubblicità cui deve essere sottoposta la decisione (ad esempio la trascrizione in un apposito libro delle decisioni dei partecipanti);
- (f) l'indicazione del momento dal quale la decisione deve dirsi assunta ed efficace.

La norma cita esclusivamente le decisioni di modifica del programma comune: tuttavia non sembrano esservi ragioni per distinguere la disciplina della modifica del programma di rete da quella della modifica di altri elementi del contratto di rete e ciò a meno che non vi sia una volontà espressa in tal senso dei partecipanti. Pertanto con l'espressione decisioni modificative si indicano in genere le decisioni che vanno a modificare il contratto di rete.

Quanto all'Organo Comune, la norma, come visto, rimette alla decisione delle parti se istituirlo, o meno, per l'esecuzione del contratto o di una o più parti o fasi di esso.

All'Organo Comune vengono quindi riconosciuti veri e propri "poteri di gestione" (art. 3, comma 4-ter, lett. e), oltre a poteri di rappresentanza (se e quando conferita), al fine di dare attuazione al programma di rete, come previsto nel diritto generale dei contratti per i contratti c.d. aperti di cui all'art. 1332 c. c.

Con l'istruzione dell'Organo comune si può dar vita ad un serie di soluzioni organizzative molto diverse tra loro dal punto di vista delle funzioni/competenze e anche sotto il profilo della composizione dell'organo stesso. Sotto questo profilo si distingue tra:

- a. organo comune collegiale: composto quindi da una pluralità di soggetti, i quali possono essere tutti o parte degli aderenti o loro rappresentanti, oppure anche soggetti estranei rispetto alle imprese retiste (ipotesi di organo comune pluripersonale c.d. onnicomprensivo o pluripersonale ristretto);
- b. organo comune monocratico e quindi essere costituito da una sola persona fisica o da una sola persona giuridica (impresa), anche in questo caso può trattarsi di persona già interna alla compagine dei retisti, oppure di un soggetto terzo investito del ruolo di organo comune.

Nulla impedisce che il contratto preveda anche una sub-articolazione interna dello stesso organo comune stabilendo organi delegati o comitati esecutivi disciplinandone composizione e modalità di funzionamento.

Pare inoltre opportuno definire, specialmente, se l'organo comune presenta configurazione collegiale: a) regole di organizzazione (formalità di convocazione, luoghi e svolgimento riunioni, verbalizzazioni, messa in uso di libri, dei verbali, possibilità di videoconferenze, ecc.), b) procedure di attuazione delle decisioni.

Sulla qualificazione dell'organo comune e sul modello di rappresentanza attribuitagli bisogna tenere distinta l'ipotesi della rete-contratto dall'ipotesi della rete-soggetto.

Nella rete contrattuale istituendo l'organo comune, le parti contraenti devono anche determinare le funzioni e i poteri che gli attribuiscono, tra i quali il potere di rappresentanza. La norma, a tal proposito, riconosce all'organo comune la rappresentanza di cd. fonte legale per quanto concerne una serie di attività specificatamente previste dal legislatore⁴⁶. Al di fuori di queste ipotesi e di questi ambiti il conferimento di poteri rappresentativi all'organo comune dipende dalla determinazione negoziale dei contraenti. L'agire dell'organo comune - per conto delle imprese retiste - avviene in forza di un rapporto gestorio riconducibile allo schema del mandato, pertanto l'organo comune opera quale mandatario con o senza rappresentanza a seconda del conferimento, o meno, dei poteri rappresentativi da parte delle imprese: troveranno, pertanto, applicazione le norme di cui agli artt. 1703-1730 c.c. se non derogate dalle parti.

La rappresentanza, quando conferita, nella prassi prevalente spetta all'organo comune, nel caso di organo monocratico, o al presidente nel caso di organo collegiale (pluripersonale)⁴⁷.

Si può prevedere che l'organo comune operi a volte con rappresentanza, a volte senza rappresentanza, a volte con rappresentanza soltanto di alcune imprese.

⁴⁶ All'art.3 comma 4-ter lett.e) del D.L.n.5/2009 e ss.mm.ii., è previsto: “[...]L'organo comune agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica e, in assenza della soggettività, degli imprenditori, anche individuali, partecipanti al contratto salvo che sia diversamente disposto nello stesso, nelle procedure di programmazione negoziata con le pubbliche amministrazioni, nelle procedure inerenti ad interventi di garanzia per l'accesso al credito e in quelle inerenti allo sviluppo del sistema imprenditoriale nei processi di internazionalizzazione e di innovazione previsti dall'ordinamento, nonché all'utilizzazione di strumenti di promozione e tutela dei prodotti e marchi di qualità o di cui sia adeguatamente garantita la genuinità della provenienza.”

⁴⁷ GUERRERA., *Il contratto di rete tra imprese: profili organizzativi*, in *Contratti*, 2014, 397, DELLE MONACHE, in , *Il contratto di rete tra imprese*, in *Tr. dei contratti diretto da Roppo*, 2ed., 2014

È importante che siano ben chiarite le varie fattispecie: all'autonomia negoziale è dato un grande spazio, ma conseguentemente è necessaria una puntuale previsione contrattuale.

Nella rete-soggetto sebbene la formulazione letterale della norma non lo prescriva espressamente, si ritiene debba essere istituito anche l'organo comune, stante la necessità, affinché gli enti possano esprimere la propria volontà, della presenza di un organo dotato di poteri di rappresentanza⁴⁸. In questa ipotesi, l'organo comune è, secondo l'interpretazione che si condivide⁴⁹, elemento necessitato della rete e investito di rappresentanza organica.

L'ampia modulabilità della rete-contratto si traduce nella possibilità di articolare la rete secondo diverse soluzioni:

- contratto di rete costituito con i meri elementi caratterizzanti, quindi senza istituzione dell'organo comune e senza costituzione del fondo patrimoniale comune;
- contratto di rete dotato di organo comune ma non di fondo patrimoniale comune;
- contratto di rete dotato di fondo patrimoniale comune ma non di organo comune;
- contratto di rete dotato di organo comune e fondo patrimoniale comune.

Il fatto che tanto la declinazione del contenuto degli elementi caratterizzanti, quanto la scelta circa la presenza e definizione di quelli eventuali, siano rimesse alla libera determinazione negoziale comporta la possibilità per le parti di dare vita a molteplici soluzioni in termini di *governance* della rete, di dotazione patrimoniale della stessa, di diritti e obblighi, in sintesi di regolamentazione dell'assetto di interessi di cui la rete è espressione. Questa estrema libertà è una opportunità molto interessante per le parti contraenti e nel contempo è un terreno sul quale le professioni sono chiamate a svolgere un ruolo importante al fine della costruzione delle reti e dell'evoluzione verso modelli sempre più rispondenti alle esigenze espresse dalle imprese.⁵⁰

A differenza della rete-contratto, la rete-soggetto implica una strutturazione predeterminata, ossia il fondo patrimoniale comune e l'organo comune, secondo quanto detto innanzi, sono elementi necessari. È evidente che la rete-soggetto sconta una minore flessibilità di soluzioni di *governance* e, per giunta, al momento, in merito alla rete-soggetto si registrano lacune in punto di disciplina civilistica. Ad oggi, infatti, la rete-soggetto ha ricevuto indicazioni solo in punto di disciplina fiscale (come si vedrà al par.1.4.2), ma non altrettanto dal punto di vista civilistico e fallimentare, motivo per il quale si ritiene che la rete-soggetto presenti più ombre che luci.

2.2.8. Il Fondo Patrimoniale Comune

La costituzione del fondo mira a conferire risorse per lo svolgimento di attività dirette ad accrescere competitività e capacità innovativa, rendendo tale patrimonio inaggregabile e inespropriabile da parte de creditori delle singole imprese retiste⁵¹.

⁴⁸ Trattasi, nel caso della rete con soggettività, di una rappresentanza quanto meno processuale passiva ai fini della tutela dei terzi, principio di cui sono espressione gli artt. 36, 2° comma; 2297 2° comma; 2613 c.c. e, a livello costituzionale, il diritto di cui all'art. 24 Cost.

⁴⁹ CAFAGGI, IAMICELI, MOSCO (a cura di) *Quaderni di Giur. comm.*, Milano 2012.

⁵⁰ In questo senso CAFAGGI F., *Contratto di rete*, voce in Enc. dir., Annali IX, 2016 cit. p.214.

⁵¹ Sulla natura del fondo patrimoniale, v. *amplius* BIANCA M., *Il modello normativo del contratto di rete. Nuovi spunti di riflessione sul rapporto tra soggettività giuridica ed autonomia patrimoniale.*, in IL contratto di rete per la crescita delle imprese, CAFAGGI-IAMICELI-MOSCO (a cura di) *Quaderni di G. comm.*, Milano 2012, SCIUTO M., *Imputazione e responsabilità nel contratto di rete (ovvero dell'incapienza del patrimonio separato)*, in

La modalità di costituzione, per previsione normativa, vanno soggette ad una regolamentazione di matrice negoziale concernente *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. Se consentito dal programma, l'esecuzione del conferimento può avvenire anche mediante l'apporto di un patrimonio destinato costituito ai sensi dell'art. 2447-bis 1° comma, lett. a) c.c..*"

La disciplina, dettata dal legislatore, prevede il fondo patrimoniale quale requisito necessario, lì ove le parti contraenti intendano far acquisire soggettività giuridica alla rete (dando vita, pertanto, a una cd. rete-soggetto); mentre esso permane quale elemento meramente facoltativo nella fattispecie della rete-contratto.

Il legislatore ha precisato che la sola presenza del fondo patrimoniale e dell'organo comune non bastano, in quanto tali, a far attribuire la soggettività giuridica, giacché per l'attribuzione di soggettività è necessario un apposito adempimento pubblicitario (di cui *infra* al paragrafo sulla pubblicità).

Secondo parte della dottrina, il termine "conferimento" è stato usato dal legislatore delle reti in senso atecnico, quindi senza nessun riferimento alla disciplina societaria, bensì volendo significare la mera destinazione di risorse patrimoniali alla realizzazione del programma comune⁵².

Va tenuta presente il diverso assetto di titolarità del fondo, a seconda che si versi in un'ipotesi di rete-contratto o di rete-soggetto: qualora ci si trovi di fronte ad una rete con soggettività giuridica la titolarità del fondo comune è della rete quale ente; diversamente, invece, nel caso di rete contrattuale (rete-contratto) il fondo patrimoniale comune va inteso come una comproprietà delle imprese aggregate in rete e propriamente una comproprietà separata dal patrimonio di ciascuna, dato il regime di responsabilità previsto dal legislatore (v. paragrafo *infra*).

Sono previsti due modi di costituire il fondo comune:

- a) mediante i contributi delle imprese che fanno parte della rete;
- b) qualora la rete sia costituita da s.p.a. (o da una società cooperativa in forza del richiamo ex art. 2519 c.c.), l'esecuzione del conferimento può avvenire anche mediante apporto di un patrimonio destinato costituito ai sensi dell'articolo 2447-bis, primo comma, lettera a), del codice civile.

www.associazionepreite.it/scritti/sciuto004.php. Ma ora in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, CAFAGGI-IAMICELI-MOSCO (a cura di) Quaderni di G. comm., Milano 2012.

⁵² CAVALLARO, *La rete e i patrimoni destinati*, in CAFAGGI-IAMICELI-MOSCO (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, Quaderni della Giurisprudenza commerciale, Mi 2012. *Contra* LOCORATOLO, *Il contratto di rete. Struttura e funzione*. 2015. L'espressione conferimento non deve indurre a ritenere che il contratto di rete, per questo, si inquadri nella categoria dei contratti traslativi, poiché nel caso della rete meramente contrattuale, gli apporti al fondo attuano una separazione all'interno del patrimonio individuale del conferente e non comportano un effetto traslativo dalle imprese alla rete. In questo senso MATTIONI, in *op. ult. cit.*, 66, richiamando gli autori che si sono occupati del tema: BIANCA M., *Il modello normativo del contratto di rete. Nuovi spunti di riflessione sul rapporto tra soggettività giuridica ed autonomia patrimoniale*, in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, CAFAGGI-IAMICELI-MOSCO (a cura di) Quaderni di G. comm., Milano 2012, SCIUTO, *Imputazione e responsabilità nel contratto di rete (ovvero dell'incapienza del patrimonio separato)* in *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, CAFAGGI-IAMICELI-MOSCO (a cura di) Quaderni di G. comm., Milano 2012, IAMICELI, *Il contratto di rete*. Commentario (a cura di Cafaggi), Bologna 2009.

La fattispecie assolutamente più frequente dovrebbe essere quella in cui il fondo comune è costituito da beni mobili.

Nel caso del denaro si utilizza un conto corrente che, nell'ipotesi di rete-contratto, sarà aperto utilizzando il codice fiscale attribuibile, a tal fine, al contratto di rete (v. Risoluzione AdE n.70/E del 30.6.2011).

Nel caso del fondo comune di una rete-contratto venga a far parte un diritto reale immobiliare, la titolarità dei beni spetterà quindi, pro quota, alle imprese in rete, e a favore di queste andrà operata la trascrizione.

Tutt'altro tipo di soluzione deve prevedersi nel caso di rete-soggetto: essa, infatti, in quanto soggetto giuridico, è centro autonomo di imputazione degli effetti giuridici, motivo per il quale la titolarità del fondo patrimoniale spetta al soggetto-rete. Si presti attenzione al fatto che solo per l'ipotesi della rete dotata di soggettività⁵³, la norma prescrive l'obbligo di redigere e depositare, annualmente, presso il Registro delle Imprese, la situazione patrimoniale della rete e si applica, in quanto compatibile, l'art. 2615-bis 3° co.c.c..

Quanto alle modalità e ai criteri di contribuzione al fondo, si registra un'ampia casistica di soluzioni: da contribuzioni improntate al criterio della parità delle quote, a contribuzioni diversificate a seconda della dimensione dell'impresa retista, del ruolo che questa svolge nella dinamica economica di cui la rete è espressione; fino a criteri in cui la contribuzione al fondo varia a seconda della partecipazione, o meno, ad alcune iniziative/progettualità di rete (evenienza che può verificarsi nel caso di reti che ammettono la cd. clausola a geometria variabile).

Tra le regole di gestione vanno contemplate le modalità per deliberare e poi effettuare le eventuali contribuzioni successive nonché le regole per la distribuzione dei poteri di gestire e operare sul fondo patrimoniale.

Per quanto concerne la sorte del fondo comune nel momento dello scioglimento del contratto di rete, va stabilita se debba ritenersi applicabile o meno la presunzione di cui all'articolo 1101 del codice civile. E le stesse attenzioni vanno prestate per il caso dello scioglimento del rapporto contrattuale limitatamente ad un contraente, sebbene il legislatore abbia previsto che debbano trovare applicazione, in quanto compatibili, le norme di cui agli artt. 2614 e 2615, 2° comma c.c.

Come si è anzidetto, a corollario della costituzione del fondo sorge la necessità che in contratto siano indicate la sede e la denominazione della rete.

Si può anche prevedere la facoltà di dotare la rete di un fondo patrimoniale in un momento successivo, regolando in maniera puntuale ed esauriente le modalità di costituzione dello stesso.

2.3. Il regime di responsabilità patrimoniale

Per quanto concerne il profilo della responsabilità patrimoniale, il legislatore, con la novella ex L.n.134/2012, ha introdotto una disciplina che trova applicazione tanto per l'ipotesi di rete contrattuale, quanto per l'ipotesi di rete con soggettività. La norma prevede che, quando nel

⁵³ Nella versione della norma, come novellata ex L. n.134/2012, l'obbligo di redazione e deposito della situazione patrimoniale (cd. bilancio della rete) vigeva per tutte le reti dotate di organo e di fondo, a prescindere dal fatto che si trattasse di reti-contatto o le reti-soggetto. Solo con la L.n.154/2016 è stato precisato che l'obbligo di redazione e deposito vale solo per le reti con soggettività giuridica.

contratto di rete vi sia la costituzione del fondo patrimoniale comune e l'istituzione dell'organo comune (destinato a svolgere attività, anche commerciale con i terzi), *“al fondo patrimoniale comune si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli artt. 2614 e 2615 2° comma c.c.; in ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune”*.

Nel dettare la disciplina della responsabilità il legislatore, da un lato, ha operato un rinvio, subordinato all'esito di un positivo scrutinio di compatibilità, alle norme sui fondi consortili (e propriamente alle regole di indivisibilità del fondo e non aggredibilità dello stesso da parte dei creditori particolari degli aderenti e di responsabilità per le obbligazioni contratte dall'organo comune per conto dei singoli partecipanti); d'altro lato, senza condizione alcuna (viene impiegata nella norma la locuzione “in ogni caso”), per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma comune, il legislatore ha coniato un'ipotesi di limitazione della responsabilità patrimoniale ai sensi dell'art. 2740 2° co.c.c.

Il fondo patrimoniale assume, pertanto, caratteri di autonomia e separazione rispetto ai patrimoni delle imprese partecipanti alla rete.

Di particolare rilievo è il fatto che il legislatore delle reti, sul presupposto che le obbligazioni siano state assunte dall'organo comune “in relazione al programma comune”, ha ammesso che la limitazione di responsabilità sia funzionale ad un progetto di crescita imprenditoriale senza necessariamente creare un'entità autonoma cui vengano integralmente imputati gli effetti giuridici⁵⁴,

Infatti, preme ricordare che il fondo patrimoniale è elemento che può essere costituito senza che la rete abbia ad acquisire la soggettività giuridica (ma non è vero il contrario, ossia non possono aversi reti-soggetto senza fondo), ossia si costituiscono reti che, pur non acquisendo soggettività giuridica (reti-contratto), sono dotate di fondo patrimoniale.

La norma di cui al comma 4-ter dell'art. 3 D.L. n. 5/2009, innanzi commentata, detta una disciplina concernente il profilo della responsabilità patrimoniale per le obbligazioni contratte dall'organo comune in una rete dotata di fondo patrimoniale comune; invece, il profilo della responsabilità, nelle reti prive di fondo patrimoniale, necessita di essere ricostruito sulla base dei principi e delle regole che governano le obbligazioni plurisoggettive, giacché l'assunzione delle obbligazioni in una rete-contratto, avrà come centri di imputazione le imprese retiste (che possono agire direttamente o per il tramite dell'organo comune).

2.4. Forma e pubblicità

La norma prescrive che, ai fini degli adempimenti pubblicitari, il contratto sia redatto per atto pubblico o scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma degli articoli 24 o 25 d.lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm.⁵⁵

⁵⁴ Sic, CAFAGGI F., *Contratto di rete*, voce in Enc. dir., Annali IX, 2016 cit. p.228, contra, Delle Monache S., , *Il contratto di rete tra imprese*, in *Tr. dei contratti diretto da Roppo*, 2ed., 2014.

⁵⁵D.Lgs. 07.3.2005 n.82 Art. 24 *Firma digitale*

1. *La firma digitale deve riferirsi in maniera univoca ad un solo soggetto ed al documento o all'insieme di documenti cui e' apposta o associata.*

Pertanto il contratto di rete può essere redatto ricorrendo alle forme notarili (scrittura privata autenticata, atto pubblico o atto firmato digitalmente e autenticato da notaio ex art.25 C.A.D.), oppure senza l'intervento del notaio, mediante semplice sottoscrizione digitale, ai sensi dell'art. 24 C.A.D., contratto che dev'esser trasmesso impiegando apposito modello standard tipizzato⁵⁶.

Il contratto di rete è soggetto a pubblicità legale: ne deve essere curata l'iscrizione presso il Registro delle Imprese nella posizione in cui è iscritto ciascun partecipante al contratto⁵⁷. La norma fa decorrere l'efficacia iniziale del contratto dal momento in cui è eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti i sottoscrittori originari⁵⁸.

In occasione di uno degli interventi legislativi sulla norma, è stata introdotta una semplificazione per le iscrizioni delle modifiche apportate al contratto di rete, pertanto *“Le modifiche al contratto di rete, sono redatte e depositate per l'iscrizione, a cura dell'impresa indicata nell'atto modificativo, presso la sezione del registro delle imprese presso cui è iscritta la stessa impresa. L'ufficio del registro delle imprese provvede alla comunicazione della avvenuta iscrizione delle modifiche al contratto di rete, a tutti gli altri uffici del registro delle imprese presso cui sono iscritte le altre partecipanti, che provvederanno alle relative annotazioni d'ufficio della modifica”*.

È opportuno ricordare che alla data della redazione della presente guida, il protocollo intercamerale generato dalla Camera di Commercio dell'impresa di riferimento, è trasmesso alla

2. *L'apposizione di firma digitale integra e sostituisce l'apposizione di sigilli, punzoni, timbri, contrassegni e marchi di qualsiasi genere ad ogni fine previsto dalla normativa vigente.*

3. *Per la generazione della firma digitale deve adoperarsi un certificato qualificato che, al momento della sottoscrizione, non risulti scaduto di validità ovvero non risulti revocato o sospeso.*

4. *Attraverso il certificato qualificato si devono rilevare, secondo le regole tecniche stabilite ai sensi dell'articolo 71, la validità del certificato stesso, nonché gli elementi identificativi del titolare e del certificatore e gli eventuali limiti d'uso.*

Art. 25 Firma autenticata

1. *Si ha per riconosciuta, ai sensi dell'articolo 2703 del codice civile, la firma elettronica o qualsiasi altro tipo di firma avanzata autenticata dal notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato.*

2. *L'autenticazione della firma elettronica, anche mediante l'acquisizione digitale della sottoscrizione autografa, o di qualsiasi altro tipo di firma elettronica avanzata consiste nell'attestazione, da parte del pubblico ufficiale, che la firma è stata apposta in sua presenza dal titolare, previo accertamento della sua identità personale, della validità dell'eventuale certificato elettronico utilizzato e del fatto che il documento sottoscritto non*

è in contrasto con l'ordinamento giuridico.

3. *L'apposizione della firma digitale da parte del pubblico ufficiale ha l'efficacia di cui all'articolo 24, comma 2.*

4. *Se al documento informatico autenticato deve essere allegato altro documento formato in originale su altro tipo di supporto, il pubblico ufficiale può allegare copia informatica autenticata dell'originale, secondo le disposizioni dell'articolo 23, comma 5.*

⁵⁶ Si vedano il *Decreto del Ministero della Giustizia 10 aprile 2014, n. 122*, recante la tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete e il *Decreto direttoriale del MiSE 7 gennaio 2015* “Iscrizione al registro delle imprese- Contratti di rete”.

⁵⁷ Come detto innanzi, con la novella (L.n.81/2017) che ammette la partecipazione dei liberi professionisti alle reti di imprese si pone una questione di compatibilità, quanto meno sotto il profilo pubblicitario, con la norma sul contratto di rete che prescrive l'iscrizione del contratto di rete al Registro Imprese - presso la posizione dei sottoscrittori - quale “condizione di efficacia” dello stesso.

⁵⁸ Sulla natura della pubblicità della fattispecie meramente contrattuale non si registra unanimità di opinioni tra gli interpreti. Secondo taluni, l'efficacia tra le parti dell'accordo di cooperazione interimprenditoriale non potrebbe dipendere dall'esecuzione della formalità pubblicitaria; bensì da quest'ultima discenderebbe l'efficacia costitutiva della fattispecie legale rete di impresa con i conseguenti effetti *normativamente* ricollegati a tale qualificazione.

Camera di Commercio delle imprese aderenti in maniera automatica, ma non è automatica l'evasione che necessita dell'intervento manuale dell'operatore della Camera di Commercio ricevente; tale circostanza può generare dei ritardi nell'aggiornamento delle modifiche presso le Imprese aderenti.

L'impresa indicata nell'atto modificativo è la cd. "Impresa di Riferimento", la cui individuazione ed elezione si rendono necessarie già in sede di trasmissione della pratica al Registro Imprese (attualmente il sistema utilizzato è Starweb) per la iscrizione del contratto di rete. Quindi è necessario che venga individuata fin dalla fase costitutiva della rete l'impresa che assume il ruolo di riferimento ai fini della pubblicità.

È opportuno indicare già in sede costitutiva le modalità di assunzione della volontà di modifica e la forma dell'atto con cui dare pubblicità alle dette modifiche presso il Registro Imprese.

Come detto innanzi, con la novella di cui alla L.n.81/2017(cd. Jobs Act Lavoro autonomo) è stata ammessa anche la partecipazione dei liberi professionisti alla reti di imprese (cd. reti miste). La previsione, però, pone una questione di compatibilità, sotto il profilo pubblicitario, con la norma sul contratto di rete che prescrive l'iscrizione del contratto di rete al Registro Imprese - presso la posizione dei sottoscrittori - quale "condizione di efficacia" dello stesso. Giacché i liberi professionisti non sono presenti al Registro Imprese, si auspica un intervento, quanto meno di prassi, che indichi se e a quale regime pubblicitario vada soggetta la partecipazione dei professionisti nelle reti di imprese.

In punto di pubblicità il legislatore ha introdotto, nel 2012, la fattispecie rete" dotata di soggettività giuridica", infatti la norma prevede che *"Se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l'iscrizione nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica"*⁵⁹.

Attraverso, quindi, un adempimento di natura pubblicitaria (l'iscrizione della rete in un'apposita ed autonoma posizione al Registro Imprese, anziché presso la posizione delle imprese partecipanti al contratto) viene ammesso che, con il contratto di rete, le imprese diano vita ad un ente giuridico: la rete dotata di soggettività giuridica⁶⁰.

La norma precisa, inoltre, che per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 .

A fronte pertanto della presenza del fondo patrimoniale comune e, secondo la ricostruzione che si accoglie, anche dell'istituzione di un organo comune, la rete con un adempimento pubblicitario *ad hoc*, ossia l'iscrizione in un'apposita posizione al Registro Imprese, dà vita ad un nuovo, autonomo ed ulteriore ente rispetto alle imprese retiste: il soggetto-rete.

Pochi sembrano esser i presupposti, mentre numerose sono le conseguenze dell'assunzione di una tale scelta, giacché la costituzione di un nuovo ente comporta effetti e conseguenze sotto diversi profili, aspetti che non sono stati sufficientemente ponderati in sede legislativa.

⁵⁹ Suddetta previsione è stata aggiunta con L. n.134/2012 (conversione con modifiche di D.L.n.83/2012).

⁶⁰ In questa ipotesi, invece, la pubblicità assume efficacia costitutiva dell'ente cd. "rete-soggetto".

2.5. La fiscalità delle reti

L'introduzione del contratto di rete nel nostro ordinamento non è stata accompagnata dalla previsione di un regime impositivo specifico e questo, presumibilmente, perché l'assenza di disposizioni che regolassero obblighi contabili, obblighi dichiarativi, adempimenti e modalità di determinazione del reddito imponibile era sintomatica della volontà del legislatore di non snaturare il contratto di rete e trasformarlo da strumento di servizio e di supporto alle imprese nell'esercizio della loro attività, a contratto che disciplina la costituzione e la gestione di un ente di natura partecipativa⁶¹.

A tal proposito, infatti, nel 2011 l'Agenzia delle Entrate⁶² ha chiarito che «*L'adesione al contratto di rete non comporta l'estinzione, né la modificazione della soggettività tributaria delle imprese che aderiscono all'accordo in questione, né l'attribuzione di soggettività tributaria alla rete risultante dal contratto stesso*» e che, pur essendo possibile l'attribuzione alla rete di un codice fiscale, resta ferma «*l'esclusione di soggettività tributaria in capo alla rete di imprese*». Sostanzialmente l'interpretazione offerta dalla prassi propendeva per l'esclusione della soggettività tributaria della rete anche alla luce di quanto aveva affermato la Commissione europea che, nell'autorizzare la misura agevolativa prevista dall'articolo 42 del Decreto Legge 31 maggio 2010, 78⁶³, aveva ritenuto che la misura non fosse selettiva e incompatibile con il divieto di aiuti di Stato ex articolo 107 del T.F.U.E., poiché «*le reti non possono essere considerate entità distinte rispetto alle imprese partecipanti*»⁶⁴.

Questo era il quadro fino al 2012, quando, per effetto delle modifiche introdotte con il D.L.n.83/2012 (convertito con modificazioni con L. n.134/2012) e con il D.L. n.170/2012 (convertito con L. n. 221/2012) è stata prevista la possibilità di dotare la rete di soggettività giuridica.

In forza di suddetti interventi novellatori, sono venute definendosi due distinte tipologie di reti: la rete meramente contrattuale (cd. rete-contratto) e la rete dotata di soggettività giuridica (cd. rete-soggetto), le quali rispettivamente integrano: la prima un contratto volto a disciplinare la collaborazione tra le imprese contraenti che rimangono autonomi e distinti soggetti passivi di imposta, la seconda un contratto diretto alla costituzione di un nuovo soggetto di diritto, partecipato dalle medesime imprese contraenti.

I due modelli organizzativi producono sul piano fiscale conseguenze molto diverse tra loro, poiché, lo si anticipa sin da ora, solo alla c.d. rete soggetto è possibile riconoscere una autonoma soggettività passiva di imposta distinta da quella delle imprese contraenti.

Per le c.d. reti contratto, invece, definire la fiscalità di rete significa sostanzialmente delineare il trattamento tributario dei rapporti tra le imprese contraenti ed in particolare, le regole di imputazione nella loro sfera fiscale relativamente alle spese sostenute e ai proventi conseguiti in esecuzione del programma comune di rete.⁶⁵

L'articolo 45, comma 2, del Decreto Legge n. 83 del 2012, mediante la modifica del comma 4-quater dell'articolo 3 del Decreto Legge n. 5 del 2009, ha sancito la possibilità per le reti di

⁶¹ MARIOTTI F., *Il contratto di rete: eventuale soggettività giuridica e deposito della situazione patrimoniale*, Riv. Gest. Straord. Imprese, 2013, 1, pag. 73

⁶² Rispettivamente con la Circolare n. 4/E del 15 febbraio 2011 e con la Risoluzione n. 70/E del 30 giugno 2011

⁶³ Convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

⁶⁴ Decisione 26 gennaio 2011 C(2010)8939 della Commissione europea, punti 29 e 30.

⁶⁵ MARIOTTI F. *Il contratto di rete*, in ROPPO V., *Tr. Dei contratti*, Giuffrè, 2014.

imprese di acquisire la soggettività giuridica, mediante l'iscrizione della rete nella sezione ordinaria del Registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sede della rete⁶⁶. Tale facoltà è riservata esclusivamente alle reti nei cui contratti sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune, a prescindere dallo svolgimento di attività nei confronti dei terzi.

È successivamente intervenuta l'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 20/E del 18.6.2013 per fornire i chiarimenti sulle conseguenze fiscali derivanti dalla possibilità per la rete di imprese di acquisire autonoma soggettività giuridica.

2.5.1. Disciplina fiscale delle reti-soggetto

Con l'acquisto della soggettività giuridica, la rete diviene un autonomo soggetto di diritto, distinto dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto e deve essere iscritta in apposita autonoma posizione al registro imprese. La rete di imprese, per effetto dell'iscrizione *de qua*, diviene un nuovo soggetto di diritto (rete-soggetto) e, in quanto autonomo centro di imputazione di interessi e rapporti giuridici, acquista rilevanza anche dal punto di vista tributario.

L'acquisizione della soggettività giuridica delle reti in esame comporta, infatti, l'esistenza di un soggetto dotato di capacità giuridica tributaria autonoma rispetto alla capacità giuridica delle singole imprese partecipanti: ai fini del prelievo fiscale, infatti, la rete-soggetto, in quanto entità distinta dalle imprese partecipanti, esprime una propria forza economica ed è in grado di realizzare, in modo unitario e autonomo, il presupposto d'imposta.

La rete soggetto dispone di una autonomia organizzativa, gestionale, finanziaria al punto da esser soggetta all'imposta sul reddito delle società ai sensi dell'articolo 73, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir), approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, secondo cui *"Tra gli enti diversi dalle società, di cui alle lettere b) e c) del comma 1, si comprendono, oltre alle persone giuridiche, le associazioni non riconosciute, i consorzi e le altre organizzazioni non appartenenti ad altri soggetti passivi, nei confronti delle quali il presupposto dell'imposta si verifica in modo unitario e autonomo"*.

Le *reti soggetto* rientrano, dunque, tra gli enti commerciali o non commerciali, *"diversi dalle società"*, di cui alle sopra citate lettere b) e c), a seconda che svolgano o meno attività commerciale in via principale o esclusiva.

Ai fini Irap, ai sensi del combinato disposto degli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, gli enti di cui alle citate lettere b) e c) dell'articolo 73, comma 1, del Tuir, sono, in ogni caso, soggetti passivi d'imposta in relazione all'attività esercitata.

Ai fini IVA, la rete-soggetto rientra tra i soggetti nei cui confronti ricorre il presupposto soggettivo di cui all'articolo 4 del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, fermo restando che l'applicabilità in concreto della stessa imposta dipende anche dal verificarsi degli altri due presupposti (oggettivo e territoriale).

⁶⁶ Si ricorda che il medesimo decreto legge n. 83 del 2012 ha sancito l'obbligo di indicare la denominazione e la sede della rete, qualora il contratto preveda l'istituzione di un fondo patrimoniale comune. La novella legislativa, in verità, ha formalizzato una prassi assai diffusa nei contratti.

La soggettività passiva ai fini IVA comporta l'attribuzione di un numero di partita IVA proprio della rete con la conseguenza che gli eventuali adempimenti contabili ai fini dell'imposta in commento saranno effettuati autonomamente dalla rete.⁶⁷

La rete-soggetto, rientrando tra i soggetti di cui all'articolo 13 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, è obbligata alla tenuta delle scritture contabili.

Con il conferimento al fondo patrimoniale della rete-soggetto, quindi, l'impresa aderente assume lo status di partecipante.

La contribuzione al fondo patrimoniale da parte delle imprese aderenti al contratto di rete comune deve essere trattata quale "partecipazione" alla rete-soggetto che rileverà, al pari dei conferimenti in società, sia contabilmente sia fiscalmente.

Le imprese che costituiscono una rete-soggetto non si impegnano a realizzare "direttamente" gli investimenti previsti dal programma comune, mediante la destinazione – "ideale" – al fondo patrimoniale di una quota di utili ma, sottoscrivendo il contratto, si impegnano ad effettuare dei conferimenti in un soggetto "distinto" cui compete l'effettiva realizzazione degli investimenti previsti dal programma di rete⁶⁸.

È di chiara evidenza che la costituzione della rete-soggetto comporta notevoli conseguenze in termini di gestione amministrativo-contabile nonché di contribuzione fiscale, pertanto con la rete-soggetto viene a perdersi la flessibilità e la snellezza che, notoriamente, caratterizzano il fenomeno delle reti e che quindi rimangono caratteri predicabili sostanzialmente solo per le reti-contratto.

2.5.2. La fiscalità della rete-contratto

L'Agenzia delle Entrate, in occasione della Circolare n.20/E ha ribadito che le indicazioni fornite in precedenza con la Circolare n. 4/E del 2011 e la Risoluzione n.70/E del 2011, di cui *supra*, rimangono valide per le reti di imprese che non acquisiscono soggettività giuridica.

L'assenza di un'autonoma soggettività giuridica e conseguentemente fiscale delle reti di impresa comporta che gli atti posti in essere in esecuzione del programma di rete producano i loro effetti direttamente nelle sfere giuridico-soggettive dei partecipanti alla rete.

Nella rete-contratto, stante l'assenza di un centro autonomo e distinto di imputazione delle situazioni giuridiche soggettive, la titolarità di beni, diritti, obblighi ed atti è riferibile, quota parte, alle singole imprese partecipanti: in generale, infatti, la titolarità delle situazioni giuridiche rimane individuale dei singoli partecipanti, sebbene l'organo comune possa esercitare una rappresentanza unitaria nei confronti dei terzi.

Nella rete priva di soggettività giuridica, infatti, i rapporti tra gli imprenditori partecipanti al contratto di rete e l'organo comune sono riconducibili alla figura del mandato, che può essere con

⁶⁷ Nella dichiarazione di inizio attività per l'attribuzione di partita IVA, le reti-soggetto dovranno utilizzare nel modello AA7/10 il codice "59 – Rete di imprese", per l'indicazione della natura giuridica.

⁶⁸ Di conseguenza, viene meno la possibilità per le imprese partecipanti al contratto di fruire dell'agevolazione fiscale prevista dall'articolo 42, comma 2-quater, del decreto legge n. 78 del 2010, atteso che la stessa è condizionata alla realizzazione degli investimenti previsti dal programma di rete da parte delle "imprese che sottoscrivono o aderiscono a un contratto di rete". In tal senso, la Commissione europea, con decisione C(2010)8939 def. del 26 gennaio 2011, ha ritenuto che la misura fiscale in esame non costituisce aiuto di Stato, nel presupposto che la rete di imprese non può essere considerata una entità distinta e non ha personalità giuridica autonoma.

o senza rappresentanza (cfr. articolo 3, comma 4-ter, secondo periodo, del decreto legge n. 5 del 2009).

Nell'ipotesi che all'organo comune sia conferito il potere rappresentativo, quindi esso agisca come mandatario con rappresentanza: gli atti posti in essere da parte del soggetto designato a svolgere l'ufficio di organo comune incaricato dell'esecuzione del contratto o di una o più parti di esso producono effetti giuridici direttamente nelle sfere individuali dei singoli rappresentati.

La spendita del nome dei singoli soggetti rappresentati da parte dell'organo comune rende possibile, infatti, la diretta imputazione delle operazioni compiute ai singoli partecipanti.

Ai fini fiscali, l'imputazione delle singole operazioni direttamente alle imprese partecipanti si traduce nell'obbligo di fatturare da parte di queste ultime ed a queste ultime, rispettivamente, le operazioni attive e passive poste in essere dall'organo comune.

Per i beni acquistati ed i servizi ricevuti nell'esecuzione del programma di rete, il fornitore dovrà, pertanto, emettere tante fatture quanti sono i partecipanti rappresentati dall'organo comune, intestate a ciascuno di essi e con l'indicazione della parte di prezzo ad essi imputabile.

Specularmente per le vendite e le prestazioni di servizi effettuate dall'organo comune, ciascun partecipante dovrà emettere fattura al cliente per la quota parte del prezzo a sé imputabile.

Nell'ipotesi, in cui, invece, l'organo comune o l'impresa capofila agiscano come mandatari, ma privi del potere rappresentativo, gli eventuali atti posti in essere dalle singole imprese o dall'"impresa capofila" – che operano senza rappresentanza - non comportano alcun effetto sulla sfera giuridica delle altre imprese partecipanti al contratto.

In tale ipotesi, infatti, qualora si tratti di atti esecutivi di singole parti o fasi del contratto di rete, la singola impresa o l'eventuale "capofila" dovrà "ribaltare" i costi ed i ricavi ai partecipanti per conto dei quali ha agito emettendo o ricevendo fatture per la quota parte del prezzo riferibile alle altre imprese.

Ne deriva che, ai fini fiscali, i costi ed i ricavi derivanti dalla partecipazione ad un contratto di rete saranno deducibili o imponibili dai singoli partecipanti secondo le regole impositive fissate dal testo unico ed andranno indicati nella dichiarazione degli stessi.⁶⁹

Un ulteriore profilo oggetto di attenzione da parte dell'Agenzia è l'imposta di registro, atteso che il contratto di rete di imprese rientra tra gli atti soggetti a registrazione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

Nell'ipotesi della rete-soggetto, a seconda che la rete svolga attività commerciale o agricola in via esclusiva o principale, in relazione ai conferimenti al fondo patrimoniale comune troverà applicazione l'articolo 4, lettera a), della Tariffa, parte prima: di conseguenza, a titolo esemplificativo, in relazione agli apporti di denaro o di beni mobili è dovuta l'imposta in misura fissa, mentre in relazione a conferimenti di proprietà o diritti reali di godimento su beni immobili l'imposta è dovuta nelle misure indicate nell'articolo 1 della medesima Tariffa.

Diversamente, qualora la rete-soggetto non svolga attività commerciale o agricola in via principale o esclusiva, per i conferimenti al fondo comune trovano applicazione le disposizioni

⁶⁹ In particolare, nel caso di un conto corrente acceso con il codice fiscale della rete, gli interessi attivi sono riferibili pro quota a ciascuna impresa partecipante in proporzione ai conferimenti effettuati ovvero al diverso criterio indicato nel contratto di rete e, conseguentemente, le ritenute operate dalla banca sui medesimi interessi sono di competenza delle singole imprese partecipanti in base ai suddetti criteri di ripartizione.

dettate dagli articoli della Tariffa, parte prima, allegata al citato D.P.R. n. 131 del 1986. In via residuale, trova applicazione l'articolo 9 della Tariffa, parte prima.

Relativamente alle reti-contratto, si rende applicabile, in linea generale, l'imposta di registro in misura fissa prevista dall'articolo 11 della Tariffa, parte prima per gli atti pubblici o scritture private autenticate non aventi per oggetto atti a contenuto patrimoniale.

2.6. Piano Industria 4.0

L'Agenzia delle Entrate con la Circolare n.4/E del 30.3.2017 ha fornito i chiarimenti fiscali in merito alle misure del cd. "super ammortamento" e "iper ammortamento" previsti nell'ambito del Piano Nazionale Industria 4.0.

Tra i soggetti interessati agli investimenti, sia per quanto riguarda il super ammortamento⁷⁰, che per quanto riguarda l'iper ammortamento⁷¹ sono ricomprese le imprese che aderiscono ai contratti di rete⁷².

L'Agenzia delle Entrate ha distinto l'ipotesi degli investimenti effettuati dalle imprese aggregate in una rete-contratto, dall'ipotesi di investimenti effettuati in una rete-soggetto.

Nel caso in cui la rete di imprese si configuri come "rete-contratto" gli atti posti in essere in esecuzione del programma comune di rete producono i loro effetti in capo alle imprese partecipanti.⁷³

Nella "rete-contratto", la titolarità di beni, diritti, obblighi ed atti è riferibile, quota parte, alle singole imprese partecipanti.

Con riferimento agli investimenti in beni materiali strumentali nuovi effettuati nell'ambito di una "rete-contratto", possono verificarsi due ipotesi:

- 1) l'investimento viene effettuato dall'organo comune che agisce in veste di mandatario con rappresentanza: in tal caso, l'acquisto produce la diretta imputazione dell'operazione ai singoli partecipanti, traducendosi nell'obbligo del fornitore di fatturare a questi ultimi, per la parte di prezzo ad essi imputabile, l'operazione passiva posta in essere dall'organo comune;
- 2) l'investimento viene effettuato dalla singola impresa o dall'"impresa capofila" che opera senza rappresentanza: in tal caso, l'acquisto non comporta alcun effetto diretto sulla sfera giuridica delle altre imprese partecipanti al contratto e la singola impresa o l'eventuale "capofila" dovrà "ribaltare" il costo ai partecipanti per conto dei quali ha agito emettendo fattura per la quota parte del prezzo riferibile alle altre imprese.

Pertanto, in relazione ai costi concernenti investimenti in beni materiali strumentali nuovi, fatturati o "ribaltati" alle singole imprese retiste, sono queste ultime che hanno diritto al super ammortamento sulla quota parte del costo di propria competenza⁷⁴.

Nel caso in cui, invece, la rete di imprese si configuri come "rete-soggetto", ossia quando, mediante l'iscrizione del contratto di rete nella sezione ordinaria del registro delle imprese, la rete

⁷⁰ Cfr. par.5.1 della Circolare n. 4/E del 30.3.2017

⁷¹ Cfr. par.6.1.1 della Circolare n.4/E del 30.3.2017

⁷² Per un approfondimento sul tema si rinvia *infra* al capitolo 4.

⁷³ Cfr. Circolare n. 20/E del 18 giugno 2013

⁷⁴ Cfr. Circolare n.4/E del 30.3.2017 p. 22-24.

acquisisce un'autonoma soggettività giuridica, gli atti posti in essere in esecuzione del programma comune di rete producono i loro effetti direttamente in capo alla "rete-soggetto".

Coerentemente con la diversa configurazione che nella "rete-soggetto" assumono i rapporti tra le imprese partecipanti e la "rete", l'effettuazione degli investimenti è imputabile alla "rete-soggetto", la quale, pertanto, è l'impresa alla quale spetta il super ammortamento.⁷⁵

2.7. Contratto di rete agricolo ex art. 1-bis co. 3 D. L. n. 91/2014

Con l'art. 1-bis, comma 3, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, è stata introdotta una specifica previsione, per i contratti di rete stipulati esclusivamente tra imprenditori agricoli, relativa ad una disciplina diretta a promuovere e a sostenere i processi di riorganizzazione e modernizzazione del settore, nonché promuovere la capacità innovativa e la competitività dell'imprenditorialità agricola.

In particolare, la citata disposizione prevede che *"Per le imprese agricole, definite come piccole e medie ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, nei contratti di rete, di cui all'art. 3 comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, formati da imprese agricole singole ed associate, la produzione agricola derivante dall'esercizio in comune delle attività, secondo il programma comune di rete, può essere divisa fra i contraenti in natura con l'attribuzione a ciascuno, a titolo originario, della quota di prodotto convenuta nel contratto di rete."*

In forza di questa previsione, la produzione agricola, ovvero il prodotto agricolo comune derivante dall'esercizio in comune dell'attività può essere diviso in natura, cioè ripartito fra i contraenti secondo quote determinate stabilite dal contratto di rete con conseguente attribuzione, a titolo originario, del prodotto medesimo. In altri termini, non si dà luogo ad alcuna cessione o trasferimento a titolo particolare di beni da un soggetto all'altro ma si ha l'attribuzione diretta e immediata del bene prodotto in capo a ciascun componente la rete.

Ad esito di un interpello, l'Agenzia delle Entrate⁷⁶ ha fornito interpretazione circa la portata, ai fini tributari, della norma succitata.

In primo luogo ha precisato che, per quanto attiene ai requisiti soggettivi, il contratto di rete "agricolo" deve essere formato da sole imprese agricole singole o associate, di cui all'art. 2135 c.c., definite come piccole e medie (PMI) ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008 e, cioè, quelle che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro ovvero il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. Pertanto, possono partecipare ad un contratto di rete "agricolo" gli imprenditori che svolgono l'attività agricola in forma individuale ovvero collettiva (società di persone, società di capitali, consorzi, cooperative ecc.).

L'Agenzia ha inoltre precisato che si è nell'ambito del contratto di rete di cui all'articolo 1-bis, comma 3, del decreto legge n. 91/2014 citato, solo qualora il programma di rete sia finalizzato alla produzione e ad ottenere tale effetto.

L'Agenzia, al fine di poter inquadrare al meglio la fattispecie descritta, ha richiesto elementi chiarificatori sulla portata della norma di cui al citato articolo 1-bis, comma 3, del decreto legge 24

⁷⁵ Cfr. Circolare n. 4/E del 30.3.2017, p. 49

⁷⁶ Risoluzione n. 75/E del 21.6.2017

giugno 2014, n. 91, al competente Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali (MIPAAF).

Secondo il Dicastero, la disposizione in esame – pur presentando carattere di specialità rispetto a quella di carattere generale di cui all’articolo 3, comma 4-ter, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 – non introduce un’ulteriore ipotesi di acquisto della proprietà a titolo originario rispetto a quelle già previste dall’articolo 922 del codice civile, atteso che il termine “divisione” presuppone necessariamente una preesistente proprietà indivisa del bene (o meglio della produzione agricola derivante dall’esercizio in comune dell’attività).

Non vi è, pertanto, alcun trasferimento del bene oggetto di divisione, perché e sempreché tutti i contraenti abbiano contribuito alla produzione dello stesso; conseguentemente (e non è certo una conseguenza di poco conto) l’eventualità che il programma di rete possa comunque contemplare una funzione di scambio, renderebbe inquadrabile il contratto stesso tra quelli aventi natura generale, con la conseguente inapplicabilità della disposizione che consente l’attribuzione a titolo originario del prodotto, anche nell’ipotesi in cui le caratteristiche dei contraenti e le previsioni contrattuali espressamente richiamassero la normativa speciale di cui al citato articolo 1-bis, comma 3, del d.l. n. 91 del 2014.

Inoltre, sempre secondo l’interpretazione offerta dal Ministero, deve escludersi l’applicazione della disposizione in parola nei casi in cui dal programma di rete emerga un assetto dei rapporti tale da escludere la pariteticità tra gli imprenditori partecipanti, in termini sia di obiettivi sia di posizioni nell’assetto produttivo⁷⁷.

Alla luce dei chiarimenti forniti dal MIPAAF, dunque, l’Agenzia ha ribadito che l’acquisto a titolo originario della produzione agricola è subordinato alle seguenti condizioni:

- che tutti i singoli retisti svolgano attività agricole di base e che le eventuali attività connesse, non solo non risultino prevalenti, ma siano legate alle prime da un rapporto di stretta complementarietà (ad esempio, non sarà configurabile tale tipologia di rete, nel caso in cui vi siano produttori di uva ed uno faccia esclusivamente trasformazione);
- che la messa in comune dei terreni sia obbligatoria e che sia significativa per tutti i partecipanti alla rete;
- che la partecipazione al conseguimento dell’obiettivo comune, mediante divisione della medesima tipologia di prodotto, si realizzi mediante apporti equivalenti e condivisione dei mezzi umani e tecnici, che siano proporzionati alla potenzialità del terreno messo in comune, con divieto di monetizzazione delle spettanze;
- che la divisione della produzione tra i retisti avvenga in maniera proporzionata al valore del contributo che ciascun partecipante ha apportato alla realizzazione del prodotto comune;
- che i prodotti oggetto di divisione non vengano successivamente ceduti tra i retisti, dal momento che la *ratio* di tale tipologia di rete è il fatto che essa è finalizzata alla produzione.

⁷⁷ Cfr. Risoluzione n. 75/E cit. p.9 *“In altri termini, nei contratti stipulati da imprenditori agricoli, che svolgono la medesima attività e condividono il medesimo obiettivo, la divisione in natura della produzione realizzata attraverso lo svolgimento in comune delle attività agricole di cui all’articolo 2135 c.c. – ad avviso del MIPAAF – è coerente con la natura stessa dell’attività agricola e con la ratio dell’intervento normativo di cui al più volte citato articolo 1-bis del d.l. n. 91 del 2014”.*

Solo al ricorrere delle predette condizioni, pertanto, sotto il profilo fiscale e, in particolare per quanto riguarda la disciplina sull'imposta sul valore aggiunto, la ripartizione della produzione agricola tra i retisti, in quanto divisione in natura dei prodotti a titolo originario, secondo le quote determinate nel contratto di rete, non produce effetti traslativi tra le imprese contraenti. Ne deriva, altresì, che anche le operazioni poste in essere al fine della realizzazione della menzionata produzione agricola non assumono rilevanza ai fini dell'imposta in esame.

Per quanto concerne le imposte dirette, l'Agenzia ritiene che il contratto di rete "agricolo" di cui all'articolo 1-bis, comma 3, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 116, possa essere ricondotto - nei confronti dei soggetti che determinano il reddito agrario ex articolo 32 del TUIR - nell'ambito dell'articolo 33, comma 2, del TUIR medesimo, il quale stabilisce che *"Nei casi di conduzione associata, salvo il disposto dell'articolo 5, il reddito agrario concorre a formare il reddito complessivo di ciascun associato per la quota di sua spettanza (...)".*

CAPITOLO 3

3. PROFILI GIUSLAVORISTICI E PATOLOGIE NEL CONTRATTO DI RETE E CONFRONTO CON LE FORME DI DISSOCIAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

3.1 Dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale

Come è stato illustrato nei capitoli precedenti, il contratto di rete nasce per favorire le imprese, soprattutto piccole e medie, dando loro la possibilità, attraverso nuovi strumenti giuridici, di collaborare in modo molto stretto, gestendo insieme attività e progetti e promuovendo iniziative comuni con l'obiettivo di accrescere la forza e la competitività sul mercato di ogni singola impresa "retista".

La condivisione di luoghi, di progetti, di iniziative commerciali di macchinari consente di raggiungere più facilmente e più velocemente gli obiettivi che ogni impresa si è proposta. In particolare consente il miglioramento della qualità del prodotto, l'aumento della capacità di produrre, una maggiore penetrazione e presenza nei mercati nazionali ed internazionali.

La condivisione può riguardare anche il personale che ogni impresa ha in forza, nei limiti in cui la legge lo consente .

La condivisione del personale è stata introdotta qualche anno dopo l'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano, del contratto di rete - *partendo dalla constatazione che il lavoro è in molti casi fattore fondamentale per la realizzazione della collaborazione alla base del programma condiviso dalle imprese al momento della stipulazione del contratto di rete (Alvino, bilancio e prospettive del contratto di rete 2021).*

Condividere il personale significa ad esempio non essere obbligato, per un'azienda retista, ad assumere lavoratori altamente qualificati, assunzione che non sarebbe giustificata da una utilizzazione ridotta, ma avvalersi delle prestazioni di dipendenti in forza presso un'altra impresa, come ad esempio condividere esperti di marketing per inserirsi in mercati di non facile accesso, oppure gestire picchi di lavoro con il contributo di dipendenti di un altro datore di lavoro, anziché procedere a nuove assunzioni e richiedere prestazioni straordinarie.

La condivisione del personale è però un aspetto molto delicato perché nel nostro ordinamento giuridico è presente una normativa molto severa contro ogni forma di interposizione e di affitto di mano d'opera, ammessa solo con riferimento al contratto di somministrazione. Inoltre la Magistratura è stata molto attenta negli anni a valutare operazioni nelle quali non è molto chiara la figura del vero datore di lavoro, cioè quando il datore di lavoro formale non appare dotato di tutti quei requisiti richiesti per esserlo, in particolare quando risulti che il potere direttivo è di fatto esercitato da un altro soggetto. Questa dissociazione fra datore di lavoro formale e sostanziale si verifica in particolare con gli istituti dell'appalto, del distacco e dei gruppi di impresa.

Nel contratto di rete la dissociazione tra datore di lavoro che assume e datore di lavoro che utilizza la prestazione del lavoratore può verificarsi molto spesso, in particolare per l'utilizzo

“consentito “ di due istituti giuridici appositamente introdotti e disciplinati per il contratto di rete e cioè il “distacco semplificato” e la cosiddetta codatorialità.

A questo proposito il legislatore è intervenuto nella prospettiva giuslavoristica di gestione delle risorse umane, con la Legge 9 agosto 2013, n.99 (L. di conversione del D.L.n.76/2013), che ha novellato l’art. 30 comma 4-ter del D.Lgs. 276/2003 (cd. “Riforma Biagi”).

La “condivisione” del personale, resa più agevole dal legislatore, va comunque gestita all’interno dei limiti esistenti per evitare che si passi da una condivisione legittima ad una somministrazione illecita.

Prima di procedere pertanto alla analisi degli istituti previsti dall’articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, (distacco semplificato e codatorialità) è opportuno, per la rilevanza della problematica e per una più immediata comprensione degli istituti, ripercorrere il percorso fatto dalla dottrina e dalla Magistratura, anche seguito degli interventi normativi, finalizzato alla individuazione del datore di lavoro “vero” (o dei datori di lavoro “veri”) quando il rapporto presenta, con riferimento all’esercizio del potere direttivo, situazioni di promiscuità e di non chiarezza. Tutto questo anche per capire se gli strumenti appositamente ammessi nel contratto di rete sono utilizzati correttamente o presentano criticità e quali possano essere le conseguenze.

Si precisa che l’analisi riguarderà la situazione che viene a crearsi attraverso la formula della “rete contratto” e non “rete organizzazione”. Come è noto infatti (cfr. capitolo precedente) gli imprenditori hanno a disposizione due alternative per fare rete: stipulare un contratto avente effetti obbligatori tra le parti (“rete-contratto”) oppure stipulare un contratto avente effetto costitutivo di un nuovo soggetto giuridico (“rete-organizzazione” o rete soggetto).

La “rete soggetto” tuttavia nella pratica (circa l’85% delle reti è costituito nella forma delle rete contratto) evidenzia poco appeal perché costringe ad una serie di adempimenti al pari di quanto già previsto in campo civile, commerciale, tributario e del lavoro per le società commerciali ed i consorzi a rilevanza esterna. La rete contratto è, invece, quella più praticata perché è snella, veloce da costruire, da adattare, da modificare, da estinguere. Come dire, è un contratto e come tale si adatta come “abito su misura” alle esigenze del momento dell’imprenditore, sia esso individuale che collettivo (avv. Mengucci LAVORO E PREVIDENZA, Marzo 2016)

3.2 Divieto di interposizione di mano d’opera e contratto di appalto

Ai sensi dell’articolo 2094 del codice civile “ *È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore* “

L’articolo 2104 a sua volta dispone “ *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale*” .

Di norma pertanto il lavoratore subordinato è sottoposto al potere direttivo e gerarchico del datore di lavoro che lo assume . Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende .

Per molti decenni il contratto di lavoro subordinato è stato concepito rigidamente come un contratto bilaterale, contenente obblighi e diritti reciproci tra un solo datore di lavoro ed un solo lavoratore . E' nota la sentenza delle Sezioni Unite, n. 22910/2006, la quale indicava come regola generale giuslavoristica che *"in relazione a identiche prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro"*.

Ancora oggi , parte della dottrina ritiene che sia questo l'unico modo ammesso dalla legislazione italiana *"M.T. CARINCI, L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere e obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico, laddove si afferma che "la struttura del rapporto di lavoro subordinato, quale risulta dalla normativa sostanziale (art. 2094 c.c.), è [necessariamente] bilaterale..."*.

Per i sostenitori di questa tesi, la dissociazione del datore di lavoro , e quindi la presenza di due o più datori di lavoro, al di fuori dei casi espressamente consentiti dal legislatore, si configura come interposizione di manodopera.

L'interposizione di mano d'opera è stata ed è ancora un argomento molto "sensibile" nell'ambito della legislazione del lavoro . Il principio , fortemente repressivo su cui si è basata la normativa passata e in parte si basa quella attuale è che l'attività consistente nel mettere a disposizione proprio personale ad un soggetto terzo , nell'interesse del quale e sotto la direzione del quale svolgerà la propria attività, è illecita, salvo i casi e le situazioni espressamente previste e disciplinate dal legislatore. Dietro questa scelta c'è la consapevolezza che l'attività di intermediazione consente di eludere disposizioni legislative e contrattuali a danno di lavoratori dipendenti i quali anziché fruire dei trattamenti economici e delle tutele normative spettanti se dipendenti diretti della società presso la quale prestano attività lavorative, devono "accontentarsi" di quelli derivanti dall'essere dipendenti della società che le ha formalmente assunte e che formalmente risulta essere il datore di lavoro . Fenomeno abbastanza frequente , che ha assunto anche aspetti patologici , è stato ed in parte è quello delle " cooperative" che attraverso contratti di appalto non proprio genuini , di fatto prestano propri dipendenti ad un'altra società . Dal punto di vista economico applicano contratti collettivi meno favorevoli per i lavoratori, rispetto a quelli applicati dalla società committente e spesso si strutturano per essere al di sotto della soglia numerica minima sufficiente per evitare l'applicazione di norme più favorevoli per la tutela del dipendente, come ad esempio per l'applicazione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori (licenziamenti individuali) e dell'articolo 3 della legge 68/99 (collocamento dei disabili) . Godevano nel passato, inoltre di rilevanti vantaggi fiscali e contributivi, oggi quasi però tutti venuti meno

Il primo intervento normativo organico finalizzato a reprimere questo fenomeno è stata la legge 1369/ del 1960, ora abrogata, che all'articolo 1 disponeva:

Art. 1. E' vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. E' altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti, terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari. E' considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali,

macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante.

I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni.

A giudizio del legislatore quindi era soprattutto nel contratto di appalto che si nascondeva il fenomeno della intermediazione illecita e questa si verificava ogni volta che il ruolo e la figura dell'appaltatore risultava evanescente perché privo della natura di imprenditore, in quanto privo o quasi di mezzi e capitali propri, ed i lavoratori impegnati nell'appalto erano diretti e controllati dall'appaltante.

La mancanza di questi mezzi e le modalità di gestione del personale faceva scattare una presunzione assoluta di "intermediazione illecita"

3.3. Il contratto di somministrazione

Questa impostazione, che è durata per decenni, ha dovuto negli ultimi anni, confrontarsi con una profonda trasformazione della economia e delle aziende (cfr capitolo 1). La vecchia impresa monolitica, all'interno della quale veniva realizzato l'intero ciclo di produzione (ricerca, progettazione, realizzazione e vendita) è stata gradualmente smembrata e ridimensionata per effetto delle innovazioni tecnologiche da una parte e della globalizzazione dall'altra. Si è passato ad un modello integrato di tipo orizzontale che si regge su una fitta rete di rapporti societari e/o contrattuali. L'impresa madre iniziò a concentrarsi sul suo "core business" liberandosi di tutte le altre attività accessorie che venivano affidate ad operatori già presenti sul mercato oppure che venivano proseguite da nuove società nate per scissione o per cessione dalle costole della casa madre. Con le società satelliti tuttavia, l'impresa madre aveva ed ha la necessità di mantenere stretti i legami commerciali e spesso anche societari, così come momenti di integrazione delle attività garantita anche attraverso un uso promiscuo di personale di tutte le imprese collegate non solo dal punto di societario, ma anche dal punto di vista produttivo.

Questo processo mise in discussione la teoria del datore di lavoro "unico" ed esclusivo richiamata sopra. I lavoratori, per effetto di questa nuova organizzazione del mondo produttivo, dovevano fare sempre più frequentemente rapportarsi e coordinarsi con soggetti estranei alla azienda che li aveva formalmente assunti. Sia in dottrina che in giurisprudenza si cominciò quindi ad ammettere il principio che un lavoratore, per lo stesso rapporto, potesse rispondere a più di un datore di lavoro, in alcuni casi con ruoli distinti tra datore di lavoro sostanziale e datore di lavoro formale, in altri casi con ruoli sovrapposti come nel caso della codatorialità.

Il momento iniziale di questo processo, lo si può far risalire al 1997, quando, per adeguarsi, anche se un po' in ritardo, alle norme comunitarie, fu eliminato un "Tabù" del nostro ordinamento e cioè il divieto di affitto di manodopera. Con la legge 196/97 fu infatti introdotto in Italia il cosiddetto "lavoro interinale" (oggi lavoro somministrato) attraverso il quale un lavoratore viene assunto da un datore di lavoro (agenzia di lavoro interinale o datore di lavoro formale) per lavorare però alle dipendenze di un altro soggetto (società utilizzatrice o datore di lavoro sostanziale)

La norma è chiaramente agli antipodi rispetto a quanto previsto dall'articolo 1 della legge 1369/60, ma non era più dilazionabile. Premevano le istituzioni della UE e c'era stato anche un

intervento della Corte di Giustizia europea. Il contenzioso era stato promosso da alcune imprese che intendevano esercitare l'attività economica di mediazione ed interposizione di lavoratori. In particolare le imprese contestavano allo stato italiano la legislazione restrittiva che imponendo il monopolio pubblico del collocamento non consentiva di esercitare una attività economica lecita, e quindi violava i principi della libera concorrenza sancita dall'articolo 90 del trattato della UE. La Corte di Giustizia europea, chiamata in causa, con la sentenza dell' 11 dicembre 1997 (Causa C-55/96) condannò l'Italia sostenendo che *“ Lo Stato membro che vieti qualunque attività di mediazione e interposizione tra domanda e offerta di lavoro che non sia svolta dagli uffici pubblici di collocamento, trasgredisce l'art. 90, n. 1, del Trattato CE se dà origine ad una situazione in cui gli uffici pubblici di collocamento saranno necessariamente indotti a contravvenire alle disposizioni dell'art. 86 del Trattato. Ciò si verifica in particolare qualora * l'espletamento effettivo delle attività di collocamento da parte delle imprese private viene reso impossibile dal mantenimento in vigore di disposizioni di legge che vietano le dette attività comminando sanzioni penali e amministrative “*

L'Italia si trovò quindi nella necessità di rivedere profondamente il sistema di mediazione ed intermediazione dei lavoratori. Il primo atto normativo in questo senso, come detto sopra, fu la legge 196/97 alla quale seguì il decreto legislativo 276/2003 che abrogò la legge 1969/60 e da ultimo il decreto legislativo 81/2015.

Attualmente il “ lavoro interinale” o “contratto di somministrazione” è definito da due norme diverse,

1. L' articolo 2, comma 1, lettera a) del Dlgs 276/2003 lo definisce come *«il contratto avente a oggetto la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine»*,
2. l'articolo 30 del Dlgs 81/2015, offrendo qualche dettaglio aggiuntivo, lo descrive come il contratto *«con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata [...] mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore»*.

Si tratta quindi di un contratto commerciale lecito con il quale la società di somministrazione fornisce all'utilizzatore manodopera che effettuerà la prestazione lavorativa nell'interesse e sotto la direzione di quest'ultimo.

A tutela dei lavoratori è stato previsto l'obbligo di dimostrare, da parte della somministratrice, di essere in grado di far fronte agli obblighi retributivi e contributivi nei confronti dei dipendenti somministrati. A questa verifica è subordinata l'autorizzazione del Ministero del Lavoro ad operare (articolo 4 del Dlgs 276/2003).

3.3.1. Differenze tra contratto di appalto e somministrazione

L' abrogazione della legge 1369/60) obbligò però il legislatore a riscrivere i confini dell'appalto lecito dal punto di vista lavoristico, fornendo gli elementi che consentono di individuare la differenza tra il quest'ultimo ed il contratto di somministrazione.

Fermo restando la definizione di cui all'articolo 1655 del codice civile (*L' appalto è il contratto col quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un' opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro*) l'articolo 29 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce : *“Ai fini della applicazione delle norme contenute*

nel presente titolo, il contratto di appalto,, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché' per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

Quindi per distinguere il contratto di somministrazione dal contratto di appalto è necessario verificare se nel contratto di appalto :

1. E' l'appaltatore che organizza i mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio. Questi mezzi, prosegue il legislatore, possono risultare anche dall'esercizio del potere direttivo ed organizzativo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto
2. Se è il rischio di impresa è imputabile effettivamente all'appaltatore piuttosto che all'appaltante

Alla luce di questi nuovi principi se ne deduce che non è più necessaria , per la legittimità dell'appalto, la proprietà in capo all'appaltatore degli strumenti di produzione. Scompare pertanto la presunzione assoluta di appalto illecito prevista dall'art. 1, comma 3, della legge n. 1369/1960 (ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante.)

Restano invece come indici di legittimità l'organizzazione dei mezzi necessari e il rischio di impresa. In assenza , il contratto si configura come " somministrazione" che essendo fatta però da una società non autorizzata (vedi sopra) è illecita.

Il confine , nonostante le definizioni di cui sopra, non è però sempre netto e facilmente identificabile, perché gli elementi che contraddistinguono l'appalto sono talvolta poco visibili , in particolare nei contratti cosiddetti " labour intensive" quelli cioè ad alta intensità di mano d'opera, e scarsa presenza di attrezzature macchinari e capitali . Lo sono ad esempio gli appalti per servizi di pulizia, di reception, di vigilanza etc dove è molto facile anche l'intervento " direttivo" del committente

Nel caso in cui in sede ispettiva o in sede giudiziaria si dovesse accertare che si tratta di appalti non genuini proprio per l'assenza dell'esercizio del potere direttivo o del rischio di impresa, i contratti di appalto sarebbero convertiti in contratti di somministrazione. Ma dal momento che l'appaltatore non ha alcuna autorizzazione ministeriale per esercitare la somministrazione, scatterebbero le sanzioni per somministrazione irregolare. A questo va aggiunta anche una possibile richiesta al giudice da parte dei lavoratori dell'appaltatore, ai fini di accertare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze dirette con il Committente.

3.4. Il distacco

La seconda tappa fu la regolamentazione del distacco, realizzata con l'articolo 30 del il D.lgs. n. 276/2003 , lo stesso con il quale è stata definitivamente abrogata la legge 1369/60 e riscritte le regole dell'intermediazione e somministrazione di manodopera

Anche in questo caso si realizza una dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale . Distaccare un lavoratore dipendente significa infatti metterlo temporaneamente a

disposizione di un altro soggetto il quale, per tutta la durata del distacco eserciterà una parte del potere direttivo nei suoi confronti per lo svolgimento di una attività di interesse del datore di lavoro distaccante . La mancanza di una definizione e di una disciplina legale prima della entrata in vigore dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, non ne aveva tuttavia impedito l'utilizzazione soprattutto nei gruppi di impresa, ma non solo. La Magistratura era più volte intervenuta fissando le regole alle quali il distacco doveva attenersi perché potesse essere considerato compatibile con la normativa del rapporto di lavoro dipendente. Due erano gli elementi fondamentali che dovevano essere presenti del contratto di distacco , secondo i giudici, e cioè l'interesse specifico del datore di lavoro distaccante e la sua temporaneità . Il distacco è genuino quando “ *non comporta una novazione soggettiva e l'insorgenza di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene (temporaneamente) adempiuta non in favore del datore di lavoro ma in favore del soggetto - cui sono attribuiti i connessi poteri direttivi e disciplinari - presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente.* (Cassazione Sezione Sentenza 21 novembre 2013 n. 26138)

La norma emanata nel 2003 è il risultato di questa elaborazione della Magistratura. Secondo la definizione contenuta nell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa .

Rispetto alla definizione fornita dalla Magistratura il legislatore aggiunse due altri requisiti per la sua legittimità e cioè che in caso di mutamento di mansioni nel distacco serve il consenso del lavoratore e che in caso di spostamento della sede di lavoro oltre 50 km , il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive “

La differenza principale rispetto al contratto di somministrazione è che il lavoratore distaccato lavora nell'interesse del proprio datore di lavoro, mentre nel contratto di somministrazione lavora nell'interesse dell'utilizzatore. La differenza principale rispetto all'appalto è che il lavoratore distaccato è soggetto , almeno in parte, al potere direttivo del distaccatario mentre il lavoratore impegnato nell'appalto rimane sottoposto al controllo direttivo del proprio datore di lavoro

3.4.1. L'interesse del datore di lavoro

Il Ministero del Lavoro nella prima nota di commento all'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 (Circolare 24.06.2005, n. 28) ha precisato che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione del lavoro altrui. Non deve essere cioè un mero affitto di personale nell'esclusivo interesse del distaccatario. Inoltre l'interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto.

La Magistratura , già prima della approvazione dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, aveva sostenuto che condizione per la legittimità del distacco è l'interesse del distaccante e non del distaccatario e che in ogni caso il datore di lavoro rimaneva responsabile del trattamento economico spettante al dipendente. Questo orientamento, antecedente l'emanazione della norma è riassunto compiutamente dalla Corte di Cassazione con la sentenza 9557/2006 “

L'istituto, come è noto, è stato delineato dalla giurisprudenza, nei suoi tratti caratteristici e nella regolamentazione, fino all'entrata in vigore dell'art. 30 D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 . La regolamentazione legislativa del distacco, peraltro, ricalca esattamente lo schema già definito dalla giurisprudenza nella parte in cui condiziona la legittimità della messa a disposizione di altro soggetto del lavoratore, per svolgere una determinata attività lavorativa, alla soddisfazione di un interesse proprio del datore di lavoro e alla temporaneità (comma 1), stabilendo altresì che il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (comma 2)

In pratica la prestazione lavorativa, pur se svolta presso un terzo e sotto il potere direttivo dello stesso, è richiesta perché è necessaria al datore di lavoro distaccante e non rileva l'eventuale interesse del distaccatario.

E' stato riconosciuto che l'interesse del datore di lavoro può anche non essere direttamente di tipo economico, in particolare il distacco può essere finalizzato alla formazione ed all'accrescimento professionale del lavoratore e/ o per fini solidaristici . Così si è espresso il Ministero del Lavoro rispondendo ad una richiesta di interpello in merito ad un articolo del CCNL per i dipendenti di aziende edili (articolo 96) il quale prevede che "*nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria*".

L'articolo del contratto collettivo , sostiene il Ministero , *nel subordinare la liceità del distacco all'esistenza dell'interesse produttivo dell'impresa distaccante, pare specificare che tale interesse può anche essere individuato con particolare riguardo alla salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati. Previsione questa che non pare porsi in contraddizione con l'articolo 30 del decreto legislativo n. 276/2003, ben potendo rientrare la salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati nella più ampia categoria degli interessi economico-produttivi di un'impresa.* (Ministero del Lavoro Nota 11.07.2005).

Anche la Magistratura ha ritenuto che l'incremento della "polivalenza professionale" del lavoratore , in attesa della ripresa produttiva , può essere considerato un interesse rilevante ai fini del distacco (Cass., sez. L, 11 settembre 2020, n. 18959). Proprio le mansioni assegnate, diverse da quelle espletate presso il distaccante, possono costituire un indice sintomatico del perseguito incremento della polivalenza professionale.

3.4.2 L'interesse nelle società infragruppo

Gli interpreti, ma anche la Magistratura hanno valutato e valutano con criteri particolari i distacchi che vengono disposti tra società appartenenti allo stesso "gruppo di imprese" . Infatti, dopo un primo periodo in cui l'appartenenza ad un gruppo era considerato solo un "indizio" relativo alla esistenza dell'interesse al distacco, che andava ovviamente accertato concretamente, successivamente , all'interno della Magistratura , si affermò l'orientamento che considera "presunto" ,salvo prova contraria, l'interesse del datore di lavoro nei distacchi infragruppo. In particolare la Magistratura sostenne che nell'ambito di un gruppo di imprese, pur nel contesto di una distinta soggettività giuridica, ciascuna componente del gruppo è titolare dell'interesse a concorrere, anche mediante il distacco di propri dipendenti, alla

realizzazione di comuni strutture produttive e organizzative, che si pongano in un rapporto di coerenza con gli obiettivi di efficienza e di funzionalità del gruppo stesso, oltre che con il dato unificante di una convergenza di interessi economici, anche intesa come progetto di riduzione attuale o potenziale dei costi di gestione.

“Se il distacco del lavoratore viene realizzato tra aziende facenti parte dello stesso gruppo di imprese, il requisito dell’interesse può ritenersi sempre esistente, a prescindere da indagini specifiche, in quanto il collegamento societario comporta il perseguimento di uno scopo economico unitario, al pari di quanto accade nei “contratti di rete”. (Corte di Cassazione, Sent. 21 aprile 2016 n. 8068)

Anche il Ministero del Lavoro, recependo l’orientamento della Magistratura , ha precisato che *“poiché anche all’interno di un gruppo di imprese viene condiviso un medesimo disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un risultato economico unitario è “possibile ritenere che in caso di ricorso all’istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese ... l’interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto previsto dal legislatore nell’ambito del contratto di rete”. (circolare 24 giugno 2005 n. 28)*

Alla luce di tali precisazioni, il requisito dell’interesse può, quindi, ritenersi sempre sussistente nell’ipotesi in cui il distacco sia attuato tra imprese facenti capo allo stesso gruppo, con conseguente introduzione di maggiori margini di flessibilità nella gestione delle risorse nell’ambito dello stesso.

Va comunque precisato che l’esistenza di queste strutture comuni produttive ed organizzative tra società dello stesso gruppo non può darsi per presupposta, ma deve essere concretamente accertata, così come va accertata nel contratto di rete, come vedremo successivamente , l’esistenza del programma comune nelle imprese retiste

La differenza è che nel contratto di rete il programma comune è il presupposto perché la rete venga riconosciuta e registrata, e quindi sarebbe sufficiente la verifica sulla sua registrazione perché scatti la presunzione assoluta, mentre le attività ed i progetti condivisi tra le società dello stesso gruppo dipendono dalla volontà e dalle iniziative delle singole società e quindi richiedono uno specifico accertamento .

3.4.3. Conseguenze del distacco : esercizio del potere direttivo e di controllo

L’articolo 2104 del codice civile (cfr 3.2) stabilisce che il lavoratore dipendente *“deve osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”* . Il datore di lavoro quindi può e deve esercitare il “potere direttivo” nei confronti dei propri dipendenti, potere che costituisce uno dei diritti (per il datore di lavoro) e dei doveri (per il lavoratore) più rilevanti nell’ambito del rapporto di lavoro subordinato. Il codice civile prevede altresì accanto all’obbligo di diligenza anche l’obbligo di fedeltà e di non concorrenza.

Questo potere, durante il periodo di distacco, si scinde. Parte resta al datore di lavoro formale (il distaccante, che assume il dipendente ed è titolare del rapporto) parte viene attribuito al datore di lavoro distaccatario, il fruitore effettivo della prestazione

Parte della dottrina e della Magistratura parlano di potere direttivo non “ proprio” del distaccatario, ma “ delegato” dal datore di lavoro.

“Il comando produce così solo una modificazione oggettiva del rapporto, ossia un mutamento nelle modalità della prestazione, con mantenimento del potere direttivo del distaccante, che tutt'al più lo delega in parte al destinatario e mantiene comunque il diritto di determinare la cessazione del distacco. (Cass., 3 novembre 2000, n. 14383; Cass., 7 novembre 2000, n. 14458”

E' il distaccatario infatti che dà le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro decidendo l'orario di lavoro, il luogo della prestazione lavorativa , i tempi di realizzazione , le modalità di inserimento e di coordinamento con la sua struttura aziendale . Il distaccante a sua volta mantiene tutte le altre prerogative , i doveri e gli obblighi propri del datore di lavoro. In particolare il distaccante , resta titolare tra l'altro del potere di intervenire su alcune clausole contrattuali modificando il trattamento economico o rivedendo l'inquadramento contrattuale, di modificare il contratto di distacco stabilendo una diversa durata ed una diversa articolazione , di revocare distacco stesso o addirittura decidere di risolvere il rapporto di lavoro

Il comma 2 dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 chiarendo che “. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore” conferma ulteriormente la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante

3.4.4. Conseguenze del distacco: esercizio del potere disciplinare

Mentre il potere direttivo si scinde ed in parte viene trasferito al distaccatario, si ritiene che il potere disciplinare non possa essere trasferito. Dottrina autorevole sostiene infatti che la sua mancanza in capo al distaccante costituirebbe un sicuro indice del venir meno del nesso sinallagmatico con il distaccante e quindi della esistenza di un rapporto di diretta dipendenza in capo al distaccatario

L'orientamento della Magistratura non è così uniforme.

In alcune sentenze infatti è stato sostenuto che anche il potere disciplinare possa essere trasferito al distaccatario. In questo senso: *“Il distacco del lavoratore non comporta una novazione soggettiva e l'insorgenza di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto, nel senso che l'obbligazione del lavoratore di prestare la propria opera viene (temporaneamente) adempiuta non in favore del datore di lavoro ma in favore del soggetto - cui sono attribuiti i connessi poteri direttivi e disciplinari - presso il quale il datore medesimo ha disposto il distacco del dipendente (Cass. n. 26138 del 2013).*

Se è corretta la tesi che il potere disciplinare resta in capo al distaccante, ai fini del suo effettivo esercizio, per analogia con quanto previsto per il contratto di somministrazione (articolo 35 Decreto legislativo 81/2015) il distaccatario dovrà limitarsi a comunicare al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 :*“6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che e' riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.*

3.4.5 Distacco che prescinde dall'interesse del datore di lavoro

Per completezza di informazione, sempre con riferimento all'interesse, si richiama una forma particolare di distacco è quello previsto dall' art. 8, d.l. n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993 il quale prevede , nell'ambito delle disposizioni che disciplinano i licenziamenti collettivi, che “ *Gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea*” In questo caso pertanto non c'è un interesse specifico del distaccante, ma un interesse generale, più dei lavoratori, consistente nella salvaguardia occupazionale.

3.5 Altre forme di dissociazione del datore di lavoro. Unicità del rapporto di lavoro

La disciplina del contratto di appalto, del contratto di somministrazione e del distacco non esauriscono tutte le problematiche relative alla dissociazione tra datore di lavoro effettivo e datore di lavoro formale nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato. Ci sono state e ci sono altre situazioni in cui, pur non trovandoci nelle fattispecie dell'appalto, del contratto di somministrazione o del distacco, la prestazione lavorativa dei lavoratori non risulta effettuata esclusivamente a favore del datore di lavoro che ha assunto il dipendente, né il potere direttivo è esercitato esclusivamente dallo stesso datore di lavoro. Si è posto quindi il problema della corretta imputazione del rapporto in tutti quei casi in cui i beneficiari della prestazione risultano essere più di un soggetto così come l'esercizio del potere direttivo risulta essere esercitato da uno o più soggetti diversi da quello che è il datore di lavoro formale. E soprattutto ci si è posto il problema se queste situazioni possono essere considerate compatibili con la legislazione del lavoro italiano e , in caso affermativo o negativo, come qualificarli e quali possano essere le differenze e le conseguenze. Sono sorti così i concetti del “centro unico di imputazione del rapporto di lavoro” e della “codatorialità.

L'analisi da parte della dottrina e della Magistratura è ancora in corso e si confrontano ancora, come vedremo, diverse teorie tra chi attribuisce un diverso significato al centro unico di imputazione del datore di lavoro (unico datore di lavoro) e la codatorialità (più datori di lavoro) chi invece non ammettendo la possibilità per un lavoratore subordinato di avere due datori di lavoro, considera le due espressioni sostanzialmente equivalenti.

3.5.1. Centro unico di imputazione del rapporto di lavoro

L'attenzione della Magistratura nei confronti di situazioni di promiscuità o non chiarezza tra datori di lavoro e lavoratori dalla quale è poi nato il problema della corretta imputazione del rapporto di lavoro ha avuto origine ed è stata alimentata dalla osservazione di processi di frammentazioni societarie fraudolente , consistenti nella suddivisione della originaria impresa unica o impresa madre, in tante micro imprese, formalmente distinte, ma che di fatto operavano con un forte compenetrazione, al punto di far ravvisare sostanzialmente un'unica impresa

“ E' possibile ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro - ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra vari soggetti e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle singole imprese, da parte del giudice del merito” (Cass. n. 6707 del 2004).

In questi casi la suddivisione di una unica impresa in due o più unità, non è giustificata da esigenze tecniche organizzative o produttive (Cfr. paragrafo 3.3), ma solo dalla volontà di evitare l'applicazione di norme ritenute più onerose perché basate sul numero dei dipendenti, come la legge n. 300/70 sulla reintegrazione nel posto di lavoro, la legge 68/69 sul collocamento dei disabili, l'esercizio di taluni diritti sindacali etc.

Trattandosi di una suddivisione artificiosa e non naturale, l'attività lavorativa, oltre che quella produttiva amministrativa e finanziaria , si sviluppa senza una significativa distinzione tra una azienda all'altra , spesso nella stessa sede e con le stesse strutture. In particolare i dipendenti, formalmente assunti da una delle società, prestano la loro opera in modo indistinto per tutte, e sono sottoposti in modo promiscuo al potere direttivo delle stesse, indistintamente.

Gli elementi sulla cui presenza si è basata la valutazione della Magistratura ai fini della individuazione del datore di lavoro unico sono :

- a) unicità della struttura organizzativa e produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune;
- c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune;
- d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori" (Cass. n. 267 del 9.1.2019 ; Cass. n. 25763 del 2009; Cass. n. 11107 del 2006).

Se si riscontra la presenza contemporanea di queste quattro situazioni la valutazione del giudice, nella quasi totalità dei casi , è che essendo la frammentazione fraudolenta, di fatto ci si trova di fronte ad un solo datore di lavoro . Questo datore è costituito dall'insieme delle imprese che compongono il gruppo e che hanno beneficiato della prestazione lavorativa del dipendente, e che giuridicamente si identifica nella capogruppo (Alvino, "Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici", pag 119) ,. Al dipendente vengono riconosciuti tutti i diritti , economici e normativi e tutte le tutele proprie che sarebbero derivate dall'essere dipendente di questo nuovo " datore di lavoro " così ricostruito dal giudice. *" Si configura unicità del rapporto di lavoro quando uno stesso lavoratore presti contemporaneamente la sua attività in favore di due datori di lavoro in modo che non possa distinguersi quale parte sia svolta in favore di uno e quale in favore dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di tale prestazione devono, ai sensi dell'art. 1294 c.c., essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto. (Corte di Cassazione 28 marzo 2018 n. 7704)*

Le conseguenze legate all'accertamento di un unico datore di lavoro sono principalmente di tipo difensivo, mirate a garantire le tutele del lavoratore subordinato. In particolare quelle relative

- alla responsabilità solidale nel senso che tutti i beneficiari della prestazione rispondono in solido delle obbligazioni derivanti da quel rapporto
- ai fini dei limiti numerici previsti per l'applicazione di alcune tutele normative previdenziali ed assicurative, nel senso che la dimensione della azienda è costituita dalla somma di tutti i dipendenti di tutte le imprese del gruppo.

3.5.2. Superamento dell'intento fraudolento : codatorialità e gruppi di imprese

Successivamente la Magistratura ritenne che la necessità di verificare la posizione del datore di lavoro formale e del datore di lavoro sostanziale o anche la compresenza di più datori di lavoro era richiesta anche laddove non era stato accertato l'intento fraudolento. Fu la Cassazione a sezioni unite che, nel 2006, (Cass. S.U. n. 22910/2006) precisò che : *“Il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni lavorative anche se i lavoratori sono stati formalmente assunti da un altro (datore apparente) e prescindendosi da ogni indagine (che tra l'altro risulterebbe particolarmente difficoltosa) sull'esistenza di accordi fraudolenti”*.

Dal principio che il vero datore di lavoro è quello che effettivamente utilizza le prestazioni ne deriva che se le prestazioni sono utilizzate , in relazione allo stesso contratto di lavoro, da più soggetti, possono esistere più datori di lavoro .

Fu a seguito di queste considerazioni che la Magistratura iniziò ad utilizzare un nuovo termine, “ codatorialità” che, secondo alcuni interpreti si contrappone al “ centro di imputazione unico del rapporto di lavoro”. Mentre quest'ultimo infatti si dovrebbe riferire ad una molteplicità di datori di lavoro fittizi, frutto di frammentazioni societarie fraudolente e che inevitabilmente porta ad un “unico datore di lavoro”, la codatorialità invece si riferisce alle situazioni non fraudolente, dove si realizza un impiego cumulativo di personale, non in conflitto con la normativa del rapporto di lavoro subordinato, per effetto del quale il datore di lavoro formale ed originario non perderebbe la sua qualità, ma vi sarebbero altri soggetti legittimati ad esercitare, insieme a quest'ultimo, il potere direttivo e di conformazione sul personale “condiviso”. Ma, come abbiamo detto non c'è univocità su questa interpretazione e in molte sentenze di merito e di legittimità le due espressioni vengono utilizzate promiscuamente come se fossero equivalenti.

Queste riflessioni ed il conseguentemente approfondimento, così come la sistemazione giuridica della posizione del lavoratore che presta attività lavorativa per più di un datore di lavoro, si sviluppò in particolare con riferimento ai gruppi societari “ genuini” ed è analizzando le situazioni che venivano a crearsi all'interno dei gruppi di imprese che cominciò a porsi la necessità di distinguere le situazioni elusive rispetto a quelle giuridicamente corrette.

Come ricostruisce la Corte di cassazione nella sentenza 9 gennaio 2019 n. 267 *“ Un passo successivo nella sistemazione dogmatica del tema, nel senso della ammissione di una codatorialità in riferimento a gruppi genuini, e' stato compiuto, sulla scia della nozione di "direzione e coordinamento" di società, introdotta nell'articolo 2497 c.c., in coerenza col peso attribuito dall'ordinamento Eurocomunitario alla nozione di gruppo di imprese”*.

Va premesso in proposito che in presenza di un gruppo di imprese “ genuino” le aziende che compongono il gruppo sono, di norma , giuridicamente autonome e legittimate ad operare con piena ed assoluta responsabilità degli atti che compiono *“Il collegamento economico - funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di personalità giuridica distinta, alle quali continuano a fare capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le distinte e rispettive imprese; tale collegamento, pertanto, non e' di per se' da solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, intercorso tra un lavoratore e una di tali società, si estendano ad altre dello stesso gruppo, (Cass. n. 267 del 9.1.2019).*

Ma proprio per effetto di quanto previsto dall'articolo 2497cc , la società capogruppo ha il dovere , e ne risponde ai soci, di esercitare l'attività di direzione e di coordinamento delle

società del gruppo e può esercitare questa attività in vari modi, anche in funzione della quota di partecipazione che ha in ognuna di essa.

L'articolo 2497 del c.c. prevede che *“Le società o gli enti che, esercitando attività di direzione e coordinamento di società, agiscono nell'interesse imprenditoriale proprio o altrui in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle società medesime, sono direttamente responsabili nei confronti dei soci di queste per il pregiudizio arrecato alla redditività ed al valore della partecipazione sociale, nonché nei confronti dei creditori sociali per la lesione cagionata all'integrità del patrimonio della società. Non vi è responsabilità quando il danno risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche a seguito di operazioni a ciò dirette.*

Quindi la capogruppo ha il diritto/dovere di esercitare la funzione di orientamento di impulso e di controllo. Questo può determinare una intromissione pesante nel processo decisionale della società controllata o collegata fino a limitare fortemente la sua autonomia ed il suo potere decisionale, oppure può intervenire limitandosi a dettare direttive, indicare i percorsi da seguire e controllare i risultati raggiunti lasciando alle imprese una autonomia maggiore. In mezzo ci sono tante sfaccettature di questa modalità di intervento. Il livello di “intromissione” può influire anche sulla gestione del personale, se la capogruppo richiede prestazioni lavorative anche a dipendenti delle società controllate e collegate, ed autorizza le stesse società a richiedere prestazioni a dipendenti di altre società del gruppo. Si verificherebbe in questo modo la situazione prevista come 4° indizio (ma il più importante) della presenza, secondo la Cassazione, di un “centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro” e cioè *l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.* Questa utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa, tuttavia, non è fraudolenta, ma funzionale al perseguimento degli obiettivi delle imprese che fanno parte del gruppo, le quali restano distinte ed autonome e quindi non determina, come si riteneva prima, in automatico, il riconoscimento del datore di lavoro unico, ma secondo alcuni orientamenti sia della magistratura che della dottrina, un diverso istituto caratterizzato dalla presenza di più datori, definita appunto “codatorialità”,

Con la riscrittura dell'articolo 2497 del cc i primi tre indici individuati quali sintomatici di una frode alla legge, sono divenuti tratti caratteristici della fattispecie della direzione e del coordinamento di società, con la conseguenza che, in presenza del quarto requisito, vale a dire della utilizzazione promiscua della forza lavoro da parte delle diverse società del gruppo, queste possono essere considerate coodatrici del medesimo lavoratore, secondo lo schema della obbligazione soggettivamente complessa (cfr. ancora Cass. 17775 del 2016; Cass. n. 8809 del 2009).

Da parte della dottrina e della Magistratura l'uso del termine “codatorialità” non era, ed in parte non è ancora, come detto sopra, sempre alternativo a centro unico di imputazione del rapporto di lavoro. Qualche volta viene utilizzato dai giudici come sinonimo o equivalente. Il fatto tuttavia che ora è contenuto in una norma (contratto di rete) il cui obiettivo è quello della condivisione, e nel caso specifico “condivisione del personale” in presenza di più datori di lavoro che restano distinti, ci porta a concludere che è “altra cosa” rispetto al “datore di lavoro unico”. È il riconoscimento, sia pure all'interno di una situazione specifica che è il contratto di rete, della legittimità di un contratto che preveda un lavoratore e più datori di lavoro.

“La codatorialità nell'impresa di gruppo presuppone l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l'interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali, secondo le regole generali di imputazione del rapporto all'effettivo utilizzatore della prestazione.” (Corte di Cassazione Sentenza 9 gennaio 2019 n. 267)

3.5.3 La codatorialità fuori dal gruppo di imprese

La codatorialità, intesa come possibilità di stipulare un contratto di lavoro tra un solo lavoratore e più datori di lavoro (job sharing all'incontrario) non è stata oggetto di attenzione solo con riferimento al gruppo di imprese.

Parte della dottrina la considera in ogni caso compatibile con la legislazione del lavoro italiana .

“ Non vi è in realtà nel nostro ordinamento alcuna indicazione normativa sulla necessaria unicità del datore nel contratto di lavoro subordinato, né le regole civilistiche che presidiano il funzionamento delle obbligazioni in generale pongono ostacoli formali ad una pluralità soggettiva dal lato datoriale. La bilateralità, dunque, può senz'altro essere intesa come paradigma classico del rapporto di lavoro subordinato, ma l'art. 2094 c.c. non esclude la possibilità di un unico contratto di lavoro con diversi imprenditori (Pizzuti Codatorialità tipica e atipica nel rapporto di lavoro Massimario di Giurisprudenza del Lavoro 4/2019)

La Cassazione con una sentenza ancora isolata nei tempi in cui fu pronunciata (1986) era giunta a conclusioni analoghe ritenendo ammissibile e valido un unico rapporto di lavoro con duplicità di datori di lavoro, titolari di due imprese attigue ma distinte sia sul piano formale che sostanziale, i quali beneficiavano in maniera indifferenziata delle prestazioni del medesimo lavoratore. In particolare, i due datori, "per alleggerire le rispettive spese", si erano accordati affinché il lavoratore, il quale già svolgeva la sua attività di guardiano presso il cantiere di una delle due imprese, si occupasse contemporaneamente anche della guardiania del cantiere vicino, di proprietà della seconda e diversa impresa, all'uopo prevedendo un cancello di comunicazione, che gli consentisse di svolgere il lavoro per l'uno e per l'altro datore contemporaneamente. Quindi in unico rapporto di lavoro legava il vigilante a due datori di lavoro, solidalmente responsabili nei suoi confronti.

“Si ha unicità del rapporto di lavoro qualora uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera (nella specie, attività di guardiano di due cantieri contigui) sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nello interesse dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori della attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'art. 1294 c. c., il quale stabilisce una presunzione di solidarietà nel caso di obbligazione con pluralità di debitori, se dalla legge o dal titolo non risulti diversamente. (Cassazione Sentenza 10 giugno 1986 n. 3844)

Da segnalare al riguardo che situazioni analoghe a quelle affrontate dalla Cassazione di cui sopra, cioè di un lavoratore che presta attività lavorativa in favore di più datori non sono infrequenti . Si pensi in particolare a studi professionali o studi medici nel quale operano più professionisti tra loro autonomi e distinti e che utilizzano in comune lavoratori formalmente dipendenti di uno solo di loro (segretarie/i, commesse/i, addetti alle pulizie etc).

Resta comunque un forte corrente di pensiero che sostiene che il sistema giuslavoristico italiano sarebbe fondato sulla regola inderogabile dell'unicità del datore di lavoro . Secondo questa opinione, *la codatorialità non potrebbe che essere intesa in senso atecnico e, appunto, descrittivo, cioè per delineare i tratti di alcuni istituti eccezionali che attuano la scissione delle prerogative datoriali (M.T. CARINCI, Utilizzazione e acquisizione indiretta di lavoro)*

3.5.4. Conseguenze

Quasi tutti i casi in cui la Magistratura è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di rapporti che presentavano contorni non particolarmente chiari per quanto riguarda la figura del datore di lavoro , hanno avuto origine da richieste di maggiori tutele da parte di lavoratori sia dal punto di vista economico che normativo. Tutele aggiuntive che potevano essere riconosciute solo se il datore di lavoro fosse diverso da quello “ formale” cioè di quello che aveva ufficialmente assunto il lavoratore .

Da parte della Magistratura quindi le uniche indicazioni che si hanno sono di tipo difensivo .

Non c'è stata una elaborazione compiuta della codatorialità e della gestione del rapporto in situazione di codatorialità. Giudicando sulle rivendicazioni proposte dai lavoratori , i giudici si sono limitati a riconoscere il diritto a maggiori e diverse tutele rispetto quelle derivanti in assenza del principio della unicità del rapporto e/ o della codatorialità. In questi casi ed a prescindere sia che si arrivi alla conclusione di un intento fraudolento (unico datore di lavoro centro unico di imputazione del rapporto di lavoro) sia che si arrivi alla conclusione non di un intento non fraudolento e quindi alla legittima esistenza di più datori di lavoro (codatorialità) le conseguenze sono sostanzialmente le stesse.

Il rapporto dovrà essere valutato e tutelato tenendo conto che il titolare del rapporto non è solo l'impresa che lo ha assunto e che quindi “ formalmente “ risulta essere il datore di lavoro, ma la generalità dei soggetti che hanno beneficiato della sua prestazione lavorativa con tutto quello che comporta in termini di dimensione del datore di lavoro, e di occasioni di lavoro.

Da queste sentenze sono emerse i seguenti principi :

Responsabilità solidale : la prima conseguenza giuridica è che i soggetti che hanno beneficiato delle prestazioni rese dal lavoratore sono solidalmente responsabili in ordine a tutte le obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Ed infatti, per i giudici di legittimità: *“Entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ. che stabilisce una presunzione di solidarietà in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente (...) lo stesso dicasi qualora tra più società vi sia un collegamento economico-funzionale (da non confondersi con quello di cui all'art. 2359 cod. civ.), tale da far ravvisare un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti quando si accerti l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari delle distinte imprese”.* (Cass. 7704/2018; Cass. 13646/2015)

Tutele in caso di licenziamento

a) Ai fini della applicazione delle norme sui **licenziamenti individuali**. Considerando che la tutela prevista dall'ordinamento giuridico italiano è più forte per aziende con più dipendenti, in caso di impresa unica si devono considerare tutti i dipendenti di tutte le imprese collegate che

hanno utilizzato la prestazione *"Ai fini dell'accertamento del requisito numerico, per l'applicazione dell'art. 18 SL, il collegamento tra società nell'ambito dei rapporti di gruppo (che di per sé non ha, sul piano giuridico, effetti unificanti) rileva, allorché vi sia una simulazione, ovvero una preordinazione in frode alla legge, del frazionamento fra vari soggetti di un'unica e ininterrotta prestazione lavorativa o quando siano configurabili interposizioni fittizie o, viceversa, reali, ma fiduciarie, rivolte all'artificiosa frammentazione di un rapporto sostanzialmente unitario (Cass. 7/7/94 n. 6420)*

b) Ai fini del "repechage", previsto dalla Magistratura come passaggio obbligatorio prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. La valutazione sulla possibilità o meno di ricollocare il dipendente va fatto, in questa situazione, non solo con riferimento al datore di lavoro formale, ma alla impresa "unica" cioè al complesso delle imprese che si sono avvalse della prestazione del lavoratore. *"Di conseguenza, in presenza di un gruppo d'impresе, che sia configurabile come un unico centro di imputazione dei rapporti giuridici, la giurisprudenza appare orientata nel senso che l'obbligo di repechage riguardi tutte le imprese del gruppo e non solo l'impresa dalla quale il lavoratore formalmente dipende, con un significativo ampliamento dei margini di tutela per il lavoratore licenziato"* (Cass. n. 3899/2019.)

Secondo un altro orientamento, l'obbligo del repechage va esteso alle posizioni lavorative esistenti presso società "collegate", ma solo se e quando emerge in giudizio la loro costituzione in frode alla legge (v. Sent. Cass. n. 7717/2003; Trib. Milano 14.3.2003).

c) Ai fini della giustificazione del licenziamento, soprattutto quando il licenziamento viene motivato con la riduzione o cessazione dell'attività. Nell'ipotesi della esistenza del centro di imputazione unico, la correttezza della motivazione va valutata con riferimento a tutte le imprese coinvolte. *"Nella fattispecie, il licenziamento del (OMISSIS) e' stato motivato per la "cessazione dell'attività aziendale" con effetto al 31.5.2014. La Corte territoriale, rilevando che (OMISSIS) spa e (OMISSIS) srl, come detto, vi era una unica attività di impresa (essendo unico il centro di imputazione del rapporto di lavoro) e che l'attività della (OMISSIS) spa non era mai cessata, (sarebbe dovuta cessare attività di tutte le imprese del gruppo) ha ritenuto insussistente (sebbene non manifestamente) il giustificato motivo oggettivo e, conseguentemente, ha applicato la tutela di cui alla L. n. 300/70, articolo 18, commi 5 e 7.*

d) Ai fini del licenziamento collettivo: Ugualmente ai fini dell'accertamento dei requisiti dimensionali e quantitativi stabiliti dall'art. 24 della l. n. 223/1991, per l'applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi da essa dettata si deve fare riferimento al complesso delle imprese coinvolte:

" .12. conseguenza ineludibile della configurabilità in concreto di un unico soggetto datoriale e' la necessita' che la procedura collettiva attivata da (OMISSIS) coinvolgesse i lavoratori in organico non solo alla detta società ma anche a (OMISSIS), cioè tutti i lavoratori dell'unico complesso aziendale scaturito dalla integrazione delle due società, come viceversa non e' avvenuto; la legittimità della limitazione della platea dei licenziandi ai soli dipendenti di (OMISSIS) non può essere recuperata, come viceversa sembrano prospettare le società ricorrenti, sulla base della considerazione che le esigenze tecnico - produttive ed organizzative del complesso aziendale per l'individuazione dei lavoratori da licenziare L. n. 223 del 1991, ex articolo 5 erano in tal senso conducenti in quanto solo nella struttura di (OMISSIS), configurata come autonomo ramo di azienda, si erano registrate le condizioni per il ricorso alla procedura collettiva(Cassazione 0811/2021 n° 32474) .

3.6. LA DISSOCIAZIONE DEL DATORE DI LAVORO NEL CONTRATTO DI RETE

La dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale e/ la coesistenza di più datori di lavoro per lo stesso lavoratore ha avuto, ad oggi, la manifestazione più rilevante tra le imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete (cfr. paragrafo 2)

Mediante le “norme speciali” introdotte e nei limiti delle stesse, ciascuna impresa ha la possibilità ricorrere, per il soddisfacimento delle proprie esigenze, al personale (lavoratori subordinati) delle altre imprese della rete in possesso delle competenze e della professionalità necessaria .

Gli strumenti o gli istituti giuridici sono, il distacco semplificato, la codatorialità e l’assunzione congiunta per le reti dove le imprese agricole costituiscono almeno il 40%.

3.7. IL DISTACCO SEMPLIFICATO INFRA RETE

Come visto nel paragrafo 3.4., il distacco è uno degli istituti attraverso cui , legittimamente, si realizza la dissociazione del datore di lavoro tra datore formale, che ha assunto il lavoratore , e datore di lavoro effettivo quello cioè che esercita , in tutto o in parte il potere direttivo .

3.7.1. L’interesse al distacco nelle società che hanno stipulato il contratto di rete

Sono stati illustrati (cfr 3.4.1) i requisiti richiesti perché il distacco sia considerato legittimo , in particolare il requisito dell’interesse del datore di lavoro distaccante.

E’ proprio sul riconoscimento dell’interesse del datore di lavoro distaccante che il legislatore ha introdotto la semplificazione maggiore per le aziende legate da un contratto di rete . Il comma 4 ter dell’articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, stabilisce 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*”

In questo caso quindi l’interesse non deve essere dimostrato, ma è una presunzione assoluta. Nella misura in cui l’attività lavorativa richiesta al lavoratore distaccato riguarda il “ programma “ comune” l’interesse del datore di lavoro distaccante è implicito.

La tesi della “ presunzione assoluta” (iuris et de iure) è sostenuta sia dalla Magistratura che dal Ministero del Lavoro . Quest’ultimo, con la risposta ad interpello n° 1 del 20 gennaio 2016 precisa che “*nel corpo del medesimo art. 30, il comma 4 ter chiarisce che nell’ambito di imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete ai sensi del D.L. n. 5/2009 (conv. da L. n. 33/2009), l’interesse del distaccante insorge automaticamente in forza dell’operare della rete. Ai fini della sussistenza dell’interesse al distacco tra imprese aderenti alla rete, risulta quindi sufficiente verificare l’esistenza di un contratto di rete tra il distaccante stesso e il distaccatario (cfr. Min. Lav. circ. n. 35/2013), senza procedere ad un riscontro puntuale dell’interesse concretamente perseguito dal distaccante. Ciò in quanto la rete si propone, in attuazione di un programma condiviso tra le imprese aderenti, di realizzare obiettivi comuni.*” E nella circolare 7/2018 l’Ispettorato Nazionale del lavoro ribadisce:” *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."

A sua volta la Magistratura (Cassazione, sentenza 22 gennaio 2015 n. 1168) sostiene a che *"Qualora il distacco del dipendente avvenga nell'ambito di un gruppo di imprese che abbiamo sottoscritto un contratto di rete di impresa (ai sensi del comma 4-ter dell'articolo 3 del DL 5/2009), l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente, e si presume iuris et de iure, in forza dell'operare della rete, che è un contratto con cui più imprenditori, perseguendo scopi comuni in termini di innovazione e di competitività, stabiliscono rapporti di collaborazione nell'esercizio dell'impresa. Resta ferma per il lavoratore la garanzia posta dall'articolo 2103 del Cc quanto alla necessaria corrispondenza tra mansioni e qualifica. "*

Il Ministero del lavoro aveva aggiunto , nella circolare citata , come indicazioni operative per i propri ispettori, che " 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. Min. Lav. circ. n. 35/2013).

3.7.2. Presupposto perché scatti la presunzione assoluta

E' stato comunque correttamente sostenuto (Alvino, bilancio e prospettive del contratto di rete 2021) che la presunzione dell'interesse del distaccante al distacco intra rete può operare solo laddove la prestazione concretamente resa dal lavoratore sia strumentale alla realizzazione del programma comune. L'appartenenza alla rete non può giustificare anche contratti di distacco dove l'interesse del datore di lavoro non c'è perché il lavoratore distaccato è addetto ad attività completamente estranee al programma comune o non rilevano ai fini delle sue attività.

Nel primo caso , semprechè ci sia comunque un interesse del datore di lavoro , si tratterebbe di un distacco normale per il quale l'interesse va dimostrato e non è più presunto; nel secondo ci troveremmo di fronte ad un distacco illecito e quindi ad una somministrazione

Questa considerazione porta a ritenere che il controllo ispettivo e il controllo giudiziale del programma comune di rete dovrà essere non solo formale, come sembra invece sostenere il Ministero del Lavoro nella circolare 35/2013 citata sopra (" ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario") ma sostanziale, cioè che il programma comune venga effettivamente svolto e che il lavoratore distaccato sia coinvolto effettivamente in questo programma,

Lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro sembra che abbia preso atto di questa necessità. Con la nota n.274/2020, a seguito di oggettivi riscontri su un uso fraudolento del distacco nelle imprese retiste ha richiamato l'attenzione dei suoi organi periferici a verificare la correttezza delle operazioni messe in atto nelle reti con riferimento al distacco (cfr. § 3.10.1)

3.7.3. Le altre regole del distacco in rete

La presunzione assoluta relativa all'interesse del datore di lavoro distaccante è l'unica deroga prevista alla disciplina ordinaria del distacco di lavoratori che avviene tra le imprese retiste . Per il resto il distacco, ai fini della sua legittimità, deve attenersi alle altre regole previste dall'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, pur tenendo conto sempre della specificità e della particolarità del contratto di rete .

In particolare :

- **Soggetti legittimati alla sottoscrizione dell'accordo di distacco.**

E' un contratto bilaterale, tra impresa distaccante ed impresa distaccataria . Il distacco potrà essere stipulato anche con più aziende retiste contemporaneamente, ma sempre sulla base di distinti contratti bilaterali tra due soggetti . Non è richiesto il consenso del lavoratore, salvo in caso di variazione delle mansioni (cfr 3.7.1 e)

- **Necessità di individuare in ogni contratto la " Determinata attività"** che lo giustifica In caso di distacco la prestazione lavorativa deve limitarsi allo svolgimento della " determinata attività" individuata nel contratto di distacco . L'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce infatti che il datore di lavoro " pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa .

Si ritiene pertanto che nel contratto di distacco debba essere chiaramente individuata e descritta l'oggetto della prestazione alla quale il contratto è finalizzato. Vuol dire che il lavoratore non è " genericamente" a disposizione del distaccante, come invece lo è nei confronti del proprio datore di lavoro, ma lo è limitatamente alla attività concordata e che il distaccatario può esercitare il potere direttivo limitatamente allo svolgimento della suddetta attività .

Anche se l'obiettivo del legislatore nel costituire il contratto di rete sia stato quello di facilitare la flessibilità al datore di lavoro, introducendo una sorta di scambio di lavoratori in base alle esigenze delle singole imprese, si ritiene che il principio del "distacco per una determinata attività" , correttamente contrattualizzata debba valere anche nel caso in cui l'istituto venga realizzato tra imprese retiste. *La presunzione assoluta di interesse non significa che non debba essere preventivamente concordata e poi rispettata, l'attività oggetto del distacco (Alvino I., cit.)*

- **Determinazione della durata del distacco .**

Il secondo elemento che caratterizza il distacco è la " temporaneità". Il primo comma dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 recita : *"L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.*

Sulla durata del distacco non ci sono regole o limiti . Così la Corte di Cassazione nella sentenza 2 settembre 2004 n. 17748 *" La temporaneità della destinazione del lavoratore a prestare la propria opera in favore di un terzo (cosiddetto "distacco"), la quale configura uno dei presupposti di legittimità del "distacco" stesso, non richiede che tale destinazione abbia una durata predeterminata sin dall'inizio né che essa sia più o meno lunga o sia contestuale all'assunzione del lavoratore, ovvero persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo. (Nella specie, sottratta "razione temporis" alla disciplina di cui*

all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/93, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che, in relazione a distacco durato undici anni, aveva respinto la domanda del dipendente volta all'accertamento dell'insorgere di un distinto ed autonomo rapporto lavorativo con il datore di lavoro "ricevente")

Con riferimento al contratto di rete si deve considerare che l'accordo tra le imprese e conseguentemente la realizzazione del programma comune hanno un inizio ed una fine e che è consentito recedere dal contratto. Il Dl 5/2009, articolo 3, comma 4 quater prevede infatti che il contratto deve indicare " d) 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;

E' quindi corretto ritenere che il distacco è potenzialmente legittimo fino a quando non si sia esaurito il programma comune ed il contratto di rete non si sia sciolto.

- **Mutamento di mansioni e necessità del consenso.**

Il primo periodo del 3° comma dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce che "Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato." E' una disposizione di non facile comprensione che ha dato origine a diverse interpretazioni, soprattutto sul significato di " mutamento di mansioni" . Secondo il Ministero del Lavoro (circolare 3/2004) " il consenso del lavoratore vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni laddove il mutamento di esse, pur non comportando un demansionamento, implichi una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, inerente al patrimonio professionale del lavoratore stesso" Quindi nessuna deroga al principio stabilito dall'articolo 2103 del codice civile .

Di parere opposto la Confindustria che con la circolare n. 17686/2003, ha sostenuto che "l'ipotesi disciplinata dall'art. 30, comma 3, va, pertanto, interpretata come una deroga al rigido disposto dell'art. 2103 ultimo comma, c.c., deroga che legittima, con il consenso del lavoratore, il trasferimento con contestuale attribuzione di mansioni anche non equivalenti".

Infine secondo una recente sentenza della Cassazione (Sentenza 13 dicembre 2018 n. 32330) il consenso è richiesto quando il distacco "comporti un mutamento di mansioni" rispetto a quelle già svolte presso il soggetto distaccante, mutamento che puo' essere anche parziale, purché effettivamente idoneo a ledere il patrimonio di professionalità acquisito.

Orientata alla difesa ed alla salvaguardia della professionalità acquisita da parte del lavoratore anche una sentenza precedente della Cassazione (22 gennaio 2015 n. 1168) "Resta ferma per il lavoratore la garanzia posta dall'articolo 2103 del Cc quanto alla necessaria corrispondenza tra mansioni e qualifica. Secondo questo orientamento quindi il consenso sarebbe richiesto quando le mansioni, in termini di contenuti, non sono esattamente quelle che il lavoratore svolgeva nella organizzazione del datore di lavoro distaccante, suscettibili quindi di ledere il patrimonio di professionalità acquisito, a nulla rilevando il fatto che possano essere inferiori, superiori o equivalenti. In questo senso anche una parte della dottrina: " Così, forse, l'unica opzione ermeneutica conforme alla natura dell'istituto è quella di intendere per "mutamento di mansioni" solo l'affidamento di mansioni (superiori o equivalenti), il cui esercizio sia del tutto non coerente

con il bagaglio professionale del lavoratore (Vincenzo Putrignano- Il distacco dei lavoratori, pag 16- nota 112).

Se il riferimento ai fini di questa valutazione è l'articolo 2103 del codice civile , occorre tra l'altro tener conto delle modifiche apportate dal decreto legislativo 81/2015 che consente la modifica delle mansioni , purchè inquadrate nello stesso livello contrattuale *"Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte"* .

Il distacco nelle reti, in considerazione di quanto detto sopra, richiederà una particolare attenzione dal momento che aziende presso la quali potrebbe avvenire il distacco sono più di una, potrebbero svolgere attività diverse e potrebbero applicare contratti collettivi diversi . Non sarà quindi sempre agevole verificare sia la corrispondenza delle mansioni in termini di professionalità, sia l'equivalenza dell'inquadramento e del livello contrattuale .

Una deroga all'obbligo di tutelare il lavoratore con riferimento alle mansioni da svolgere, nel senso che il lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle svolte presso il datore di lavoro distaccante è quella che deriva da accordi collettivi finalizzati a tutelare l'occupazione di cui all'articolo 4 del legge 223/91 *" 11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire , anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile , la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte."*

- **Distacco oltre 50 km.**

Il secondo periodo del 3 comma dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 prevede che *" quando (il distacco) comporti un 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 "*

Anche questa disposizione non è facile da interpretare. Le ragioni indicate nell'articolo citato sono state chiaramente riprese dalla norma che disciplina il trasferimento, ma in un contesto completamente diverso. Infatti le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, richieste per la legittimità del distacco, dovrebbero essere diverse da quelle che sono alla base dell'interesse del datore di lavoro e che giustificano il distacco perché altrimenti la previsione legislativa in esame risulterebbe pleonastica e, in ultima analisi, del tutto priva di senso. Non è però agevole immaginare la sussistenza di ragioni imprenditoriali ulteriori e diverse, rispetto a quelle che già sono necessarie per legittimare il distacco : cioè esigenze ulteriori rispetto a quell'interesse oggettivo alla effettuazione delle prestazioni lavorative presso il terzo, che già è posto a base della legittimità del distacco. Si tratta dunque di un requisito che rischia di irrigidire ulteriormente l'istituto, limitandone l'applicazione nei casi in cui l'impresa di destinazione è collocata oltre i cinquanta chilometri dall'impresa distaccante.

Appare poi difficile che la scelta del distacco possa essere giustificata da esigenze "sostitutive" del distaccante, il quale nel distacco non acquisisce, ma si priva del lavoratore interessato. A meno

che il legislatore non abbia voluto far riferimento ad esigenze (sostitutive) proprie del soggetto distaccatario, dando così rilievo non alla situazione del datore di lavoro distaccante ma a quella dell'impresa che riceve il lavoratore; si tratterebbe, in tal caso, di una singolarità rispetto alla natura dell'istituto, la cui legittimità si fonda - come detto - sull'esercizio del potere di cui all'articolo 2104 c.c. da parte del datore di lavoro e sull'interesse del datore di lavoro distaccante e non del distaccatario.

- **Trasferimento (o mansioni immutate?)**

Limitatamente al distacco tra imprese retiste, il comma 4 ter dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2002, aggiunge la clausola "fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 c.c.". Il riferimento dovrebbe essere al penultimo comma dell'articolo 2103 del c.c. il quale prevede " *Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*". Se è questa l'interpretazione corretta della norma anche in questo caso non è facile comprenderne la ratio. Significa infatti che le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, nel caso di distacco tra imprese retiste, sono richieste non solo se il distacco comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, ma se comporta qualsiasi trasferimento, indipendentemente dalla distanza. E' difficile da comprendere dal momento che il distacco prevede, salvo casi del tutto eccezionali, che la sede di lavoro diventi temporaneamente la sede del datore di lavoro distaccatario, quindi una diversa unità produttiva rispetto a quella del distaccante. Ci si troverà quindi sempre (o quasi) in presenza di un trasferimento che occorrerà " giustificare" e cioè dimostrare che ci sono comprovate ragioni tecniche produttive ed organizzative. Come è stato osservato al punto precedente è difficile immaginare che ci possano essere esigenze ulteriori rispetto a quell'interesse oggettivo alla effettuazione delle prestazioni lavorative presso il terzo, che già è posto a base della legittimità del distacco.

- **Distacco parziale**

La norma istitutiva (articolo 30 del decreto legislativo 276/2003) non precisa se la prestazione del lavoratore distaccato presso il distaccatario debba essere resa a tempo pieno oppure anche a tempo parziale oppure ancora se in esclusiva o in contemporanea con altri distaccatari. . Semplicemente il legislatore non lo ha vietato e la prassi amministrativa e la giurisprudenza ritengono che sia possibile una gestione abbastanza flessibile del distacco, nella forma del cosiddetto " distacco parziale"

Secondo il Ministero del Lavoro (Min. Lav. cir. 15/01/2004) *il lavoratore può continuare a svolgere la sua prestazione anche solo parzialmente presso il distaccatario, continuando a rendere presso il distaccante la parte restante della propria attività. Il comando disposto dal datore presso altro soggetto è compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario*

Può anche svolgere la sua prestazione " parziale" presso due distinti distaccatari, fermi restando i limiti di orario previsti dalla normativa applicata. Vale a dire che si può prestare l'attività lavorativa presso due diversi soggetti ogni giorno, oppure a giorni alterni ovvero, ancora, con modalità mista, anche nell'ambito di società collegate.

Alle stese conclusioni era arrivata la Corte di Cassazione, anche prima dell'entrata in vigore dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 .

“ Il "comando" o "distacco" disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto destinatario delle prestazioni lavorative e` compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario ed e` configurabile quando sussista l'interesse del datore di lavoro distaccante a che il lavoratore presti la propria opera presso il destinatario, la temporaneita` del distacco nonche` la persistenza, in capo al datore di lavoro distaccante, sia del potere di determinare la cessazione del distacco, sia del potere direttivo (eventualmente in parte delegato al destinatario), (Corte di Cassazione, Sentenza 21 maggio 1998, n. 5102)

Questa modalità di utilizzazione del distacco, presso più imprese contemporaneamente , è quella con la quale più frequentemente viene gestito il distacco nelle reti di impresa , soprattutto di quei lavoratori in possesso di competenze particolari .Uno dei vantaggi della condivisione del personale , sia attraverso il distacco che la codatorialità è infatti rappresentato proprio dalla possibilità , per tutte le aziende , di avvalersi delle competenze specifiche possedute dal lavoratore , per il tempo strettamente necessario alle proprie necessità. E il distacco “ parziale” è sicuramente la modalità più idonea a soddisfare questa esigenza.

- **Rimborso degli oneri legittimità e conseguenze**

La Magistratura ha quasi esclusivamente affrontato gli aspetti fiscali connessi al rimborso degli oneri, se cioè la restituzione da parte del distaccatario dei costi sostenuti dal distaccante, si potesse qualificare come una operazione commerciale , più precisamente come prestazione di servizi, soggetta all'imposta sul valore aggiunto. La corte di Cassazione, a Sezioni Unite , con la sentenza 23021/2011 ha stabilito che non è una operazione commerciale se è neutra, cioè non ci guadagna né il distaccante (il rimborso non è maggiore del costo) né il distaccatario (il rimborso non è minore del costo) . In definitiva non è operazione commerciale se il rimborso è esattamente uguale al costo sostenuto.

Anche il Ministero del Lavoro si è posto il problema se il rimborso degli oneri sostenuti dal distaccante potesse configurarsi come una operazione commerciale, e quindi comportare l'illiceità del distacco. Partendo infatti dal presupposto che viene realizzato nell'interesse del distaccante , sulla base di una interpretazione strettamente letterale, sarebbe quest'ultimo che dovrebbe pagare il distaccatario per l'opportunità che gli viene offerta. La tesi del Ministero del lavoro è però un po' diversa . Nella circolare 3/2004 sostiene che generalmente il lavoratore distaccato esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, pertanto la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società. In questo senso però l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante. Facendo riferimento alla somministrazione, alla quale il distacco illegittimo potrebbe essere ricondotto, il Ministero chiarisce che *“ ciò differenzia il distacco dalla somministrazione, è solo l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione ai fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata.*

3.8 CODATORIALITA' INFRA RETE

3.8.1 Natura

Nell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 viene utilizzato per la prima volta, dal legislatore, come è già stato scritto precedentemente, il termine "codatorialità", fino ad allora utilizzata solo dalla Magistratura (Cfr § 3.5.2); ma nel provvedimento che lo introduce manca qualsiasi definizione del nuovo istituto così come manca qualsiasi indicazione su come le imprese "retiste" possono e devono gestire un rapporto di lavoro in situazione di codatorialità.

Sembra dunque che il legislatore, in linea con la ratio e le caratteristiche della disciplina generale delle reti d'impresa, abbia di proposito voluto attribuire al **contratto di rete il ruolo principale nella regolamentazione delle relazioni fra le retiste e, quindi, nella configurazione dei rapporti di lavoro in codatorialità**. Una scelta quest'ultima opposta a quella adottata per la disciplina della codatorialità introdotta nel contratto di rete a contenuto agricolo. Quest'ultima, con le relative modalità applicative, è infatti sottratta all'autonomia negoziale e oggetto di regolamentazione eteronoma (art. 31, commi da 3-bis a 3-quinquies, D.lgs. n. 276/2003, modificato dalla L. n. 99/2013; Circolare Ministro del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013; Decreto Ministero Lavoro del 27 marzo 2014; Decreto Direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014; Circolare Ministero del Lavoro n. 7671 del 6 maggio 2015; Circolare Inps n. 135 del 2 luglio 2015)⁷⁸. Inoltre, nella regolamentazione della codatorialità l'autonomia negoziale è amplissima e può prendere concretamente a riferimento anche la disciplina eteronoma applicabile alle reti a contenuto agricolo, oppure avere contenuto diverso, fermo restando alcuni generali principi di tutela del lavoratore e di garanzia dei crediti derivanti dalla prestazione di lavoro.

Tuttavia non può non rilevarsi come la mancanza di una precisa e compiuta definizione ha avuto come conseguenza da una parte che la dottrina è ancora alla ricerca su come inquadrarlo correttamente dal punto di vista giuridico, dall'altra gli operatori in attesa di un orientamento condiviso da dottrina, magistratura e dalla pubblica amministrazione, non osano più di tanto avventurarsi su questo terreno sconosciuto.

Gli interventi della Magistratura, citati precedentemente, erano riferiti a situazioni vissute fuori dalle reti di impresa, e il termine codatorialità, usato sempre più frequentemente negli ultimi

⁷⁸Art. 31, commi da 3-bis a 3-quinquies, D.lgs. 276/2003 – modificato dalla L. 99 del 2013: Comma 3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. (comma aggiunto dall'art. 9, comma 11, legge n. 99 del 2013).

Comma 3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma. 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole. (comma aggiunto dall'art. 9, comma 11, legge n. 99 del 2013, poi così modificato dall'art. 18 della legge n. 154 del 2016).

Comma 3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis. (comma aggiunto dall'art. 9, comma 11, legge n. 99 del 2013).

Comma 3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter (comma aggiunto dall'art. 9, comma 11, legge n. 99 del 2013). Il Decreto del 27 marzo 2014 del Ministero del Lavoro concerne le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione di lavoratori assunti congiuntamente; il Decreto direttoriale n.85/2014 ha disposto in caso di assunzioni congiunte la modifica del modello Unilav in UnilavCong; la Circolare n. 7671/2015 e la Circolare INPS n. 135/2015 affidano al cd. Referente Unico la realizzazione di alcuni adempimenti in materia previdenziale relativi al personale co-assunto.

anni, denota tra l'altro una non uniformità di orientamento e quindi un po' di confusione lessicale soprattutto con rispetto all'altro istituto di origine giurisprudenziale e cioè al "centro unico di imputazione dei rapporti di lavoro". D'altra parte come detto precedentemente il motivo principale dell'intervento della Magistratura è stato fino ad oggi quasi esclusivamente finalizzato alla tutela del lavoratore che contestava il licenziamento rivendicando un diverso datore di lavoro rispetto a quello formale. Le sentenze che riconoscono o l'esistenza di un centro unico del rapporto di lavoro o la codatorialità, si sono preoccupate di dare una risposta a queste richieste, ma non offrono indicazioni relative alla disciplina applicabile all'istituto, e alle diverse fasi di un rapporto di lavoro in codatorialità laddove questa venga istituita per una scelta specifica delle imprese e del lavoratore interessato

3.8.2. Codatorialità: più rapporti o unico rapporto con scissione del potere direttivo?

Tra le molteplici teorie elaborate dalla dottrina sulla qualificazione giuridica della codatorialità tipica e cioè quella disciplinata dal comma 4 bis del decreto legislativo 276/2003, le più accreditate sono la teoria del rapporto unico con scissione del potere direttivo e quella della contitolarità del contratto.

Secondo i sostenitori della prima teoria la codatorialità nell'ambito del contratto di rete, sarebbe costituita da un rapporto principale e tanti rapporti accessori quanti sono i retisti che esercitano i poteri datoriali sul lavoratore. E' stato anche definito job sharing lato datoriale (M. BIASI, I dubbi sull'attuale rilevanza dei gruppi di imprese nel diritto del lavoro. Le oscillazioni della giurisprudenza e la necessità di un intervento organico del legislatore in materia, in Arg. Dir. Lav., 2011, 4-5, pag. 990 e segg.). Il rapporto di lavoro resterebbe dunque imputato al datore di lavoro originario, cioè a quello che ha effettuato l'assunzione, ma i poteri datoriali verrebbero scissi tra più soggetti, tutti appartenenti alla rete, i quali potranno utilizzare la risorsa di lavoro secondo le proprie esigenze e nell'ambito del programma comune sulla base di regole che le imprese stesse si sono date. L'esistenza del contratto di rete giustifica la contemporanea nascita, accanto al rapporto principale, dei rapporti accessori

Per i sostenitori della seconda teoria invece la codatorialità nel contratto di rete è un unico rapporto di lavoro condiviso, dal lato datoriale, da tutti i soggetti in rete, secondo il modello dell'obbligazione soggettivamente complessa, con applicazione delle regole delle obbligazioni plurilaterali con comunione di scopo (art. 1292 c.c.) e al relativo regime di solidarietà (ex art. 1294 c.c.). Applicando tale schema, la codatorialità dell'art. 30 comporta la contitolarità effettiva del contratto di lavoro del dipendente tra tutti i retisti, ognuno dei quali pertanto e assumerebbero le prerogative datoriali classiche. Alla luce delle considerazioni esposte, la codatorialità consisterebbe in concreto nell'**utilizzo cumulativo e promiscuo di uno o più lavoratori, formalmente e sostanzialmente dipendente/i di tutti o alcuni retisti, la cui prestazione viene gestita, in funzione di un interesse condiviso ("di rete"), secondo i modi e le regole stabiliti attraverso il contratto di rete.**

Pertanto, secondo questa teoria si può sostenere che si ha *codatorialità quando due o più imprese assumono in solido la qualità di creditori della medesima obbligazione di lavoro e, di conseguenza, sono anche solidalmente obbligate al rispetto dei diritti del lavoratore.*

La solidarietà non va intesa in questo caso come una conseguenza sanzionatoria di una patologia che può verificarsi nel caso di dissociazione illegittima fra datore di lavoro formale (che ha la titolarità del rapporto) e datore di lavoro che utilizza la prestazione, essendo già insita

nell'obbligazione dei retisti che formalmente assumono il/i lavoratore/i e ne utilizzano la prestazione in codatorialità.

Da segnalare che l'Ispettorato Nazionale del lavoro , come si evince nella circolare del 22/02/2022 , appare orientato su questa seconda teoria. Sostiene infatti che *“ Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, benché gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto per finalità di semplificazione degli oneri amministrativi siano formalmente riservati ad un'unica impresa.*

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti

Questa ricerca non ha come obiettivo quello di analizzare le diverse teorie sulla qualificazione giuridica dell'istituto, ma di suggerire un percorso gestionale che può in parte prescindere dalla scelta di una delle due teorie . Si tratta infatti di gestire un rapporto di lavoro e la gestione sarà prevalentemente onere di una impresa retista che sarà considerata “ vero datore di lavoro “ o “datore di lavoro formale” nella ipotesi della scissione del solo potere direttivo, o “ datore di lavoro referente” nel caso della contitolarità di rapporti.

La ricerca quindi vuole affrontare il tema gestionale e rispondere operativamente ad una serie di quesiti che non trovano indicazioni nella scarna disciplina di legge. Contrariamente alla assunzione congiunta che sarà esaminata successivamente , la quale prevede che i rapporti di lavoro nascono e cessano contestualmente per tutti i datori di lavoro, nella codatorialità , il rapporto di lavoro può esistere prima della costituzione della rete e, in questo caso , può proseguire anche dopo la risoluzione del contratto di rete o alla rinuncia dell'uso condiviso del lavoratore.

3.8.3. Caratteristiche della codatorialità intra rete - confronto con il distacco

In dottrina c'è chi considera la codatorialità come un'ipotesi di «distacco a parte complessa», Infatti, mentre nel distacco le parti sono due, il datore di lavoro distaccante ed il datore di lavoro distaccatario, nella codatorialità non c'è un rapporto bilaterale, ma tutte le imprese sono egualmente coinvolte , gli utilizzatori della prestazione possono essere più di uno ed in modo simultaneo.

Anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro vede **molte similitudini tra i due istituti** , e le ha segnalate in particolare con la circolare 7/2018 dove scrive: *“ 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. 81/2008⁷⁹ opera nell'ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità.

Ma ne sottolinea anche le differenze, (circolare del 22/02/2022) *“In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. “regole di ingaggio” appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale scelta, stante la piena autonomia nell'elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell'assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.*

A giudizio quindi dell'Ispettorato, si **applicano al rapporto di codatorialità le seguenti regole stabilite per il distacco, con le relative distinzioni :**

- **La responsabilità del trattamento economico e normativo** a favore del lavoratore in capo al datore di lavoro e la responsabilità solidale con il distaccatario salvo diversi accordi tra le parti (cfr 4.5.2)
- **Il consenso del lavoratore** quando a seguito della prestazione di lavoro in codatorialità, si verifichi un mutamento di mansioni (cfr. 3.7.3, e 4.2.6) . A questo proposito tuttavia , occorre valutare se, all'atto della stipula del contratto di lavoro , dovendo lavorare per datori di lavoro che possono svolgere attività non identiche , non sia già stata prevista la possibilità di attribuire al lavoratore un mansionario un po' più ampio rispetto a quello previsto dalla classificazione del CCNL . Sarà quindi ancora più complicato valutare se c'è stato un mutamento di mansioni.
- **La presenza di ragioni tecniche, organizzative produttive e sostitutive** in caso di trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 KM da quello in cui il lavoratore è adibito. (Cfr 3.7.3 d)

Le analogie comunque non eliminano le **differenze**. La codatorialità costituisce un nuovo istituto, distinto sia rispetto al distacco che alla assunzione congiunta. Anche se la disciplina della codatorialità è abbastanza carente di indicazioni normative e di prassi amministrativa, dal confronto tra i distacco e codatorialità , emergono regole, obiettivi e finalità a parere di chi scrive, non coincidenti . Va poi segnalato che in caso contrario sarebbe poco comprensibile il fatto che legislatore li preveda distintamente nello stesso provvedimento normativo e nello stesso articolo, stabilendo però appunto regole obiettivi e finalità diverse .

- **Interesse del datore di lavoro** E' diversa innanzitutto la natura dell'interesse del datore di lavoro formale. Nel distacco, che è sempre un contratto tra due soli soggetti, il distaccante ed il distaccatario, l'interesse è requisito essenziale, in mancanza del quale l'istituto si trasforma in “somministrazione illecita”. Deve essere un interesse necessariamente, anche se non

⁷⁹Si ricorda che per il distacco la distribuzione degli obblighi prevenzionistici è disciplinata dall'articolo 3, comma 6 del D.lgs. n. 81/08, ai sensi del quale “nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.”

esclusivamente , del datore di lavoro distaccante , anche se la prestazione viene utilizzata dal distaccatario . Deve inoltre essere “specifico, rilevante concreto e persistente” . Il fatto che il legislatore lo consideri “ presunto” non vuol dire che possa essere un interesse diverso da quello previsto dalla legge. Solo non occorre dimostrarlo . La codatorialità non deriva invece da un contratto bilaterale tra l’azienda datrice di lavoro del lavoratore e azienda utilizzatrice, ma un accordo iniziale definito nel contratto di rete e che quindi fin dall’inizio coinvolge tutte le imprese. Con riferimento alla codatorialità, il legislatore non prevede che debba essere giustificato da un interesse del datore di lavoro che mette a disposizione degli altri imprenditori, il proprio dipendente. In assenza di ulteriori precisazioni si ritiene che la giustificazione sia insita nella natura della rete e cioè che è interesse di tutte le imprese retiste poter condividere personale dipendente, sulla base di un accordo sottoscritto (regole di ingaggio) per utilizzare competenze e professionalità particolari, e sempre con l’obiettivo di ottenere un vantaggio per tutta la rete . In definitiva la codatorialità, deve soddisfare più gli interessi della Rete nel suo complesso che non della singola impresa .

Una parte della dottrina definisce questo interesse “*complesso, e plurilaterale* “ , *connesso al contratto di rete, che ricomprende i singoli retisti e di durata pari agli accordi intercorrenti tra retisti (e quindi sostanzialmente non ha carattere temporaneo ma è duraturo). E’ complesso perché è inclusivo sia degli interessi dei singoli retisti, della Rete in generale, fino al punto che si può verificare l’ipotesi dell’assenza di un interesse attuale (ma sempre col consenso) del datore di lavoro formale o referente persistendo solo quello degli altri retisti. Un interesse (seppure indiretto) del datore di riferimento è pur sempre presente e coincide col migliore funzionamento possibile della Rete, che si ottiene anche attraverso l’utilizzo del lavoratore da parte degli altri retisti, per il raggiungimento degli obiettivi di rete e per lo svolgimento del programma di rete.* .(Filippo Valvanover , il contratto di rete , profili giuridici, contabili ed operativi)

- **Oggetto della prestazione** : nel distacco deve essere individuata la “ determinata attività” alla quale sarà addetto il lavoratore distaccato che non potrà quindi “essere semplicemente a disposizione “ del distaccatario . Nella codatorialità l’interesse è quello comune della rete e non è previsto che il periodo in cui si è sottoposti al potere direttivo di una impresa retista (diversa dal datore di lavoro di riferimento) debba essere preventivamente individuato e definito l’oggetto della prestazione . Sarà il codatore che, in relazione alle proprie esigenze , deciderà di volta in volta i contenuti e le modalità della prestazione che dovrà essere resa dal lavoratore, nel rispetto delle regole che le imprese si sono date nel contratto di rete. L’unico requisito richiesto è che la prestazione riguardi una attività che comporti direttamente o indirettamente un vantaggio per l’intera rete.
- **Esercizio del potere direttivo** . Nel distacco (cfr 3.7.3) il potere direttivo è “ delegato” dal datore di lavoro distaccante al distaccatario . Nella codatorialità , secondo l’orientamento maggioritario della dottrina, è un potere proprio, appartiene cioè ai codatori a titolo originario , sulla base dell’accordo di codatorialità stipulato tra le imprese e con i singoli lavoratori . Così si esprime anche il Ministero del Lavoro , circolare 35/2013) “ *La disposizione inoltre consente “la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”;* ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.

Alle stesse conclusioni perviene dottrina autorevole (Biase- codatorialità ed assunzione congiunta) “*Per effetto della stipulazione del contratto di rete ed in particolare della (facoltativa)*

pattuizione sulla codatorialità, dunque, i codatori si troverebbero così ad esercitare contestualmente un potere direttivo che sembrerebbe preferibile designare quale iure proprio (come avviene nell'assunzione congiunta, ma qui sarebbe il frutto di un rapporto obbligatorio separato ed accessorio al contratto di assunzione principale ed originario), e non di natura delegata (o in "contemplatio domini"). . Il potere direttivo in tutto e per tutto quindi può dirsi condiviso tra le imprese retiste che si avvalgono delle prestazioni, entro il perimetro delle regole di ingaggio da loro stabilite e si caratterizza quindi per un uso promiscuo e contemporaneo della prestazione lavorativa da parte degli imprenditori retisti, ciascuno dei quali è titolare di tutti i poteri tipici datoriali oltre che dei relativi obblighi

- **la codatorialità è compatibile con prestazioni di lavoro non rigidamente frazionabili tra più datori**, secondo un criterio di suddivisione dell'orario di lavoro (ad esempio: unico referente marketing, personale, commerciale per tutte le imprese retiste), mentre il distacco richiede una indicazione quantitativa della prestazione di lavoro svolta presso il distaccante, che mal si concilia con le prestazioni non scorporabili;
- **nella codatorialità**, a differenza del distacco, è possibile **ripartire i costi del lavoro** tra i codatori in modo predeterminato e indipendente dalla effettiva quantità di prestazione resa a favore di ciascun codatore;
- **la codatorialità si presta a essere utilizzata per una pluralità di dipendenti**, soprattutto nel caso di nuove assunzioni da parte delle imprese retiste, i quali possono lavorare contemporaneamente o in momenti differenti per le imprese senza che la circostanza dell'utilizzo condiviso possa considerarsi intermediazione illecita di manodopera, se l'utilizzo condiviso risulti appunto funzionale al raggiungimento del programma comune rete.
- **Recesso del lavoratore in situazione di codatorialità e di distacco**. Completamente diverso è il quadro di riferimento nell'ipotesi del licenziamento. La valutazione, la decisione e le eventuali responsabilità del licenziamento di un lavoratore distaccato sono di esclusiva competenza del datore di lavoro distaccante. Il datore di lavoro distaccatario non entra nel merito né può essere chiamato in causa. Né può essere considerato giustificato motivo di licenziamento la fine dell'interesse del distaccante e la fine del distacco. (Cassazione n. 5996 del 28 febbraio 2019) .

Diversa invece e problematica, secondo l'orientamento maggioritario della dottrina, è la situazione in caso di licenziamento di un lavoratore in situazione di codatorialità e quindi sottoposto al poteri direttivo, gerarchico ed organizzativo di tanti datori di lavoro.

Come già illustrato (§ 3.5) la Magistratura ha affrontato il tema della presenza di più datori di lavoro coniando i termini di "centro di imputazione unico del rapporto di lavoro" e di "codatorialità" proprio in relazione quasi esclusivamente a contenziosi relativi al licenziamento di dipendenti che reclamavano una diversa valutazione del loro " datore di lavoro effettivo".

In caso di codatorialità atipica (quella fuori dalle rete) la Magistratura era pervenuta a conclusioni analoghe a quelle concernenti il centro di imputazione unico del rapporto di lavoro e cioè che ai fini del licenziamento occorreva valutare (cfr § 3.5.5) :

- per quanto riguarda le dimensioni dell'impresa , e quindi del tipo di tutela da riconoscere, il **numero complessivo dei dipendenti** è la somma dei dipendenti di tutte le imprese che hanno utilizzato la prestazione del dipendente
- Ai fini della **motivazione del licenziamento** che dovrà tener conto di tutto il complesso della rete e cioè la situazione di tutte le imprese retiste. Se ad esempio si licenzia per soppressione

del posto di lavoro, il posto di lavoro dovrà essere indisponibile con riferimento a tutto il “contesto imprenditoriale” venutosi a creare per effetto della codatorialità)(Pizzuti Codatorialità tipica e atipica nel rapporto di lavoro Massimario di Giurisprudenza del Lavoro 4/2019). “Analogamente, il requisito della cessazione aziendale necessario per procedere al licenziamento della lavoratrice madre durante il periodo di interdizione (art. 54, comma 3, lett. b), d.lgs. n. 151/2001) dovrà riguardare tutti i codatori e non soltanto il soggetto formalmente titolare del rapporto [Cass. n. 3899/2019.].

- ai fini del “**repechage**” , previsto dalla Magistratura come passaggio obbligatorio prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro , la valutazione sulla possibilità o meno di ricollocare il dipendente va fatto, ma alla impresa “unica” cioè al complesso delle imprese che si sono avvalse della prestazione del lavoratore.
- ai fini della **giustificazione del licenziamento**, soprattutto quando il licenziamento viene motivato con la riduzione o cessazione della attività . Nella ipotesi della esistenza del centro di imputazione unico, la correttezza della motivazione va valutata con riferimento a tutte le imprese coinvolte.

Se questi principi valgono per la cosiddetta “ codatorialità atipica” dovrebbero valere anche per le imprese retiste dal momento che i presupposti giuridici sono gli stessi. La dottrina è concorde su questo principio, salvo poi valutare diverse valutazioni sull’obbligo del “repechage”. (cfr 3.5.5. b) Si sostiene infatti che se lo si interpretasse in maniera troppo estesa, si perverrebbe effettivamente ad un licenziamento di fatto impossibile dal momento che la verifica della ricollocabilità andrebbe effettuata per tutte le imprese retiste

3.8.4. Come nasce il rapporto di lavoro in codatorialità fra le retiste. Ingaggio - Consenso del lavoratore

In merito alla gestione del rapporto , la scelta fatta dal legislatore è innovativa ed interessante, anche se non molto generosa nelle indicazioni . Il comma 4 ter dell’articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce infatti che “*Inoltre per le stesse imprese e' ammessa la codatorialita' dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.*”. Il legislatore rinuncia pertanto a stabilire regole stringenti per la gestione del rapporto in codatorialità e attribuisce un ampio spazio di autoregolamentazione alle stesse imprese . Sarà necessario pertanto che nella stesura del contratto di rete ci sia la previsione dell’istituto della codatorialità e che poi lo si regolamenti in concreto sulla base si autonome valutazioni di opportunità e di funzionalità delle imprese retiste . Con tutti i rischi e i vantaggi che l’autoregolamentazione comporta nel caso specifico perché sarà necessario sfruttare tutti i margini di autonomia per costruire un regolamento che contribuisca nel modo migliore al perseguimento degli obiettivi della rete ma stando attenti a non superare i limiti imposti dalla legislazione del lavoro per non costruire un sistema incompatibile con il complesso delle tutele presenti nel sistema legislativo in favore dei lavoratori.

Oltre alle regole generali per la gestione della codatorialità, le imprese retiste dovranno anche stabilite le “regole di ingaggio” dei singoli lavoratori .

Ingaggio è un altro dei termini nuovi (come codatorialità, come assunzione congiunta.) introdotti nella legislazione del lavoro dal decreto legislativo 276/2003 e sul quale non viene però fornita nessuna altra spiegazione o chiave di lettura. Di norma il termine “ ingaggio” si usa

per finalità militari o in ambienti sportivi . Il significato più compiuto è quello che si utilizza negli ambienti militari e così si legge sulla enciclopedia online Wikipedia :

Le regole di ingaggio (anche in inglese Rules of Engagement) definiscono, nelle azioni militari e di polizia, quando, dove e come le forze in campo debbano essere utilizzate. Possono essere generiche o specifiche, e ciascuna organizzazione le adatta alla propria cultura.

Gli elementi che di norma caratterizzano le regole di ingaggio (almeno in ambito militare) sono quattro:

- 1) il "quando" la prestazione deve essere resa;*
- 2) il "dove" la prestazione deve essere resa;*
- 3) il "verso di chi", secondo le circostanze sopra delineate, deve essere compiuta la prestazione;*
- 4) il "come" le singole unità (lavorative) devono essere utilizzate e coordinate al fine di ottenere lo scopo desiderato (lo scopo della rete).*

Questo schema si può adattare e quindi potrebbe essere utilizzato anche per definire i contenuti dell'accordo sull'ingaggio dei lavoratori in situazione di codatorialità. Le regole che dovranno essere stabilite dalle imprese retiste riguarderanno quindi " quando", "dove", "verso chi" e "come"

Definite le regole di ingaggio , sarà necessario proporle al lavoratore che dovrà accettarle , in particolare se è già in forza al momento della " messa a fattor comune" o inizio del regime di codatorialità . Il termine "Ingaggio" viene infatti così definito dalla enciclopedia Treccani: *"sinonimo di reclutamento, arruolamento, o di assunzione"* Il reclutamento, l'arruolamento e l'assunzione presuppongono un accordo tra due soggetti, e non un atto unilaterale da parte di uno solo .

E' questo l'orientamento prevalente della dottrina , contrariamente a quanto avviene invece per il distacco, per il quale non è richiesto nessun consenso . A sostegno di questa tesi si richiama anche l'articolo 1372 del codice civile in base al quale *" Il contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge"*. Il dipendente è un terzo rispetto alle imprese che hanno stipulato l'accordo di rete e quindi affinché gli effetti dell'accordo di codatorialità si riflettano sul suo contratto deve aderirvi .

"Insomma, come già attenta dottrina aveva sottolineato rispetto alla prestazione di lavoro resa cumulativamente nei gruppi di imprese , il contratto individuale di lavoro sembra ora chiamato a "farsi carico" di una nuova condizione di lavoratore, per così dire "condiviso", la quale risulterebbe caratterizzata da una diversa declinazione, nella nuova struttura organizzativa, (M.Biasi, cit.)

3.9 La codatorialità e l'assunzione congiunta in agricoltura

Un istituto ancora diverso rispetto al distacco ed alla codatorialità è l'assunzione congiunta prevista dall'articolo 31, comma 3 bis del d.lgs. n.276/2003, consentita :

1. alle imprese agricole

- facenti parte di un gruppo di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74
 - ovvero riconducibili allo stesso proprietario
 - riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado
2. imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole.

Articolo 31 decreto legislativo 276/2003

3/-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole.

3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.

3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.

3.9.1. Che cosa è l'assunzione congiunta in agricoltura e differenze rispetto alla codatorialità'

Come è avvenuto per la codatorialità, la dottrina si sta interrogando sulla natura e sulla qualificazione giuridica anche della "assunzione congiunta" e questo perché, come è avvenuto per la codatorialità e l'ingaggio, il legislatore la nomina, ma non la definisce. In aggiunta, il termine Assunzione congiunta, al contrario della codatorialità, non è rinvenibile neanche il pronunce della magistratura sia di legittimità che di merito.

È stato già precisato che non è obiettivo di questa ricerca analizzare le diverse teorie al riguardo. Adotteremo quella che ci sembra più convincente e coerente al fine di individuare le modalità di gestione delle prestazioni lavorative rese dai lavoratori assunti congiuntamente.

Innanzitutto ribadiamo, quanto già sostenuto (cfr 3.8.1), che l'istituto dell'assunzione congiunta è a nostro giudizio e (nonostante tesi contrarie al riguardo), un istituto diverso dalla codatorialità. Anche in questo caso, tra i motivi che ci spingono di più verso questa conclusione

è che non si spiegherebbe perché il legislatore li preveda in due momenti distinti dello stesso provvedimento (decreto legislativo 276/2003) e con riferimento a requisiti e destinatari distinti . L'assunzione congiunta infatti può essere attuata solo nel settore della agricoltura o prevalentemente agricolo (vedi sopra) mentre la codatorialità in qualunque contratto di rete se previsto e regolamentato nello stesso contratto.

La codatorialità è una condivisione dei lavoratori che sono possono essere già in forza presso un datore di lavoro e può proseguire con lo stesso datore di lavoro anche dopo la risoluzione del contratto di rete.

L'assunzione congiunta è invece un rapporto che nasce già con la previsione della contitolarità. "Assumere congiuntamente" vuol dire , letteralmente che, fin dall'inizio, più soggetti assumono lo stesso lavoratore e quindi sono, fin dall'inizio "contitolari di uno stesso rapporto" cioè datori di lavoro dello stesso lavoratore . Si determina quindi una vera e propria frammentazione del rapporto di lavoro, in quanto ogni datore di lavoro assume le proprie decisioni e determinazioni in assenza di un fine unico e comune agli altri soggetti assuntori

3.9.2. Consenso del lavoratore nell'assunzione congiunta in agricoltura

Una delle conseguenze della assunzione " congiunta" cioè contestuale, come la definisce il Ministero del Lavoro nella circolare 35/2913 , è che non è richiesto il consenso del lavoratore , come invece è nella codatorialità (cfr. par. 3.8.4). Non si tratta infatti di un ingaggio, ma di una assunzione, con un contratto che fin dall'origine contiene l'individuazione degli obblighi contrattuali reciproci, compreso, per quanto riguarda il dipendente, quello di essere contemporaneamente in forza presso i più datori di lavoro . Quindi il consenso è implicito nella accettazione del contratto di assunzione

3.9.3. Esercizio del potere direttivo, disciplinare ed organizzativo.

Sempre sul presupposto che assunzione congiunta vuol dire che tutte le imprese sono " datori di lavoro" e che il dipendente coassunto è un lavoratore subordinato nei confronti di tutti i datori, ne deriva che ogni rapporto , salvo diverse intese tra le aziende finalizzate a semplificare e gestire con razionalità le prestazioni lavorative, è sostanzialmente autonomo rispetto alle mansioni, all' inquadramento, al trattamento economico, al contratto collettivo applicabile. Non c'è un vincolo allo svolgimento di identiche mansioni , anche perché le imprese , non solo possono appartenere a settori molto diversi (in parte agricole ed in parte non agricole) ma possono svolgere attività molto diverse anche appartenendo allo stesso settore . Saranno complessi gli adempimenti amministrativi perché il datore di lavoro referente (cfr 4.3.4) al quale è anche affidato l'onere della registrazione degli stipendi sul LUL, (Ministero del Lavoro lettera circolare 37/ 2015) dovrà raccogliere informazioni da tutti gli altri datori di lavoro congiunti e gestire il trattamento economico avendo cura di fare riferimenti ai trattamenti economici spettanti in base alle imprese presso le quali la prestazione si è svolta e che verosimilmente non saranno omogeni .(cfr capitolo 4 §).

Conseguentemente tutti i datori di lavoro possono esercitare a pieno diritto i poteri tipici del datore di lavoro , e quindi il potere direttivo, il potere disciplinare ed il potere di vigilanza e controllo . Sarà opportuno definire con un accordo o un regolamento le modalità ed i tempi con cui esercitare questi poteri. Nella maggior parte dei casi il datore li eserciterà limitatamente al

periodo in cui l'attività lavorativa si svolgerà in suo favore, ma ci saranno momenti in cui alcune decisioni richiederanno l'intervento di tutti. Si pensi in particolare quando sarà necessario adottare provvedimenti disciplinari importanti o quando sarà necessario porre termine al rapporto di lavoro.

Trattandosi di un unico rapporto stipulato simultaneamente da più datori di lavoro con un lavoratore, l'inizio e la cessazione del rapporto coinvolgono simultaneamente tutti i datori di lavoro congiunti. Un aspetto sul quale la dottrina è divisa sono gli effetti della interruzione del rapporto con un solo datore congiunto, per motivi anche estranei alla rete, ad esempio per cessazione dell'attività, fallimento etc. Prevalle la tesi che in questi casi il rapporto dovrebbe chiudersi con tutti, anche se altra dottrina sostiene che è possibile continuare con i datori congiunti che sono rimasti nella rete. *“ La plurilateralità sul piano soggettivo dell'obbligazione datoriale nell'assunzione congiunta potrebbe, implicare che la fine del rapporto di lavoro con uno dei datori “congiunti”, anche per cause estranee a quest'ultimo, comporti la fine del rapporto con tutti (“simul stabunt simul cadent”), o, in alternativa, la conservazione degli effetti utili del contratto nei confronti delle altre parti (“utile per inutile non vitiatur”): ad avviso di chi scrive, questa seconda soluzione parrebbe preferibile, tanto a tutela del lavoratore quanto degli altri datori (retisti o meno) congiunti che possano avere interesse nella prosecuzione del rapporto. (Biasi cit.)*

In caso di reintegra del rapporto di lavoro di un dipendente licenziato dalla rete, sembrerebbe gravare su tutti i datori di lavoro “congiunti” ogni conseguenza economica, secondo le regole della solidarietà passiva

In sintesi di seguito alcune delle differenze fra le fattispecie esaminate e successivamente si evidenzieranno alcune considerazioni.

| | Distacco | Distacco in Rete | Codatorialità |
|------------------|--|--|--|
| PARTI | Sono solo e sempre 2, Distaccante e Distaccatario | idem | Sono 2 o più: Tutte e/o parte delle imprese retiste. |
| INTERESSE | connesso a un interesse proprio del distaccante che non può coincidere con la somministrazione di manodopera | L'interesse proprio del distaccante (che non può coincidere con la somministrazione di manodopera) sorge automaticamente | Interesse complesso e plurilaterale perchè correlato al contratto di rete che ricomprende quello dei singoli retisti |

| | | | |
|------------------------------------|---|---|--|
| | | nte in forza dell'operare della rete. | |
| DURATA | temporanea: durata pari al tempo necessario all'esecuzione dell'opera o del servizio. | idem | durata pari agli accordi intercorsi tra i retisti. |
| POTERE DI REVOCATA | se viene meno l'interesse del datore di lavoro distaccante, cessa la motivazione del distacco, con conseguente diritto e dovere del distaccante di revocare il provvedimento. | se viene meno l'operare della Rete, cessa la motivazione del distacco, con conseguente diritto e dovere del distaccante di revocare il provvedimento. | Presupposto è l'esistenza del contratto di Rete. La Codatorialità può essere revocata: in base agli accordi tra retisti; (sempre) per scelta unilaterale del datore di lavoro; Può quindi perdurare anche in assenza dell'interesse precipuo (ma col consenso) del datore di lavoro e sussistente solo quello degli altri retisti. |
| ATTIVITÀ LAVORATIVA | per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa: i compiti del lavoratore devono essere precisati. E' esclusa una generica messa a disposizione del dipendente. | idem | indicazione di massima della/e attività da svolgere con facoltà di allargare e/o restringere anche ad attività accessorie a quelle principali e/o comunque a tutte quelle comunque funzionali al raggiungimento degli obiettivi della Rete e non preventivamente identificabili (c.d. Ius variandi) richiamate nelle regole c. d. di ingaggio. |
| LUOGO | Sede del Distaccatario e/o del Distaccante. | idem | In base agli accordi tra i retisti. |
| POTERI CONNESSI limitatamen | Distaccante: -disciplinare SI -direttivo NO | idem | Datore di lavoro: -disciplinare SI -direttivo SI |

| | | | |
|---|--|-------------|---|
| <p>te al pot. disciplinare, di rettivo, di vigilanza e controllo</p> | <p>Il potere direttivo viene SCISSO. il Datore mantiene il potere di interferenza, di intervento e di revoca anticipata del distacco Distaccatario: -disciplinare NO -vigil.za/controllo SI -direttivo SI (parziale) Il Distaccatario può ordinare al lavoratore: -cosa deve fare (secondo quanto già concordato con il distaccante) – quando fare -come fare</p> | | <p>il potere direttivo viene CONDIVISO: viene esercitato “ a titolo originario” dai retisti secondo le regole (cd. di ingaggio) stabilite nel contratto di rete. Altri retisti: -disciplinare NO – vigilanza e controllo SI –direttivo SIil potere direttivo condiviso è esercitato dai retisti secondo le regole (cd. di ingaggio) stabilite nel contratto di rete e comprende la possibilità di ordinare: -cosa fare -quando fare -come fare</p> |
| <p>OBBLIGHI SICUREZZA SUL LAVORO</p> | <p>Distaccante: informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli è distaccato Distaccatario: obblighi di prevenzione e protezione e tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria</p> | <p>idem</p> | <p>Datore di lavoro: informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni in codatorialità e tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria Altri retisti: informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni in codatorialità e tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria</p> |

3.10 PATOLOGIE DEL CONTRATTO DI RETE

Le novità introdotte nella disciplina del contratto di lavoro subordinato all'interno delle reti di impresa e nelle aziende agricole aventi le caratteristiche indicate nell'articolo 31 del decreto legislativo 276/2001 sono estremamente interessanti per le aziende, ma anche per molti versi dirompenti rispetto alla disciplina ordinaria del rapporto di lavoro subordinato. Questa incertezza costituisce anche purtroppo occasione e copertura per un uso scorretto ed elusivo dell'istituto. Se si aggiunge il fatto, sottolineato più volte, della assenza di indicazioni di tipo normativo ed amministrativo sui nuovi istituti, si può comprendere il motivo per cui spesso si prestano purtroppo ad occasione e copertura per un uso scorretto ed elusivo.

Va rammentato anche in questa sede che il contratto di rete è stato introdotto dal legislatore come strumento anticrisi, per accrescere competitività e innovatività delle imprese attraverso la gestione comune di progetti e attività condivise, finalizzate al raggiungimento degli specifici obiettivi concordati. La flessibilità che è stata quindi riconosciuta dall'ordinamento giuridico ai retisti con la possibilità di scambiare la manodopera attraverso gli istituti del distacco semplificato e della codatorialità è strettamente funzionale alla gestione dei progetti comuni e al raggiungimento di quegli specifici obiettivi individuati. Purtroppo in presenza di una normativa lacunosa sul contratto di rete, come evidenziato nei paragrafi precedente e, in mancanza di una giurisprudenza specifica su un istituto ancora giovane, si sono diffuse alcune prassi di contratti di rete in cui lo scambio delle prestazioni di lavoro tra i retisti, seppure genericamente collegato nel testo del contratto al raggiungimento di obiettivi di economicità e innovatività delle imprese, finiva con il diventare nella pratica il vero obiettivo del negozio di rete, snaturandone quindi la natura e violando le disposizioni a tutela del lavoro e del prestatore di lavoro, sotto di versi profili.

Da qui la necessità di individuare una serie di indici sintomatici della non genuinità del contratto di rete e dell'utilizzo fraudolento degli istituti del distacco semplificato e codatorialità che possano essere da guida all'interprete per contrastare/sanzionare questo uso fraudolento, riscontrato alcune volte in sede di accertamento.

A tal proposito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro del lavoro in sede di accertamento è intervenuto prima con la circolare N. 7 DEL 29 MARZO 2018 e più recentemente con la nota 274/2020, segnalando molte criticità accertate ed invitando gli organi ispettivi ad un controllo mirato e più efficace.

L'uso scorretto della disposizioni sul distacco semplificato e sulla codatorialità può comportare ed ha comportato un pericoloso avvicinamento alla intermediazione illecita di manodopera ed alla violazione del corretto trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori coinvolti in questi istituti.

3.10.1. Distacchi elusivi

E' soprattutto con riferimento al distacco che sono stati riscontrati sconfinamenti " verso l'interposizione di mano d'opera.

Nel contratto di rete, la sola deroga rispetto alla disciplina normale dell'istituto è rappresentata, come visto nei paragrafi precedenti(cfr 3.7.1), dall'introduzione della "presunzione assoluta" dell'interesse del datore di lavoro distaccante. Questa "presunzione" riconosciuta dal Legislatore è basata sul presupposto che la prestazione del lavoratore sia finalizzata al

raggiungimento di un obiettivo comune a tutte le imprese, e che quindi è anche del datore di lavoro distaccante.

E' evidente che la presunzione, come abbiamo già precisato, è destinata ad essere disconosciuta ed esclusa nella misura in cui risulti evidente che l'interesse del datore di lavoro distaccante è di altro tipo ed in particolare è solo di tipo commerciale.

Questo avviene ad esempio quando nella "rete" le assunzioni vengono fatte quasi esclusivamente da una sola azienda e i lavoratori così assunti svolgono l'attività in favore delle altre imprese attraverso l'utilizzo dell'istituto del distacco in maniera continuativa e avulsa dal progetto/attività comune da realizzare e della codatorialità. Questa prassi viene giustificata, in alcuni regolamenti di rete, dalla opportunità di un accentrato controllo di gestione mirato all'aumento della redditività e consequenziale competitività sul segmento del mercato di riferimento. In particolare l'interesse all'accentramento dei dipendenti in un'unica struttura (anche parzialmente) consente di poter meglio programmare e pianificare i costi del personale, la loro turnazione, la rilevazione delle presenze il tutto finalizzato allo sviluppo di piani formativi mirati all'aumento delle competenze anche nell'ottica di scambi e/o acquisizioni e/o dimissioni di partecipazioni ed interessenze tra le imprese retiste: il tutto anche ai fini dello sviluppo dimensionale delle stesse. Ma è evidente che in questo modo si travisa lo spirito del contratto di rete oltre che dell'istituto del distacco.

Se poi l'addebito che viene fatto alle imprese utilizzatrici è più alto del puro costo sostenuto per i suddetti lavoratori è abbastanza evidente che ci sia, dietro il distacco o la messa a fattor comune dei lavoratori, una finalità di tipo commerciale.

In relazione a molte segnalazioni ricevute, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, da ultimo con la nota 22 giugno 2020, n.274, ha invitato gli organi periferici a fare particolare attenzione, in occasioni di verifiche, alla presenza di alcune situazioni, considerate "indizi" del possibile uso improprio dei due istituti. Questo può verificarsi, secondo l'Ispettorato Nazionale:

1. quando l'oggetto sociale del distaccante sia esclusivamente quello di fornire manodopera (Alvino I, cit. pag 165); Ciò in quanto il contratto di rete e il distacco finirebbero per rappresentare, come evidenziato anche dall'ispettorato nella nota n. 274/200, una mera alternativa alla somministrazione di personale, istituto di maggior tutela per i lavoratori. Inoltre, precisa la nota dell'Ispettorato, per quanto riguarda la semplice mediazione tra domanda e offerta di lavoro non dovrebbe esserci alcuna interferenza con l'istituto del distacco, dato che il mediatore non riveste il ruolo di datore di lavoro in relazione al personale selezionato;
2. quando il costo/esborso addebitato al distaccatario è maggiore rispetto a quanto dovuto al lavoratore dal distaccante, tale da suggerire la remunerazione di una fornitura di manodopera; Si richiama in proposito (cfr § 3.7.3) la circolare 3/2004 del Ministero del Lavoro, il quale, richiamando la sentenza della Cassazione a Sezioni Unite 13 aprile 1989, n. 1751, chiariva che *" il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico non ha alcuna rilevanza ai fini della qualificazione del distacco genuino. In ultima analisi, poiché il lavoratore distaccato esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società.* Aggiungeva però il Ministero che *"In questo senso l'importo del rimborso non può superare*

quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante “. E' coerente con questa impostazione pertanto la considerazione ministeriale che un rimborso maggiore del costo nasconde una remunerazione per il servizio di manodopera;

3. quando l'impresa distaccante predispone ai fini del distacco un formulario seriale, in cui l'interesse al distacco è indicato in maniera generica e standardizzata, come indizio di un'attitudine professionale del distaccante alla fornitura di manodopera a prescindere da un effettivo e specifico interesse produttiva. L'interesse, come illustrato al § 3.7.1 , anche se presunto e quindi non ci sia l'obbligo di dimostrarlo, deve comunque essere “specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto”. Questo interesse deve essere indicato nell'accordo di distacco, così come deve essere indicata la “ determinata attività “ alla quale deve essere adibito il lavoratore. Un contratto di distacco dove non sia rinvenibile con la necessaria chiarezza né l'interesse del distaccante né la determinata attività induce a ritenere che il distacco venga definito più per l'interesse del distaccatario che del distaccante e che quindi l'operazione più che distacco sia qualificabile come somministrazione;
4. quando i distacchi non sono occasionali ed individualizzati, cioè riferiti a uno o più lavoratori in riferimento a specifiche qualità professionali, ma massivi e generici, cioè riferiti a un gran numero di lavoratori o comunque ad una percentuale significativa dei lavoratori del distaccante, senza riferimento a specificità professionali e/o per qualifiche a c.d. bassa professionalità e/o in lavorazioni labour intensive. Si tratta in questo caso di un distacco massivo, più “ numerico” che “ nominativo, dove , l'assenza di la mancata individuazione della professionalità e delle competenze, o in presenza di competenze mediamente di basso livello, rendono difficile l'individuazione e la giustificazione dell'interesse specifico del distaccante o la determinata attività alla quale dovrà essere addetto il lavoratore distaccato . Fa pensare più ad un intervento per risolvere problemi del distaccatario piuttosto che un intervento fatto nell'interesse del distaccante sia direttamente, sia indirettamente perché volto a realizzare obiettivi specifici della rete. L'indicazione della qualifica e delle mansioni inoltre è determinante per la verifica della correttezza dell'Istituto oltre che della tutela del lavoratore. Si ricorda infatti che ai sensi del comma 3 dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003, “ Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato”. Pertanto il lavoratore deve essere informato sulle modalità e sulle caratteristiche della sua prestazione lavorativa ed ha il diritto, nell'ipotesi in cui andrà a svolgere attività che non rientrano nelle mansioni attribuitele in fase di assunzione o successivamente acquisite, a rifiutare il comando di distacco;
5. quando i distacchi sono contestuali o di poco successivi all'assunzione da parte del distaccante, tali da poter far ritenere l'assunzione come esclusivamente preordinata al distacco. Anche se nessuna norma vieta che il lavoratore possa essere distaccato subito dopo l'assunzione , sempreché sia effettivamente presente un interesse del datore di lavoro, se questa pratica si verifica con frequenza ed interessa numerosi dipendenti, è sicuramente inusuale e secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è verosimile ritenere che siano realizzati più in funzione di un obiettivo commerciale (interesse del distaccatario e quindi somministrazione) che nel rispetto dello spirito dell'istituto e cioè nell'interesse del distaccante;

6. quando ci sono differenziali retributivi sistematici fra i minimi di CCNL, inferiori, applicati dal distaccante e quelli applicati dal distaccatario, che possono tradursi in un'indebita riduzione del costo del lavoro di quest'ultimo, con palesi conseguenze in termini di tutela dei lavoratori e di vantaggi competitivi anticoncorrenziali per le imprese.

La definizione di questi indici sintomatici della non genuinità del distacco infra rete risulta, ad avviso di chi scrive, sicuramente utile, ma non sufficiente senza un'intervento di legge che chiarisca innanzitutto cosa si intende per codatorialità e quali siano le differenze rispetto al distacco intra rete, individuando in maniera uniforme questi criteri, evitando il formarsi di prassi interpretative difformi nei territori. Si auspica quindi un ripensamento del legislatore in questa direzione a vantaggio della certezza del diritto e del corretto utilizzo degli strumenti lavoristici di flessibilità previsti per la gestione del personale nei progetti in forma condivisa.

Pertanto, allo stato attuale, si ritiene che non basti, rispetto a quanto richiesto inizialmente nella citata circolare del Ministero del lavoro n.35/2013, accertare la presenza di un valido contratto di rete e di tutti i presupposti formali per la regolare costituzione, per desumere la genuinità del distacco e dell'interesse del distaccante, come talvolta ci si è limitato a fare in sede ispettiva di fronte a pratiche di scambio di personale "border line", rispetto alla somministrazione di manodopera. Occorre pur sempre avere riguardo alla sostanza dell'operazione economica che si realizza in concreto con il contratto di rete e alla coerenza rispetto agli obiettivi che sono previsti nel contratto stesso. Obiettivi di rete che il Legislatore peraltro richiede alle parti di definire in maniera specifica, dettagliata e non generica e di misurarne il raggiungimento, secondo parametri definiti sempre dalle parti stesse all'interno del contratto.

In questa direzione di rigore va anche l'ultimo orientamento dell'Ispettorato del lavoro con la nota n.274/2020, laddove precisa che "l'automatismo normativo, riaffermato in via di prassi, non può impedire la necessaria analisi della complessiva operazione, volta ad escludere che il ricorso alla rete di imprese funzioni da mero strumento alternativo alla somministrazione di manodopera". E ancora l'Ispettorato precisa che, essendo la codatorialità di rete di cui all'art. 30 del d.lgs. 276/32003 un'eccezione alla regola generale posta dall'ordinamento, della corrispondenza tra la titolarità giuridica del rapporto di lavoro e l'utilizzo della prestazione lavorativa, anche rispetto alla somministrazione, ne deriva "la necessità di affrontare la materia ponendo la massima attenzione proprio agli interessi dei lavoratori coinvolti, attraverso un approccio interpretativo che tenga conto della coesistenza dell'istituto della somministrazione, al quale il contratto di rete non può totalmente sovrapporsi".

A questo proposito, sempre a parere di chi scrive, potrebbe essere opportuno utilizzare un **altro criterio di valutazione**, oltre ai suddetti indici individuati dall'Ispettorato, **per apprezzare concretamente la genuinità del contratto di rete** e dell'operazione economica sottostante che si realizza attraverso il distacco del personale. Si pensa qui in particolare all'**individuazione delle specifiche competenze** che le parti dovrebbero sin dall'inizio inserire nel contratto di rete e/o nell'accordo di distacco da stipulare **per realizzare il progetto condiviso e conseguire lo specifico obiettivo concordato**. L'individuazione *ab origine* di tali competenze evidentemente sarebbe più facilmente apprezzabile anche in sede di accertamento per valutare se l'effettivo scambio di manodopera sia funzionale e coerente con l'operazione economica da realizzare e

inoltre potrebbe scoraggiare pratiche elusive di distacchi infra rete utilizzati per professionalità diversificate e non coerenti con il progetto/obiettivo specifico da conseguire .

Altro elemento da apprezzare attentamente ai fini di cui si discute riguarda inoltre la definizione dei **criteri di misurazione degli obiettivi di rete**. Se le parti infatti individuano il distacco infra rete come utile strumento per realizzare uno specifico progetto e conseguire quello/quegli specifico/ci obiettivo/vi di rete, coerentemente dovrebbero indicare un idoneo criterio di misurazione per valutare come e quando i distacchi abbiano consentito di raggiungere quello/gli obiettivi, laddove l'assenza, o la genericità/ incongruenza di un collegamento funzionale fra il distacco realizzato, l'obiettivo perseguito con l'attività di scambio di manodopera e il relativo criterio di misurazione del perseguimento dell'obiettivo dovrebbe anch'esso essere un indice sintomatico della genuinità dell'operazione . Troppo spesso invece si assiste nella definizione dei testi dei contratti di rete all'individuazione di criteri di misurazione degli obiettivi del tutto generici e scarsamente significativi rispetto all'apprezzamento dell'operazione di rete e della flessibilità lavoristica utilizzata con lo scambio di prestazione di lavoro tra i retisti.

Oltre all'uso improprio del distacco , dietro il quale , per le modalità con cui viene utilizzato si può nascondere la somministrazione , ulteriori abusi , denunciati dall'Ispettorato nella nota del 2018, sono di tipo retributivo.

3.10.2. Comportamenti scorretti di tipo retributivo

L'ultimo rilievo dell'Ispettorato riportato sopra era stato già oggetto di analisi nella precedente nota del 29 marzo 2018, n° 9 . Prima ancora infatti di denunciare l'uso improprio del distacco, l' ispettorato aveva segnalato ai propri organi periferici possibili abusi di tipo normativo e retributivo.

La segnalazione aveva preso spunto da alcuni annunci pubblicitari apparsi sui organi di stampa con i quali venivano evidenziati presunti vantaggi derivanti dalla costituzione di reti di impresa e dalla utilizzazione degli istituto del distacco e della codatorialità. In particolare questi annunci promettevano:

- 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.

E evidente che i risultati promessi negli annunci pubblicitari riportati dal Ministero, si possono ottenere solo stravolgendo il senso del contratto di rete stesso e violando regole fondamentali del contratto di lavoro subordinato per le quali non sono previste deroghe nel contratto di rete.

Dal punto di vista retributivo abbiamo più volte ricordato che il datore di lavoro in caso di distacco rimane responsabile del suo trattamento economico e normativo. Lo stesso vale per il lavoratore in situazione di codatorialità. Può ovviamente verificarsi che un lavoratore distaccato presti l'attività lavorativa in una impresa che applica un contratto collettivo complessivamente

più favorevole al dipendente , sia dal punto di vista economico che normativo, rispetto a quello applicato dal proprio datore di lavoro. Ma quando questo è preordinato e programmato siamo chiaramente di fronte alla “ patologia” ed all’uso distorto dell’istituto . Il distacco in questo caso non è più finalizzato a soddisfare una esigenza del distaccante , ma a ridurre i costi del distaccatario ed è quindi una pura attività commerciale tra l’altro illecita perché si tratta sostanzialmente di una somministrazione non solo autorizzata ma anche senza il rispetto di uno dei principi che regolano la somministrazione e cioè dell’obbligo di garantire al lavoratore somministrato lo stesso trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori dell’utilizzatore che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori somministrati (articolo 33 decreto legislativo 81/2015) .

Dagli annunci pubblicitari si può desumere anche che la società che distacca all’interno della rete dove vengono promessi questi risparmi, non applica i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ma contratti minori, in qualche caso probabilmente redatti appositamente per gestire l’azienda distaccante. E’ infatti estremamente difficile che un contratto collettivo , anche minore, non preveda, come sostengono gli annunci, maggiorazioni per lavoro straordinario o maggiorazioni per lavoro festivo o ancora integrazioni economiche in caso di assenza per malattia .

L’ispettorato nazionale del Lavoro nella stessa circolare 7/2018 , dopo aver ricordato che il principio della responsabilità solidale di cui all’articolo 29 del D.lvo 276/2003 si applica anche in caso di distacco , conclude ricordando che *“ 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.*

L’uso distorto degli della “rete nella gestione del lavoro dipendente è rappresentato anche dalle altre “ promesse” contenute negli annunci pubblicitari e ed elencati nella citata circolare dell’Ispettorato del Lavoro (7/2018) :

- **mancata applicazione del CCNL** in caso di socio lavoratore di cooperativa; promessa che non ha fondamento giuridico, almeno se il contratto di lavoro che il socio di una cooperativa stipula con la stessa , consiste in un contratto di lavoro subordinato. Proprio perché lavoratore subordinato ha diritto a tutte le tutele previste oltre che dalla legge, anche dal contratto collettivo del settore al quale appartiene la cooperativa

- **“l’utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale”**; Nei paragrafi 3.3. 3 3.4 sono state evidenziate le differenze sostanziali tra lavoro interinale da una parte e distacco e lavoro in codatorialità dall’altra . Garantire quindi che all’interno della rete il personale potrà essere utilizzato “alla stregua del lavoro interinale”, è una indiretta ma evidente ammissione che i due istituti vengono utilizzati impropriamente e nascondono in realtà una operazione commerciale (la somministrazione) e non un uso funzionale alla realizzazione degli obiettivi della rete , come prevede la legge .

- **maggiore “flessibilità” nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più “graditi”** mediante semplice comunicazione. Un rapporto di lavoro si chiude con una lettera di dimissioni (da parte

del lavoratore) o con una lettera di licenziamento (datore di lavoro) . Se si sta parlando di lavoratori non più graditi , la promessa della “semplice comunicazione” è chiaramente riferita alla lettera di licenziamento. Ma il licenziamento non è un istituto semplice e quindi non può essere definito con una comunicazione semplice. Serve sempre o una giusta causa o un giustificato motivo. Nella rete la situazione si complica perché, come già illustrato precedentemente (cfr § 3.8.3), soprattutto con riferimento alla codatorialità, sia per le dimensioni dell’impresa, sia per la giusta causa o il giustificato motivo, sia per l’obbligo del repechage, l’orientamento della Magistratura è quello di fare riferimento a tutte le imprese che utilizzano la prestazione del lavoratore da licenziare e quindi richiede una attenta valutazione.

CIRCOLARE INL N. 7/2018

Direzione generale

P.zza Repubblica, 59

00185 Roma

www.ispettorato.gov.it

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

utilizzo 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

3.10.3. Sanzioni

Dalle considerazioni svolte precedentemente, appare chiaro che le violazioni più probabili nell'ambito della gestione del personale da parte delle imprese retiste è la violazione delle disposizioni sulla somministrazione .

Il distacco semplificato e la codatorialità, se non gestite correttamente nel rispetto non solo formale, ma anche sostanziale dei due istituti possono facilmente scivolare nella somministrazione illecita di lavoratori dipendenti

L'assenza di un interesse evidente da parte del distaccante , che non sia quello commerciale economico, e l'attivazione dell'istituto della codatorialità senza regolamentazione tra tutti i soggetti ed la mancanza del rispetto di questi principi comportano inevitabilmente che i lavoratori dipendenti di una società che lavorano sottoposti al potere direttivo di un altro imprenditore, siano considerati lavoratori somministrati , sicuramente irregolari se manca l'autorizzazione ministeriale alla somministrazione, ma potenzialmente anche fraudolenta se finalizzata ad eludere le norme ed i diritti dei lavoratori

Le sanzioni in caso di somministrazione irregolare sono previste dall'articolo 18 del decreto legislativo 276/2003 (esercizio non autorizzato) e dagli articoli e sono distinte a seconda che si tratti di somministrazione abusiva, irregolare o fraudolenta.

1. Somministrazione abusiva

La prima fattispecie per la quale sono previste sanzioni è la cosiddetta somministrazione abusiva, quella cioè realizzata da imprese non autorizzate. All'interno della rete può verificarsi quando l'utilizzazione di dipendenti di altre aziende avviene al di fuori delle regole che disciplinano la codatorialità . In questo caso l'azienda datrice di lavoro non sta mettendo a fattor comune il lavoratore secondo le regole concordate e la fattispecie viene pertanto considerata somministrazione. Si tratta ovviamente di somministrazione irregolare dal momento che l'impresa è priva delle autorizzazioni previste . La sanzione stabilita è una ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. La violazione non è diffidabile ma è soggetta a sanzione ridotta. L'art. 1, comma 445, della legge 145/2018 dispone poi il raddoppio della percentuale del 10% di incremento della sanzione amministrativa, qualora il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti. In maniera più specifica e quindi applicabile

2. Utilizzazione illecita

L'articolo 18 del decreto legislativo 276/2003 prevede una sanzione anche a carico del soggetto che ricorre al lavoro somministrato, rivolgendosi ad una impresa non autorizzata . Il secondo comma dell'articolo stabilisce infatti " 2. *Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.*

3. Distacco privo dei requisiti.

Se l'irregolarità riguarda un distacco , qualificato come tale ma che poi si rivela privo dei requisiti, il comma 5 bis dello stesso articolo 18 prevede sanzioni pressochè identiche sia per l'utilizzatore che per il somministratore . Anche in questo caso si applica la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento

dei minori, la pena e' dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda e' aumentata fino al sestuplo.

E' probabilmente la violazione che con maggiore frequenza può verificarsi nella rete, considerato quanto è stato detto precedentemente a proposito del distacco tra imprese retiste

4. Somministrazione fraudolenta

L'articolo 38 del decreto legislativo 81/2015 , prevede che se la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione. Si tratta della situazione descritta precedentemente (§ 3.10.2 quando cioè , con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro delle imprese , i lavoratori vengono assunti , in genere da una sola impresa retista . Questa azienda di norma non svolge una attività di impresa autonoma e significativa, ma è quella che ha in forza il maggior numero di dipendenti , e che applica un contratto collettivo meno favorevole complessivamente per i lavoratori i, rispetto a quello applicato dalle altre imprese . Questo può quindi comportare che un lavoratore assunto dalla impresa di cui si sta parlando, venga distaccato in un'altra che applica un contratto " ricco" (chimico, alimentare, metalmeccanico) dove lavora anche per tutto il periodo di durata della rete, percependo però un trattamento economico inferiore a quello dei suoi compagni perché l'azienda che lo ha assunto applica un contratto minore, dove ad esempio, non vengono riconosciute le maggiorazioni per lavoro straordinario e festivo o dove non viene riconosciuta l'integrazione economica a carico del datore di lavoro in caso di malattia.

5. Somministrazione irregolare

Si sostanzia in particolare nella mancanza del contratto scritto sia del contratto di commerciale di somministrazione sia del contratto con il singolo lavoratore e nel mancato rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 31 del decreto legislativo 81/2015 (numero massimo dei lavoratori somministrati) . Anche in questo caso la violazione è praticamente inevitabile considerato che l'ipotesi di partenza , almeno dal punto di vista formale, non era quella di stipulare un contratto di somministrazione .

In questo caso l'articolo 38 del decreto legislativo 81/2015 prevede che se manca il contratto scritto il contratto di somministrazione è nullo ed il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Se invece non vengono rispettati i limiti massimi di lavoratori consentiti, il lavoratore " in eccedenza" può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione. Le conseguenze rispetto alla costituzione del rapporto di lavoro presso l'utilizzatore, anziché del somministratore sono in parte mitigate per effetto del 3° comma dell'articolo 38 del d.lvo 81/2015 il quale prevede che " Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si

intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione

| Ipotesi di comportamenti illeciti e sanzioni |
|---|
| Somministrazione abusiva |
| <p>Esercizio di attività di somministrazione in assenza di apposita autorizzazione o fuori dalle ipotesi previste ed autorizzate dall'art. 20, c. 3 e 4 D.Lgs. n. 276/2003</p> <p>Ammenda di 50 € per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione. In caso di sfruttamento dei minori, arresto fino a diciotto mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo. Nel caso di condanna, è disposta la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio dell'attività.</p> |
| Utilizzazione illecita |
| <p>Ricorso a soggetti non autorizzati o al di fuori dei limiti delle autorizzazioni rilasciate</p> <p>Ammenda di 50 € per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione. In caso di sfruttamento dei minori, arresto fino a diciotto mesi e ammenda aumentata fino al sestuplo</p> |
| Somministrazione fraudolenta |
| <p>Somministrazione posta in essere con specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo (somministratore e utilizzatore)</p> <p>Ammenda di € 20 per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione</p> |
| Somministrazione irregolare |
| <ul style="list-style-type: none"> • Contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato al di fuori delle ipotesi di legge • Contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato al di fuori delle ipotesi di legge • Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato privo dell'indicazione delle ragioni che lo legittimano |

- Contratto di somministrazione concluso nelle ipotesi vietate (sostituzione di lavoratori in sciopero, presso unità che nei 6 mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o in cui sia in atto la sospensione dei rapporti di lavoro o la riduzione di orario con diritto ad integrazione salariale, con riferimento alle stesse mansioni, assenza di valutazione dei rischi)
- Contratto di somministrazione di lavoro senza forma scritta
- Contratto di somministrazione privo delle indicazioni di cui all'art. 21, c. 1, lett. a), b), c), d), e), f),g),h),i, j), k)
- Contratto di somministrazione fuori dalle indicazioni della contrattazione collettiva
- Omessa comunicazione scritta al lavoratore delle informazioni sul contratto di somministrazione

Sanzione amministrativa da € 250 ad € 1250 (utilizzatore e somministratore)

CAPITOLO 4.

4. COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ALL'INTERNO DELLA RETE – DISTACCO CODATORIALITÀ E ASSUNZIONI CONGIUNTE

Nel capitolo precedente sono state illustrati i nuovi istituti introdotti dal decreto legislativo 276/2003, a favore delle reti di impresa con riferimento alla gestione del personale e cioè il distacco semplificato, la codatorialità e le assunzioni congiunte. Sono istituti con notevoli potenzialità ma, come abbiamo visto, non sufficientemente definiti. Questo ne frena l'utilizzo in particolare per quanto riguarda la codatorialità. La difficoltà di qualificarli giuridicamente si ripercuote anche sulla gestione amministrativa, dove, in assenza quasi totale anche di indicazioni da parte del Ministero del Lavoro e degli istituti assicurativi, gli operatori ed i professionisti procedono al buio, sempre con il timore di una gestione che potrebbe poi essere giudicata impropria o irregolare.

E' vista con un po' di timore anche la cosiddetta "autoregolamentazione" (cfr 3.8,4) prevista dal legislatore ma della quale non si individuano esattamente i limiti ed i confini. Chi tenta di procedere cerca comunque di tutelarsi con la certificazione del contratto (contratto di rete, accordo sulla codatorialità, contratto di distacco, accordo sulle regole di ingaggio) ai sensi dell'articolo 76 del decreto legislativo 276/2003

Solo recentemente, così come era già avvenuto per le reti agricole, il Ministero del Lavoro, con il decreto 29/10/2021 n° 205 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 22 febbraio 2022) ha dettato le regole che dovranno essere osservate per le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, sia con riferimento alla codatorialità che con riferimento ai distacchi. Altri importanti chiarimenti contenuti nello stesso decreto, riguardano l'inquadramento previdenziale e la retribuzione imponibile del lavoratore in situazione di codatorialità. Successivamente l'Ispettorato del Lavoro, con la circolare 315 del 22/02/2022 ha illustrato i contenuti del decreto fornendo ulteriori elementi di comprensione dell'istituto.

Considerato che uno degli obiettivi di questa opera è anche quella di supportare gli operatori nella gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito del contratto di rete, abbiamo provato a individuare possibili risposte ai tanti interrogativi sugli istituti non disciplinati, basandosi, oltre che sulla base della lettura giuridica che ne abbiamo dato nel capitolo precedente, sui pochissimi interventi amministrativi e su analogie con istituti e fattispecie analoghe.

Quelle che seguiranno saranno pertanto indicazioni che si "ritengono" corrette, salvo diverse future indicazioni da parte del Ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail o della magistratura

4.1 DISTACCO

4.1.1. Natura

Il distacco semplificato è stato , fino ad oggi, lo strumento maggiormente utilizzato dalle imprese retiste, probabilmente perché , al contrario della codatorialità , ha una disciplina più compiuta e sperimentata e suscita meno dubbi ed insicurezze .

E' stato anche detto più volte che la sola deroga all'istituto del distacco, come regolamentato dall'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 è la " presunzione di interesse " da parte del datore di lavoro, sul presupposto che il distacco di un proprio dipendente presso una impresa retista , giovando all'impresa distaccataria, giovi anche all'insieme delle imprese retiste e quindi anche alla distaccante .

Cio detto , il distacco dovrà essere gestito con le stesse modalità con le quali si gestisce al di fuori di una rete di imprese che si esamineranno nei prossimi paragrafi.

4.1.2. Accordo distaccante / distaccatario

L'articolo 30 del decreto legislativo 276/ 2003 non prevede che sia obbligatoria la forma scritta per la stipula di un contratto di distacco tra distaccante e distaccatario, né che debba risultare da atto iscritto l'ordine del datore di lavoro al proprio dipendente di mettersi a disposizione di un terzo in qualità di distaccato. Ma ci sono disposizioni normative indirette e comunque valutazioni di opportunità che , tenuto conto della complessità e della delicatezza dell'istituto, consigliano di formalizzare sia il contratto commerciale tra distaccante e distaccatario, sia l'istituto del distacco tra datore di lavoro e lavoratore .Tra le disposizioni indirette (non specifiche del distacco,) va ricordato il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, che obbliga il datore ad informare il lavoratore, al momento dell'assunzione e entro un mese dal momento in cui questi elementi subiscano una modifica , fra le altre cose, sul «luogo» o i «luoghi» in cui la prestazione è dovuta (articolo 1, comma 1, lett. b).

L'accordo dovrà fare un esplicito riferimento all'interesse del distaccante . Si ricorda in proposito che l'Ispettorato Nazionale del lavoro (cfr. 3.10.1) tra gli indizi che potrebbero far ritenere che tra le imprese facenti parte di una rete, il distacco venga usato impropriamente e che in realtà nasconda una somministrazione , indica " *quando l'impresa distaccante predispone ai fini del distacco un formulario seriale, in cui l'interesse al distacco è indicato in maniera generica e standardizzata, come indizio di un'attitudine professionale del distaccante alla fornitura di manodopera a prescindere da un effettivo e specifico interesse produttivo;*

Inoltre nel contratto dovrà essere indicata la " determinata attività" alla quale il lavoratore dovrà essere addetto, come prevede il comma 1 dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003. Dalla indicazione dei motivi e dei contenuti della prestazione dovrà emergere anche la temporaneità della prestazione . La durata (cfr 3.7.3.c) non necessariamente dovrà essere indicata in modo vincolante (fino al...) ma può essere legata al completamento dell'attività, anche se non esattamente prevedibile.

A queste indicazioni essenziali potranno poi essere aggiunte tutte le altre puntualizzazioni e clausole che si ritengono utili e necessarie, in particolare :

– la sede del distacco, e cioè il luogo o i luoghi dove verrà effettuata la prestazione lavorativa. Come già riportato sopra il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, obbliga il

datore ad informare il lavoratore, entro un mese dal momento in cui subisce una modifica, il «luogo» in cui la prestazione è dovuta

- le mansioni del dipendente; tenendo presente che in caso di variazioni delle mansioni è necessario il consenso del lavoratore (cfr 3.7.3. d)
- la ripartizione del potere direttivo tra distaccante e distaccatario, con la precisazione di ciò che rimane di esclusiva competenza del distaccante e di ciò che invece viene delegato al distaccatario
 - La precisazione che il potere disciplinare resta di esclusiva competenza del distaccante e che il distaccatario dovrà comunicare tempestivamente tutti gli episodi ed i comportamenti disciplinarmente rilevanti
 - L'obbligo per il distaccatario di comunicare tutti gli eventi e le situazioni rilevanti dal punto di vista retributivo contributivo e fiscale per consentire al distaccante di calcolare esattamente le spettanze dovute e per adempiere agli obblighi nei confronti del fisco e degli istituto previdenziali, nei cui confronti resta unico responsabile
 - La ripartizione degli oneri retributivi e contributivi e quindi se ed in che misura e con quali modalità il distaccatario dovrà rimborsarli al distaccante
 - impegno del distaccatario a comunicare variazioni nelle modalità organizzative o ambientali che possano comportare un maggiore rischio per la salute e la sicurezza su lavoro, e anche l'obbligo di variazione del rischio assicurato;
 - Le condizioni per il recesso dal contratto
- Le misure che saranno adottate per garantire la sicurezza dei dipendenti distaccati

4.1.3. Comunicazione di distacco dal distaccante al lavoratore

Il documento con il quale datore di lavoro comunica al dipendente il distacco, conterrà le informazioni di competenza del dipendente ed in particolare :

- L'azienda distaccataria
- il luogo dove si svolgerà l'attività lavorativa
- L'attività che dovrà essere svolta presso il distaccatario
- La durata, determinata o determinabile
- Eventuali mutamenti di mansioni, ai fini del consenso
- Le ragioni tecniche produttive, organizzative e sostitutive che giustifichino lo svolgimento dell'attività lavorativa ad una distanza superiore a 50 KM rispetto a quella del distaccante.
- Eventuali riflessi di tipo economico

4.1.4. Comunicazione al Centro provinciale per l'impiego

Il distacco dovrà essere comunicato dal distaccante, ai servizi provinciali per l'impiego nel cui territorio è collocata la sede di lavoro, tramite l'Anpal, entro 5 giorni dall'inizio del distacco.

La comunicazione del distacco è contenuta nel modello di comunicazione, e più esattamente nel quadro "trasformazione". Se il distacco si dovesse chiudere prima rispetto alla data comunicata, il datore di lavoro dovrà reinoltrare l'intera comunicazione con la corretta data di fine distacco. Anche nel caso di proroga del distacco, il datore di lavoro/soggetto abilitato dovrà reinoltrare l'intera comunicazione con la corretta data di fine distacco.

Il distacco può essere limitato anche solo ad una giornata e presumibilmente questa durata sarà abbastanza frequente tra le imprese retiste. In tal caso si dovrà indicare come data di trasformazione la stessa data di fine distacco .

**Istruzioni operative per la compilazione del Mod. Unificato Lavoro, quadro “ trasformazione”
variazione”**

tratte dalla nota del Min. lav. 21 dicembre 2007, n. 8371

- 1) I campi "Comune - CAP - Indirizzo della sede di lavoro" si riferiscono alla sede del distaccante. Per la comunicazione di cessazione si riferiscono alla sede cui il lavoratore è assegnato al momento della cessazione;
- 2) **nel quadro "Trasmissione"**, al campo "Data fine rapporto", si inserisce la data di fine distacco. Se è prorogato, occorre una nuova comunicazione;
- 3) **codice fiscale distaccatario**: si inserisce il CF a 11 cifre del datore presso cui il lavoratore è distaccato. Le ditte individuali e i professionisti inseriscono il codice alfanumerico;
- 4) **denominazione distaccatario**: ragione sociale del datore o cognome e nome se ditta individuale o professionista;
- 5) **settore**: si inserisce il settore d'attività del distaccatario, selezionandolo dalla tabella "Atecofin";
- 6) **PAT INAIL**: si inserisce la PAT del distaccatario assegnata dall'INAIL. In caso di ditta di nuova costituzione ancora senza PAT, va inserito il codice: 00000000 in attesa di codice PAT. Alcune categorie di datori non soggette all'obbligo assicurativo inseriranno uno tra i seguenti codici: 99990000 Ditta Estera; 99990001 Studi Professionali/Altro; 99990002 Impiegati Agricoli; 99991000 Colf; 99991001 Operai Agricoli; 99992000 Ministeri;
- 7) **Comune - CAP - Indirizzo della sede di lavoro**: si indicano i dati relativi alla localizzazione della sede di lavoro del distaccatario;
- 8) **Telefono - Fax - e-mail della sede di lavoro**: indicare almeno una di queste informazioni, riferite alla sede di cui ai campi precedenti.

4.1.5. Obbligo di registrazione sul Libro Unico del Lavoro

Il datore di lavoro distaccante, responsabile del trattamento economico del lavoratore, dovrà determinare le sue spettanze e di conseguenza, dovrà provvedere alla registrazione completa di tutti i dati richiesti dalla normativa vigente sul libro unico del lavoro.

Il Ministero del lavoro ha chiarito che i lavoratori distaccati devono essere registrati anche sul libro unico del distaccatario, all'inizio e alla fine dell'impiego, limitatamente ai dati anagrafici, ferma restando la possibilità di procedere alla registrazione degli stessi anche in tutti i mesi di impiego. In ogni caso l'omessa registrazione non sarà oggetto di sanzione ai sensi dell'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008, non incidendo le omesse registrazioni sui profili retributivi, contributivi o fiscali. Tuttavia l'ispettore del lavoro potrà ordinarne l'annotazione prevista dalla circolare n. 20/2008 mediante il legittimo l'esercizio del potere di disposizione (art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004).

4.1.6. Aspetti retributivi

Il secondo comma dell'articolo 30 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce che il responsabile del trattamento economico continuerà ad essere datore di lavoro distaccante. Anche la retribuzione continuerà, di norma, ad essere quella concordata nel contratto individuale stipulato tra datore di lavoro distaccante e lavoratore e sulla base del CCNL applicato dallo stesso datore di lavoro. Non è escluso tuttavia che a seguito del distacco possano esserci altri effetti sulla retribuzione. E' possibile ad esempio che il distaccatario eroghi al lavoratore, di propria iniziativa (oppure concordandolo con distaccante), somme di denaro o forme di retribuzione in natura (auto, alloggio etc). Il datore di lavoro distaccante, indipendentemente dal fatto che sia concordato oppure no, dovrà esserne messo a conoscenza di queste erogazioni per i riflessi di tipo fiscale contributivo e retributivo. Sarà ugualmente necessario che il distaccatario informi il distaccante in merito a tutti gli eventi e le circostanze che comportano, ai sensi del Contratto collettivo del distaccante, trattamenti aggiuntivi di tipo retributivo come straordinari, indennità particolari, lavoro notturno e/o festivo, svolgimento temporaneo o permanente di mansioni superiori, assenze relative a malattie, infortuni, maternità, legge 104, permessi di aria natura etc.

Da segnalare che il decreto ministeriale 205/2021 si pone, indirettamente, il problema del trattamento economico spettante al lavoratore in situazione di codatorialità, quando questi presta attività lavorativa presso un'azienda che applica un contratto collettivo più favorevole (cfr § 3.10). Dispone infatti che in quel caso ai fini della determinazione della retribuzione imponibile dal punto di vista previdenziale (che è anche la retribuzione dovuta come corrispettivo) è quella che si determina, se più favorevole, in base al CCNL della azienda dove si svolge prevalentemente l'attività lavorativa nel periodo di paga.

Non c'è una analoga previsione in caso di distacco e questo può favorire comportamenti elusivi, come già illustrato al punto 3.10.2, attraverso l'assunzione dei dipendenti da parte di una impresa che applica un CCNL con minimi retributivi modesti e poi lavora prevalentemente presso imprese che invece applicano CCNL più favorevoli per i lavoratori

4.1.7. 4.1.7 Aspetti fiscali

C'è da precisare che, dal punto di vista fiscale, il sostituto di imposta ai sensi dell'articolo 23 del DPR 600/73 è colui che corrisponde il reddito. Se quindi il distaccatario eroga somme o valori imponibili ai fini Irpef, dovrebbe essere onere dello stesso distaccatario assoggettarli a tassazioni

e rilasciare successivamente la certificazione (CU). Tuttavia il Ministero delle finanze prima (circolare 326/97) e l' Agenzia delle entrate poi hanno previsto la possibilità di utilizzare una procedura meno complicata e cioè che il distaccante comunichi gli importi ed i valori erogati al datore di lavoro, il quale procederà alla tassazione dopo averli sommati a quelli corrisposti direttamente da lui .

Circolare Ministero Finanze 326/2007

Un meccanismo analogo di comunicazioni dovrà essere istituito in presenza di un soggetto che ha ricevuto un compenso in natura dal datore di lavoro, ad esempio, un prestito a tasso agevolato e che poi sia collocato a riposo. Il datore di lavoro si trova a corrispondere soltanto il compenso in natura, mentre un ente pensionistico corrisponde il relativo trattamento pensionistico. In questo caso l'ex datore di lavoro sarà tenuto a comunicare all'ente pensionistico e, in mancanza o ritardo, questi ad acquisire, l'importo del valore da assumere a tassazione unitamente al trattamento pensionistico. **Analogamente si deve procedere in caso di distacco del dipendente presso un altro datore di lavoro nel caso in cui alcune somme e valori siano corrisposti dal datore di lavoro distaccante e altri dal datore di lavoro presso cui è stato distaccato il dipendente.**

4.1.8. Aspetti previdenziali

Anche dal punto di vista previdenziale sarà il datore di lavoro che continuerà ad assoggettare a contribuzione la retribuzione da lui corrisposta, applicando il regime contributivo proprio dell'inquadramento ottenuto dall'INPS . Per quanto riguarda le prestazioni ed in particolare per quanto riguarda la Cassa integrazione, occorre tener presente che secondo l'INPS (circolare 377/2019) il lavoratore distaccato potrà essere collocato in cassa integrazione unicamente dalla ditta distaccante, datrice di lavoro , ma solo per i periodi in cui viene svolta l'ordinaria attività lavorativa presso la stessa, restando esclusi, viceversa, i periodi in cui il lavoratore è in distacco presso altra azienda.

4.1.9. Gestione del rapporto assicurativo INAIL

Il rapporto con l'Inail deve tener conto che il premio assicurativo è strettamente legato al rischio derivante dalla attività lavorativa svolta dal lavoratore distaccato. Premesso che comunque è sempre il distaccante che gestisce il rapporto assicurativo e quindi versa il premio all'Inail, non ci sarà nessuna variazione se l'attività lavorativa presso il distaccatario è identica (rientra nella stessa tariffa) a quella del distaccante . Se invece la lavorazione presso il distaccatario è diversa

da quella del distaccante , quest'ultimo dovrà chiedere , mediante una denuncia di variazione del rapporto assicurativo, una nuova voce di tariffa analoga a quella in vigore presso il distaccatario e calcolare il premio in base alla nuova aliquota. L'eventuale Infortunio sul lavoro dovrà essere denunciato dal distaccante , sulla base della comunicazione del lavoratore o, in mancanza, del distaccatario e sulla base degli accordi stipulati in sede di contratto di distacco e nei tempi e con le modalità previsti. Secondo il Ministero del Lavoro (circolare 3/2004) il datore di lavoro distaccante, quale soggetto incaricato della direzione e sorveglianza del lavoro , rimane responsabile ex art. 10 del D.P.R. n. 1124/ 1965 in caso di rivalsa dell'Istituto in occasione di un infortunio sul lavoro, occorso al distaccato presso il distaccatario e integrante un'ipotesi di reato.

Le parti possono comunque concordare soluzioni diverse relativamente al trattamento economico e normativo.

4.1.10. Tipologie contrattuali – distacco dell'apprendista

La norma che disciplina il distacco non prevede alcuna esclusione per quanto riguarda l'utilizzo dell'istituto con riferimento alle diverse tipologie contrattuali. Pertanto sarà sicuramente possibile distaccare un lavoratore che ha in essere con il distaccante un contratto a tempo determinato e un contratto a tempo parziale. Secondo il Ministero del Lavoro (circolare 7/2005) è anche possibile distaccare un lavoratore “ somministrato”

Qualche perplessità è stata espressa per il lavoratore con contratto di lavoro intermittente, considerato che la sua prestazione è strettamente connessa ad esigenze del datore di lavoro di far fronte ad attività di carattere discontinuo. Tuttavia si ritiene che nell'ambito della rete , considerata la stretta collaborazione, possono sorgere esigenze per attività di carattere discontinuo che il datore di lavoro distaccante deve gestire presso un'altra impresa retista , e che possano giustificare il distacco anche di un lavoratore intermittente.

Per quanto attiene al distacco dell'apprendista, si pone la necessità di contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro , con la nota 17 gennaio 2019, n. 1118 ha indicato alcune condizioni perché il distacco dell'apprendista possa essere considerato corretto rispetto alle sue finalità. La prima condizione è che il distacco sia previsto esplicitamente nel piano formativo dell'apprendista. Poi ha ricordato che l'apprendistato costituisce un rapporto di lavoro il cui sinallagma contempla, in maniera "fondativa", l'aspetto formativo che pertanto deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità concrete in cui avviene il distacco devono, comunque, garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la necessaria assistenza del tutor, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva,

Pertanto, anche nel contesto produttivo del distaccatario, dovrà essere prevista la presenza del tutor, verificando puntualmente l'effettivo esercizio dei compiti a lui attribuiti .

Tutto questo deve risultare dal piano formativo e potrebbero essere anche ripresi nell'accordo di distacco prevedendo, ad esempio, il distacco anche del tutor o l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor per consentire la piena e regolare attuazione del Piano Formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista.

Al fine di prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il temporaneo inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato.

In ogni caso, valgono anche per il distacco le considerazioni fatte più avanti, con riferimento alla codatorialità, sulle opportunità che la rete offre ai fini della acquisizione delle competenze e della professionalità, oggetto del contratto di apprendistato. (cfr § 4.2.11.3)

4.1.11. Misure ed obblighi sulla sicurezza del lavoro

La fonte normativa per gestire gli obblighi e gli adempimenti sulla sicurezza dei lavoratori distaccati è l'articolo 3, comma 6 del decreto legislativo 81/2008, il quale prevede che : “ 6. *Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.*

Dalla lettura della norma si evince che quasi tutti gli oneri e le responsabilità ricadano sul distaccatario, dal momento che la prestazione lavorativa è da lui diretta ed viene svolta nella sua azienda o comunque con le sue attrezzature ed i suoi macchinari. Il distaccante avrebbe solo l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato

In realtà la Magistratura attribuisce al distaccante più oneri e responsabilità di quelli che sembra che emergano dal dettato normativo. Con una pronuncia del 2013 della Suprema Corte,(sentenza n. 31300 del 22 luglio 2013) in relazione ad un infortunio di un lavoratore distaccato presso un'altra società, caduto da un ponteggio che era stato montato in maniera errata, ha condannato oltre al distaccatario, anche il datore di lavoro distaccante, al quale è stato contestato di aver comunque autorizzato il distacco senza aver preventivamente accertato che i ponteggi fossero stati modificati e adeguati alla normativa vigente

Con un'altra pronuncia del 2015, (sentenza 15696 del 16 aprile 2015,) i giudici di legittimità hanno riconosciuto colpevoli il distaccante e il distaccatario del reato di cui all'articolo 589 c.p., commesso con violazione della normativa antinfortunistica, per aver contribuito causalmente alla morte di un dipendente distaccato. Quest'ultimo era stato chiamato a svolgere un'operazione di “rabbocco di olio”, in condizioni di equilibrio precario e senza disporre di adeguati dispositivi di protezione contro le cadute dall'alto. Il collegio giudicante ha confermato la condanna del distaccante dal momento che «era venuto meno all'obbligo di valutazione del rischio specifico connesso all'opera di manutenzione ordinaria» da eseguirsi presso il distaccatario.

Appare dunque evidente come l'orientamento più attuale tenda a prevedere per il distaccante un obbligo ben più importante di quello che la norma di cui all'articolo 3, comma 6, del D.Lgs. 81/2008 sancisce espressamente.

4.2. CODATORIALITA'

Più complessi e incerti gli adempimenti cui sono tenute le imprese per i lavoratori coinvolti nell'istituto della codatorialità, soprattutto, come abbiamo detto più volte, per la carenza di norme esaustive e indicazioni amministrative sufficienti, in parte affrontate dal recente decreto ministeriale 205/2021 pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 22/02/2022

In realtà il legislatore ha attribuito alle aziende retiste un notevole spazio di autoregolamentazione (cfr § 3.8.4) quando afferma che "per le stesse imprese e' ammessa la codatorialita' dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso". Occorrerebbe capire però fino a che punto può spingersi questa autoregolamentazione dal momento che sicuramente non è possibile una dilatazione a dismisura della capacità di autonomia privata nel regolare la codatorialità (con le regole di ingaggio).

4.2.1. Datore di lavoro di riferimento e impresa referente

Secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale 205/2021 gli adempimenti relativi alla gestione delle lavoratori in distacco e in codatorialità saranno effettuati da due imprese (che in alcuni casi potranno anche coincidere) individuate dalle altre e definite rispettivamente come "impresa referente" e "datore di lavoro di riferimento":

impresa referente : tutte le comunicazioni (assunzione, trasformazione, proroga e cessazione) dovranno essere effettuate da un datore di lavoro individuato, nell'ambito del contratto di rete, quale "incaricato delle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti" e che nel comma 1 del decreto ministeriale .205/2021 viene definito "datore di lavoro referente" .

Ai fini dell'abilitazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h), del D.l. 30 ottobre 2007, l'impresa referente avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente

Datore di lavoro di riferimento : è quello in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità (che rimane sospeso a partire dal momento di messa a fattor comune), il codatore di riferimento sarà il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete

L'Ispezzorato Nazionale del Lavoro chiarisce che è possibile, ma non necessario che ci sia coincidenza tra l'impresa referente per le comunicazioni e quella di riferimento del lavoratore, ai fini contrattuali e previdenziali. Tale coincidenza, peraltro, risulta certamente interdetta in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro preesistente al contratto di rete sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente per le comunicazioni.

4.2.2. Contratto di rete e regole di ingaggio

In fase di redazione ed approvazione del contratto di rete, occorre pertanto anche approvare le regole di ingaggio di carattere generale, quelle che stabiliscono i principi fondamentali e le modalità di gestione del lavoratore in situazione di codatorialità. Poi però sarà necessario proporre al dipendente che è già in forza presso una impresa retista e viene messo a fattor comune quelle "particolari" alle quali dovrà conformare la sua specifica attività e che dovranno essere accettate dallo stesso.

4.2.3. Regole di ingaggio generali

Le regole di ingaggio possono essere definite contestualmente alla definizione del contratto di rete, e essere quindi all'interno dello stesso contratto, oppure, si ritiene, possono essere definite successivamente, fermo restando che nel contratto di rete deve essere prevista l'opzione da parte delle imprese per la codatorialità e l'elenco delle imprese che in concreto aderiscono alla codatorialità. Come viene infatti precisato dal INL (nota 315/2022) la codatorialità, con i conseguenti oneri e responsabilità, non debba necessariamente coinvolgere tutte le imprese retiste, ma solo quelle che effettivamente ritengono di poter utilizzare i lavoratori messi a fattor comune.

Le regole devono stabilire le modalità attraverso cui le imprese potranno utilizzare i lavoratori in situazione di codatorialità, i limiti a cui attenersi e le responsabilità che ne possono derivarne e di cui potrebbero rispondere. **Indicativamente, i contenuti delle regole generali**, alle quali tutte le imprese devono fare riferimento possono essere i seguenti:

- **Eventuali requisiti che devono essere posseduti dalle aziende** che intendono utilizzare i lavoratori in codatorialità e regole di adesione alla utilizzazione della codatorialità.
- **individuazione e indicazione della impresa referente** ai fini delle comunicazioni obbligatorie (nota INL 315 del 22/02/2022)
- **Indicazione delle aree, dei reparti e degli uffici** che potrebbero essere interessate al lavoro in regime di codatorialità con individuazione delle funzioni e delle mansioni che potranno essere svolte dai lavoratori interessati.
- **Caratteristiche del personale in forza**, con riferimento alle competenze possedute ed alle mansioni svolte. Si ritiene che non sia necessario indicare i nominativi degli stessi anche se il Ministero del Lavoro (circolare 7/2019) scrive che " il contratto di rete deve prevedere espressamente che si farà riferimento alla codatorialità e sempre nel contratto di rete deve risultare " la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi "a fattor comune" al fine di collaborare agli obiettivi comuni " Platea dovrebbe significare un numero, che tra l'altro dovrebbe essere anche indicativo, dal momento che non si possono cristallizzare le esigenze delle imprese al momento della sottoscrizione del contratto di rete e quindi delle regole di ingaggio. Anche quest'ultime, dal momento che riguardano aspetti organizzativi che a loro volta sono

particolarmente sensibili ai mutamenti di mercato, dovranno essere suscettibili di integrazioni e correzioni.

- **Limitazioni eventuali alla condivisione e alla mobilità di personale.** Si dovrà decidere se la condivisione e la mobilità di personale avvenga senza limitazioni o con espresse limitazioni.
- **Definizione delle modalità e delle regole per la gestione della mobilità** tra le imprese attraverso:
 - una programmazione (annuale, semestrale , trimestrale)
 - la gestione delle emergenze (fissazione di un preavviso minimo)
 - la definizione di tempi, priorità, regole di coordinamento e di preavviso rispetto alla prestazione da svolgere presso gli altri codatori

Potrebbe essere utile prevedere una azienda capofila o un comitato di gestione che coordini le esigenze delle imprese con le disponibilità del personale. Questo ruolo potrebbe anche essere svolto dal “ Manager di rete” che potrebbe avere il compito, tra le altre cose di, di gestire i rapporti col personale interessato, ivi incluso l’esercizio dei poteri datoriali, da esercitarsi nei limiti e con le modalità negoziate tra i co-datori..

- **definizione del coordinamento delle informazioni** tra imprese con riferimento alle vicende del rapporto di lavoro da monitorare ed attenzionare quali orario di lavoro, lavoro notturno e festivo, trasferte
- **Modalità di esercizio del potere direttivo** da parte di ciascun codatore, in coordinamento con il datore di lavoro di riferimento , l’eventuale azienda capofila, e il manager di rete , anche per quanto attiene agli aspetti di valutazione complessiva della risorsa rispetto alla eventualità di un licenziamento (cfr. Cass. 8 settembre 2016, n. 17775 su App. Cagliari 19 febbraio 2015, secondo cui la codatorialità «implica che la prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo debba essere data con riferimento a tutti i datori di lavoro»);
- **Regole per l’esercizio del potere disciplinare** ; modalità di comunicazione degli illeciti e criteri per il coordinamento sulla definizione delle relative sanzioni dal parte del datore di lavoro
- **Trattamenti normativi e retributivi** da applicare ai lavoratori in regime di codatorialità , individuando le modalità con le quali garantire il corretto adeguamento della retribuzione al lavoratore quando svolge attività lavorativa presso un datore di lavoro che applica un contratto collettivo più favorevole rispetto a quello del suo datore di lavoro referente
- **Criteri di determinazione e di ripartizione dei costi** retributivi , contributivi , assicurativi e determinazione della tempistica per il rimborso al datore di lavoro tenuto a fare pagamenti e versamenti
- **Criteri di determinazione e di ripartizione di costi derivanti da infortuni** dei dipendenti durante lo svolgimento dell’attività lavorativa
- **Definizione e ripartizione degli obblighi di formazione ed informazione in tema di sicurezza** sul lavoro gli obblighi di formazione e di informazione incombenti sul datore di lavoro referente o formale dovranno essere condivisi con i codatori in funzione delle rispettive realtà imprenditoriali anche con riguardo al rilievo dei singoli processi produttivi rispetto ai profili di tutela prevenzionistici;

- **Condivisione degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro:** i codatori dovranno partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008 del datore di lavoro formale o referente con riferimento agli ambiti lavorativi specifici delle singole realtà d'impresa in cui i lavoratori si troveranno ad operare e, reciprocamente, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza del datore di lavoro e di ciascuno dei codatori dovranno dare atto di tale condivisione e svilupparne i profili di tutela effettiva con riguardo alle misure di prevenzione e di protezione e di gestione delle emergenze da attuare nei singoli ambienti di lavoro;(Rausei Dottrina e Pratica del Lavoro 4/2020)

4.2.4. Contratto di ingaggio individuale

Definito il quadro di riferimento della regole di ingaggio della codatorialità, sarà necessario stabilire, per i lavoratori già in forza e che verranno messi a fattor comune, (cfr 4.2.4) il cui rapporto di lavoro subirà importanti modifiche, quelle più specifiche a cui dovrà attenersi il lavoratore interessato .. In particolare nella proposta dovrà essere specificato:

- La durata del particolare regime nel quale sarà coinvolto
- Quali saranno i codatori , come e con quali criteri sarà ripartita la prestazione lavorativa tra gli stessi
- quali mansioni dovrà svolgere
- le modalità con le quali i codatori possono richiedere la sua prestazione lavorativa
- orario di lavoro e sua collocazione nell'arco della giornata , della settimana e del mese
- Il luogo e /o i luoghi in cui dovrà essere resa la prestazione lavorativa della prestazione, in quali uffici ed in quali reparti
- Individuazione delle persone alle quali fare riferimento per comunicazioni e direttive (ferie, orari permessi , comunicazioni varie)
- Eventuali riflessi di tipo economico

4.2.5. Consenso del lavoratore

Per quanto riguarda in i lavoratori già in forza presso una impresa retista e successivamente messi a fattor comune , il cui rapporto rimane sospeso durante la messa a fattor comune (circola INL 22/02/2022) l'orientamento prevalente della dottrina (cfr pag 3.8.4) è che il passaggio alla codatorialità , contrariamente a quanto avviene nel distacco, richieda il suo esplicito consenso. A sostegno di questa tesi si richiama , tra l'altro, l'articolo 1372 del codice civile in base al quale " I contratto non produce effetto rispetto ai terzi che nei casi previsti dalla legge". Il dipendente è un terzo rispetto al alle imprese che hanno stipulato l'accordo di rete e quindi affinché gli effetti dell'accordo codatorialità si riflettano sul suo contratto deve aderirvi .

"Insomma, come già attenta dottrina aveva sottolineato rispetto alla prestazione di lavoro resa cumulativamente nei gruppi di imprese , il contratto individuale di lavoro sembra ora chiamato a "farsi carico" di una nuova condizione di lavoratore, per così dire "condiviso", la quale risulterebbe caratterizzata da una diversa declinazione, nella nuova struttura organizzativa, (M.Biasi codatorialità ed assunzione congiunta).

Viene anche richiamato al riguardo l'articolo 1407 del codice civile , sul consenso preventivo necessario per la sostituzione di un terzo alle obbligazioni derivante da un contratto già sottoscritto.

Per gli stessi motivi si ritiene che non è invece richiesto il consenso per coloro che vengono assunti direttamente in regime di codatorialità . In questo caso infatti le condizioni contrattuali e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono già definite nel contratto di assunzione .

Consenso preventivo

Art. 1407. (Forma).

Se una parte ha consentito preventivamente che l'altra sostituisca a se' un terzo nei rapporti derivanti dal contratto, la sostituzione e' efficace nei suoi confronti dal momento in cui le e' stata notificata o in cui essa l'ha accettata.

Se tutti gli elementi del contratto risultano da un documento nel quale e' inserita la clausola «all'ordine» o altra equivalente, la girata del documento produce la sostituzione del giratario nella posizione del girante

4.2.6. Aspetti amministrativi

Come si diceva all'inizio, non si hanno indicazioni sufficienti per la gestione di questo rapporto che indubbiamente presenta situazioni decisamente inusuali rispetto a come è stato, da sempre, concepito e regolato il rapporto di lavoro subordinato. Si dovrà pertanto procedere per analogie tenendo sempre presenti le i principi fondamentali del diritto del lavoro . Il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro sono intervenuti inizialmente soprattutto per segnalare abusi ed usi impropri del distacco e della codatorialità . Solo recentemente , come anticipato , l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto per commentare il decreto ministeriale 205/2021 e, con la nota 315 del 22/02/2022 ha fornito agli operatori indicazioni utili, anche se ancora parziali, per la gestione del rapporto . Per tutto ciò che la circolare non chiarisce potrebbe essere di aiuto quanto è già stato previsto e regolamentato per situazioni che presentano assonanze e somiglianze anche se parziali , con il la codatorialità come il distacco e la somministrazione

4.2.6.1 Comunicazioni obbligatorie (comunicazione di assunzione- variazione)

Il decreto ministeriale 205/2021 ha regolamentato gli obblighi di comunicazione dei lavoratori in regime di codatorialità , stabilendo che le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga, e cessazione dei lavoratori in regime di codatorialità devono essere effettuate telematicamente tramite il modello "Unirete" messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

In particolare , come anche chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota 315 del 22/02/2022, è stato stabilito che :

Decorrenza : L’obbligo delle comunicazioni tramite il modello Unirete decorre dal 23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del D.M. n. 205/2021 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali . L’ INL precisa che “ In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà invece possibile effettuare le comunicazioni entro trenta giorni decorrenti dall’entrata in vigore dello stesso D.M. e quindi entro il giorno 24 marzo compreso.”

Modello Unirete assunzione - Nuovi rapporti di lavoro e lavoratori già in forza : L’Ispettorato Nazionale del Lavoro , nella nota citata , chiarisce che con il Modello Unirete “Assunzione” l’impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell’attivazione del regime di codatorialità. Per i rapporti di lavoro preesistenti all’attivazione del regime di codatorialità, l’impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento, come già detto , il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione **resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità**

Modello Unirete “Assunzione”- contenuti I dati richiesti sono i medesimi previsti nell’ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle “mansioni” svolte dal lavoratore.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità dovrà essere individuato un datore di lavoro di

riferimento (primo quadro della Sez. datori di lavoro) – ai sensi dell’art. 3, comma 1, del Decreto – Il contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore sarà quindi quello di questo datore di lavoro , individuato nella comunicazione.

Modello Unirete Trasformazione : dovrà essere compilato, come di prassi, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore.(cfr § 4.1.4) . Il lavoratore in situazione di codatorialità potrà infatti essere distaccato , non ovviamente presso una impresa codatrice, ma presso un’altra impresa retista non codatrice, oppure presso una impresa non retista, In questi casi il datore di lavoro referente dovrà comunicarlo tramite il modello “Unirete trasformazione” specificando nell’apposito campo se il distacco è verso aziende retiste o presso altre imprese non appartenenti alla rete

Modello Unirete Proroga : dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Modello Unirete Cessazione : dovrà essere utilizzato nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per :

- cessazione della rete,

- per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro
- per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura **di tutti i rapporti dei lavoratori in** codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete

dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà procedere, ai fini degli obblighi comunicativi, a trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

Responsabilità L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità sarà l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni, potendo andare incontro, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, alla sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego.

4.2.6.2. Libro Unico del Lavoro

Il decreto ministeriale 205/2021 stabilisce (comma 3 dell'articolo 3) , che i lavoratori in codatorialità sono iscritti sul libro unico del lavoro dell'impresa individuata ai sensi del comma 1. Il comma 1 a sua volta individua l'impresa alla quale fare riferimento ai fini dell'inquadramento previdenziale che può essere o l'impresa di provenienza , quella cioè che aveva in forza il dipendente, oppure , in caso di nuova assunzione , l' impresa che è stata individuata ai fini dell'inquadramento previdenziale e cioè quello che nella circolare dell'INL viene chiamato " datore di lavoro di riferimento" (cfr 4.)

Questa impresa dovrà annotare sul Lul le ore lavorate distinte per ogni codatore che ha utilizzato le prestazioni del dipendente

Contrariamente alla impresa referente che dovrebbe svolgere l'onere delle comunicazioni obbligatorie per tutte le imprese e senza limiti temporali, il datore di lavoro di riferimento dovrebbe essere individuato di volta in volta, tenendo conto delle mansioni e della professionalità posseduta dal lavoratore. La scelta del datore di lavoro di riferimento dovrebbe essere infatti coerente con l'attività che dovrà svolgere il lavoratore nella rete considerato che il suo rapporto di lavoro sarà gestito in base al CCNL di questo datore di lavoro di riferimento .

Come si vedrà invece (§4.3.4) .nel caso delle assunzioni congiunte, la registrazione delle retribuzioni sarà fatta sul LUL della stessa impresa individuata per inviare le comunicazioni di assunzione trasformazione, proroga e cessazione , e cioè l'impresa " referente"

Per quanto riguarda i contenuti delle registrazioni sul LUL, oltre a quelle normalmente previste per la generalità dei dipendenti, il decreto ministeriale 205/2021 (art. 3, comma 3) prevede che debba essere anche indicato l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro. Questo per la verifica della prevalenza dell'impiego nel mese

4.2.7. Richiesta di prestazioni e mansioni

Non è possibile, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, adibire il lavoratore a mansioni inferiori. Questo principio come precisato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Nota 315 e del 22/02/2022" vale anche per i lavoratori in regime di codatorialità. *“ il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione del disposto dell'art. 2103 c.c. del codice civile, deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento. Resta pertanto intangibile il regime regolatorio del cosiddetto ius variandi, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento.”*

I codatori pertanto dovranno essere messi a conoscenza che nella richiesta di prestazioni lavorative a loro favore si dovrà tener conto delle mansioni previste nella lettera di assunzione, o mansioni equivalenti, o ancora mansioni per le quali è previsto lo stesso inquadramento sulla base del contratto collettivo di lavoro applicato e cioè, quello del datore di riferimento, ai sensi del DM 205/2021. In caso di adibizione temporanea a mansioni superiori sarà necessario comunicarlo al datore di lavoro "di riferimento" per il riconoscimento del maggior trattamento economico.

Il diritto al passaggio definitivo all'inquadramento superiore in caso di adibizione continuativa e protratta a mansioni superiori, è diversamente regolata dai contratti collettivi. Si ritiene anche in questo caso, che si possa far riferimento al contratto collettivo del datore di lavoro di riferimento e non dell'utilizzatore, salvo diverse valutazioni in sede di accordo sul contratto di rete e di codatorialità

4.2.8. Aspetti contributivi e retributivi -contratto collettivo applicabile

Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (circolare 7/2018) *“ il lavoratore (in regime di codatorialità) ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione (e quindi del datore di lavoro di riferimento) 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.*

Il decreto 205/2021 non si pone esplicitamente il problema della retribuzione dovuta come corrispettivo né a quale contratto collettivo fare riferimento soprattutto quando il lavoratore, come normalmente avviene, presta la sua attività nel periodo di paga, presso più codatori. Affronta però il problema, della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, e le disposizioni previste per la retribuzione imponibili possono essere prese in considerazione anche per il trattamento economico spettante. Il comma 2 dell'articolo 3 stabilisce che ai fini degli

adempimenti contributivi, la retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo del datore di lavoro di riferimento (quella di provenienza per i lavoratori già in forza, quella individuata da tutte le imprese per i lavoratori assunti) . Poi però aggiunge che occorre adeguare la retribuzione contrattuale così individuata alla maggiore retribuzione imponibile desumibile in base al contratto collettivo applicato dalla impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la sua attività .

Questo significa che se il lavoratore presta la sua attività presso un codatore che applica un contratto collettivo meno favorevole di quello del datore di lavoro di riferimento , calcolerà i contributi sulla base della retribuzione prevista dal CCNL applicato da quest'ultimo. Se invece presterà la sua attività lavorativa presso una impresa che applica un contratto collettivo più favorevole per il dipendente dovrà calcolare i contributi sulla retribuzione prevista da quest'ultimo contratto collettivo.

Si può ragionevolmente ritenere che se questi sono i criteri per determinare la retribuzione imponibile dal punto di vista previdenziale, anche ai fini retributivi si possono seguire gli stessi criteri. L'articolo 12 della legge 153/69 stabilisce che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è la " retribuzione dovuta". La retribuzione " dovuta quindi è quella prevista dal CCNL applicato dalla azienda presso la quale , nel periodo di paga, ha svolto in prevalenza la sua prestazione lavorativa semprechè questa sia più favorevole rispetto al CCNL applicato dal datore di lavoro di riferimento.

Sarà necessario che l'INPS chiarisca cosa si intende per " prevalentemente". Se si tratta cioè di una prevalenza assoluta o relativa. In ogni caso non sarà una gestione facile, perché bisognerà di volta in volta modificare i parametri per determinare la retribuzione imponibile. Se poi non sarà possibile far coincidere la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con la retribuzione come corrispettivo, sarà ancora più complesso.

Va segnalato infine che il decreto ministeriale rinvia al ccnl dell'azienda presso la quale è stato "prevalentemente" svolta l'attività lavorativa , solo con riferimento alla retribuzione imponibile e non per le aliquote contributive e le prestazioni previdenziali che, salvo diversa valutazione da parte dell'INPS, rimarranno quelle applicabili con riferimento all'inquadramento previdenziale della " datore di lavoro di riferimento" .

Lo stesso dovrebbe valere per gli altri istituti contrattuali, per i quali quindi si dovrà fare riferimento al CCNL del datore di lavoro di riferimento, indipendentemente da quale sia il codatore presso il quale prevalentemente viene svolta l'attività lavorativa . Se questa interpretazione è corretta, potrebbe favorire un uso distorto della codatorialità . La regolamentazione del trattamento spettante ai lavoratori da parte dei contratti collettivi può presentare infatti differenziazioni anche significative con riferimento ad esempio a :

- La durata dell'orario di lavoro
- La durata delle ferie
- Riposi e permessi
- Il trattamento economico durante la malattie e l'infortunio
- Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio

Si pensi , ad esempio , alla attribuzione di “ datore di lavoro di riferimento “ ad una azienda che applica un contratto collettivo complessivamente meno favorevole per il dipendente , rispetto a di quelli applicati da altre società sia dal punto di vista economico che normativo. Se il lavoratore viene quasi esclusivamente utilizzato dalle altre che applicano contratti più favorevoli, se sarà tutelato dal punto di vista previdenziale a seguito delle disposizioni del DM , subirà sicuramente danni dal punto di vista normativo .

4.2.9. Aspetti assicurativi

Come l'INPS, anche l'Inail è assolutamente carente di indicazioni sulla gestione dei lavoratori in situazione di codatorialità. Pur in assenza di istruzioni, non può tuttavia non essere applicabile il principio previsto per il distacco e cioè che occorre tener conto del rischio insito, di volta in volta , nella prestazione lavorativa svolta presso i diversi codatori. Anche in questo caso quindi, fermo restando che è sempre il datore di lavoro di riferimento che dovrà gestire il rapporto assicurativo, e quindi versare il premio all'Inail, come precisato anche dall'Ispettorato del Lavoro nella circolare del 22/02/2022, non ci sarà nessuna variazione se l'attività lavorativa presso i diversi codatori è identica (rientra nella stessa tariffa) a quella del datore di lavoro . Se invece la lavorazione presso i codatori è diversa, l'impresa referente dovrà chiedere , mediante una denuncia di variazione del rapporto assicurativo, nuove voci di tariffa analoghe a quelle in vigore presso i codatori e calcolare il premio ripartendo la retribuzione imponibile tra le diverse fasi lavorative alle quali corrisponde una diversa voce di tariffa. Anche con riferimento ad un eventuale infortunio sul lavoro , sarà il datore di lavoro referente a denunciarlo , sulla base della comunicazione del lavoratore o, e, se avvenuto mentre prestava servizio presso altra impresa, dal codatore.

4.2.10. Sicurezza sul lavoro

In tema di sicurezza il Ministero del lavoro ritiene che per il rapporto di lavoro in situazione di codatorialità ci si debba riferire alla disciplina del distacco , ed in particolare all'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 che stabilisce ” *6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.*

Dal punto di vista pratico, tutti i datori di lavoro dovranno condividere gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dovranno partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28, D.Lgs. n. 81/2008 , con riferimento agli ambiti lavorativi specifici delle singole realtà d'impresa in cui i lavoratori si troveranno ad operare . Reciprocamente, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza di ciascuno dei codatori dovranno dare atto di tale condivisione e svilupparne i profili di tutela effettiva con riguardo alle misure di prevenzione e di protezione e di gestione delle emergenze da attuare nei singoli ambienti di lavoro;

4.2.11. Tipologie del rapporto e codatorialità

Non ci dovrebbero essere particolari problematiche relative alla coesistenza dell'istituto della codatorialità e le diverse tipologie del rapporto di lavoro .

La codatorialità è compatibile con il contratto a tempo determinato , con il contratto a tempo parziale, con il contratto di apprendistato, con il contratto di lavoro intermittente anche se la presenza di più utilizzatori della prestazione solleva alcune criticità (soprattutto con il contratto a tempo determinato) che andrebbero chiarite amministrativamente .

4.2.12. Contratto a tempo determinato

E' la tipologia contrattuale che presenta maggiori criticità in considerazione dei numerosi limiti previsti sia per l'assunzione , che per la proroga ed il rinnovo. Criticità e dubbi che derivano in gran parte dal fatto che il dipendente assunto a tempo determinato lavora non alle dipendenze di un solo datore di lavoro ma anche di tutte le e altre imprese retiste e quindi ci si chiede se i requisiti che le norme sul contratto a termine richiedono per la sua legittimità debbano essere riferiti solo alla impresa alla quale viene imputato il rapporto di lavoro ai sensi del comma 2 del DM 205/2021 oppure anche alle imprese presso le quali svolgerà la sua prestazione. . In particolare gli interrogativi principali riguardano le seguenti situazioni:

- **Divieti per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.** L'articolo 20 del decreto legislativo 81/2015 prevede che non possono essere stipulati contratti a tempo determinato

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ex artt. 4 e 24, L. 23.7.1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per la sostituzione di lavoratori assenti, o ex art. 8, co. 2, della L. 23.7.1991, n. 223, o abbia durata iniziale non superiore a 3 mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non hanno fatto la valutazione dei rischi.

In questo caso il dubbio riguarda la possibilità, per una impresa retista che si trova in una delle situazioni descritte sopra e quindi impossibilitata a stipulare contratti a tempo determinato, di utilizzare , in quanto codatore un lavoratore a tempo determinato regolarmente assunto ed il cui rapporto è stato imputato ad una impresa per la quale non ci sono invece impedimenti . Ad esempio una azienda che sta utilizzando la Cassa integrazione , può utilizzare come codatore un dipendente assunto a tempo determinato ed imputato ad un'altra impresa che è invece non la sta utilizzando?

- **Causali.** L'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015 , prevede che il contratto a tempo determinato se rinnovato o se è superiore a 12 mesi deve essere motivato da una di queste esigenze:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività', ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In questo caso ci si chiede se sia possibile che un lavoratore, regolarmente assunto a tempo determinato ed imputato ad una impresa retista, sulla base di valide ragioni, possa essere messo a fattor comune ed utilizzato da un'altra impresa per la quale le esigenze della prima sono inesistenti. L'utilizzazione da parte del secondo datore di lavoro in qualità di codatore che non presenta nessuna di queste esigenze, potrebbe infatti essere considerato un aggiramento delle disposizioni che vincolano l'utilizzo del contratto a tempo determinato

- **Durata massima del contratto a tempo determinato**. L'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015 prevede che *"Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni"*

La norma è molto rigida, al punto da far rientrare nei 12 o 24 (e quindi si computano) :

- tutti i precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro
- tutti i precedenti rapporti a tempo determinato tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro

Per analogia con questo principio, si dovrebbe considerare non corretta l'utilizzazione, da parte di una impresa retista (impresa A), di un lavoratore che ha già lavorato presso la stessa impresa A a tempo determinato per 24 mesi (limite massimo consentito) e che poi viene assunto ed imputato ad un'altra impresa retista (impresa B) che lo mette a fattor comune e consente così alla impresa A di continuare ad utilizzare la sua prestazione, a tempo determinato, oltre i limiti dei 24 mesi

- **Diritto di precedenza**. L'articolo 23 del decreto prevede che *"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o piu' contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine"*

In questo caso se un lavoratore ha svolto più di 6 mesi presso la rete dei co-datori, lavorando per più imprese, ci sembra corretto ritenere che possa esercitare il diritto di precedenza nei confronti di tutte le imprese presso le quali ha svolto parte della sua prestazione. Resta tuttavia il dubbio se, a seguito del rifiuto di accettare una offerta da parte di una azienda le altre restano vincolate al diritto di precedenza

4.2.13. Lavoro intermittente

Non ci sono ostacoli giuridici alla messa a fattor comune di un lavoratore intermittente. Considerato però che questa tipologia contrattuale è consentita per soddisfare esigenze discontinue del datore di lavoro, è più facile giustificarla, così come abbiamo sostenuto con riferimento al distacco, (cfr 4.1.6) quando la ragione della assunzione è una attività discontinua nella quale sono coinvolte più imprese retiste. Meno facile quando invece quando la ragione della assunzione è giustificata da una attività che riguarda solo l'impresa alla quale viene imputato. Sarebbe utile al riguardo un chiarimento amministrativo. Nel caso si ritenesse legittima la messa a fattor comune di un lavoratore intermittente si ripropone, anche in questo caso, un problema simile a quelli già oggetto di riflessione con riferimento al contratto a termine

e cioè se i limiti e le condizioni devono essere verificati solo in capo alla azienda che assume o anche alle imprese che utilizzano la prestazione . Ad esempio, dal momento che il 3° comma dell'articolo 13 del decreto legislativo 81/2015 prevede che *“ il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.”* occorre chiarire se i 400 giorni valgono per ciascun utilizzatore o si sommano tutte le giornate effettuate presso il datore di lavoro referente ed i codatori

4.2.14. Apprendistato

La gestione di un contratto di apprendistato in situazione di codatorialità , per quanto compatibile, richiede particolari attenzioni ma presenta anche notevoli opportunità sia per l'apprendista, sia per l'impresa.

Opportunità: Quando si analizzano tutti i vantaggi che la rete offre alle imprese che vi aderiscono, è abbastanza frequente evidenziare anche i vantaggi potenziali per i lavoratori che prestano la loro attività per più imprese, indipendentemente che questo avvenga con un contratto di distacco o di codatorialità. In particolare si evidenziano le opportunità in termini di crescita professionale . Poter lavorare spostandosi frequentemente in imprese che sono differenti tra di loro per tipo di produzione, per tipo di organizzazione per procedure, per i macchinari e le tecnologie che usano è senz'altra una opportunità ai fini dell'ampliamento del proprio bagaglio di conoscenze .

Ancora più questo rappresenta una opportunità per gli apprendisti, il cui contratto è finalizzato proprio alla formazione. Le reti di impresa possono offrire ai giovani apprendisti un ventaglio molto ampio di possibilità di acquisizione delle competenze alle quali è finalizzato il loro percorso formativo . Questo si traduce poi in una offerta di opportunità lavorative molto ampio, anche in relazione alla conferma del contratto

Attenzioni : L'attenzione maggiore è data dal fatto che ogni prestazione lavorativa richiesta dalle imprese codatrici deve essere svolta tenendo conto del piano formativo predisposto ai fini della sua assunzione. Contrariamente ai lavoratori normali ai quali può essere richiesta una prestazione coerente con le mansioni previste nel contratto di assunzione, ma anche equivalenti a quelle mansioni o ancora che siano inquadrabili nello stesso livello, ai sensi dell'articolo 2013 del codice civile, per gli apprendisti si deve tener conto che il contratto, al quale sono collegati significativi vantaggi contributivi e retributivi, è finalizzato al conseguimento di una specifica professionalità e l'attività lavorativa deve essere coerente con questa finalità . Pertanto nell'ambito di una gestione codatoriale di un contratto di apprendistato sarà necessario:

- che la modalità di svolgimento del periodo di apprendistato con il regime di codatorialità, sia previsto nel piano formativo
- che il percorso formativo sia previsto in funzione anche delle diverse caratteristiche delle imprese codatrici , con l'indicazione dell'apporto che ciascuna può dare in relazione alla acquisizione delle competenze alla quale è preordinato il contratto.
- che ogni codatore sia in possesso del piano formativo previsto in fase di assunzione
- che il tutor sia sempre a conoscenza di dove si stia svolgendo la prestazione e quale è la natura di questa prestazione
- che la prestazione lavorativa sia inserita all'interno della attività formativa
- che il codatore partecipi al progetto formativo

4.2.15. Gestione degli eventi che si verificano durante l'attività lavorativa- ferie - permessi , malattia, infortunio . Esercizio del potere direttivo.

E' stato già detto che tutti gli adempimenti retributivi, previdenziali, fiscali assicurativi e gestionali del lavoratore in situazione di codatorialità sono a carico del datore di lavoro "referente" e cioè di quello al quale viene imputato . Ovviamente sarà però necessario un coordinamento ed un preventivo accordo tra le imprese su come gestire insieme alcuni eventi che non prevedono la prestazione lavorativa, sia in termini di autorizzazioni sia in termini di ripartizione degli eventuali oneri. In particolare:

Malattia, infortunio e gravidanza : Durante ai suddetti eventi , in aggiunta alle indennità corrisposte dall'INPS e dall'Inail, sono previste dai CCNL integrazioni economiche a carico del datore di lavoro. Inoltre in genere durante questi eventi il lavoratore matura il diritto alle retribuzioni indirette (ferie, permessi) e differite (mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto) Se il lavoratore presta normalmente attività lavorativa presso altre imprese, potrebbe essere corretto stabilire una criterio di ripartizione di questi oneri, tra le imprese utilizzatrici , in proporzione alla utilizzazione media ad esempio degli ultimi dodici mesi.

Ferie e permessi : Oltre alla ripartizione degli oneri come già indicato sopra, per queste situazioni dovrà essere previsto un criterio uniforme per la loro autorizzazione che tenga conto delle esigenze di tutte le imprese che si avvalgono delle prestazione del lavoratore

Esercizio del potere direttivo . Conflitti tra i codatori . La dottrina si è posta spesso il problema del contenuto dell'obbligo di obbedienza del lavoratore nel caso in cui sia destinatario di direttive tra di loro contrastanti provenienti dai diversi codatori . Si ritiene in proposito che poiché il lavoratore non assume la responsabilità della realizzazione del risultato produttivo dell'organizzazione nella quale è inserito, si può affermare che, essendo obbligato esclusivamente ad adempiere diligentemente e correttamente alla propria prestazione, questi sarà adempiente agli obblighi contrattuali laddove abbia eseguito una delle direttive impartite da uno dei suoi datori di lavoro, anche se in tale ipotesi abbia in concreto disatteso il contrastante comando proveniente da uno degli altri. (Alvino Prestazioni di lavoro e imprese in contratto di rete

4.3. ASSUNZIONI CONGIUNTE IN AGRICOLTURA

Alle assunzioni congiunte, consentite in agricoltura e nelle reti costituite per almeno il 40 % da aziende agricole, il legislatore e gli enti preposti hanno concesso qualche norma in più e qualche circolare illustrativa in più rispetto alla codatorialità, ma quasi esclusivamente di tipo procedurale. Anche in questo caso è quindi è richiesto un grosso sforzo interpretativo ed anche creativo , nel rispetto dei principi generali del diritto del lavoro, per gestire i lavoratori assunti congiuntamente.

4.3.1 Accordo tra le aziende interessate alle assunzioni congiunte.

Possono effettuare assunzioni congiunte , come stabiliscono i commi 3 bis e 3 ter dell'articolo 31 del decreto legislativo 276/2003 (cfr..3.9.1)

- a) le imprese agricole, comprese quelle costituite in forma cooperativa,
 - o appartenenti allo stesso gruppo

- ovvero riconducibili allo stesso proprietario
 - a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado,
- b) imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole.

Anche se nella norma non è espressamente previsto, si ritiene che sia utile e ritengo anche necessario, un accordo preventivo tra tutte le imprese interessate. Questo accordo dovrà regolare la scelta di ricorrere ad assunzioni congiunte, stabilendo criteri di assunzione e di utilizzo dei dipendenti, criteri di ripartizione dei costi, eventuali lavorazioni per le quali ricorrere ad assunzioni congiunte, e, laddove non previsto dalla legge, il “referente” che dovrà effettuare quasi tutti gli adempimenti di carattere amministrativo. Per le aziende di cui alla lettera b) (imprese legate da un contratto di rete) la previsione e le regole alle quali si farà riferimento, potrebbe essere presente già nell’accordo di rete stessa. Questo accordo potrebbe anche essere un testo un po’ più ampio e completo rispetto a quello previsto dal Decreto ministeriale del 27 marzo 2014 che impone l’obbligo di individuare il “referente” per le comunicazioni obbligatorie

4.3.2. Contratto di assunzione

Il lavoratore “ assunto congiuntamente” e’ un lavoratore che viene assunto ex novo, da tutte le imprese contestualmente, così come poi cesserà per tutte allo stesso momento. Resta fermo che ogni impresa potrà avere anche dipendenti solo “ propri” e non dipendenti in comune con gli altri datori. Le imprese ammesse alle assunzioni congiunte sono tutte “ datori di lavoro” nel senso pieno e completo del termine. L’atto che stabilisce i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore, dal quale ne derivano obblighi e diritti reciproci, è il contratto di lavoro o contratto di assunzione. Anche su questo aspetto la norma non interviene e non chiarisce nulla. Partendo dal presupposto che si tratta di un “unico rapporto” nel quale però i creditori della prestazione sono più di uno, si ritiene che il contratto di lavoro o lettera di assunzione sarà una soltanto, sottoscritta dal lavoratore da una parte e da tanti datori di lavoro dall’altra. E’ opinione di chi scrive che i datori di lavoro saranno quelli interessati alla assunzione congiunta e non necessariamente tutte le imprese che fanno parte della entità che può effettuare le assunzioni congiunte (gruppo di imprese, azienda riconducibile allo stesso proprietario o a soggetti legati da vincoli di parentela o aziende legate da un contratto di rete). Potrebbero esserci infatti lavoratori le cui competenze e la cui professionalità non sono utilizzabili in alcune imprese, le quali pertanto potranno non aderire alla assunzione non sottoscrivendo il contratto di lavoro. Se è vera questa tesi ci potrebbero essere lavoratori dipendenti solo di alcuni datori e non di altri.

Nel contratto di lavoro subordinato “ normale” uno dei contenuti obbligatori è l’indicazione delle mansioni che il dipendente dovrà svolgere. L’indicazione comporta il vincolo che non può essere adibito a mansioni inferiori e se adibito temporaneamente a mansioni superiori, avrà diritto al trattamento economico corrispondente e alla acquisizione definitiva di questo inquadramento, superato il periodo stabilito dal CCNL. Se questo vincolo dovesse essere valido anche per i lavoratori assunti congiuntamente, si ridurrebbero i vantaggi della flessibilità che le aziende si aspettano da questa tipologia di rapporto. Se ad esempio le mansioni sono tipicamente agricole, e nella rete ci sono sia aziende agricole che di altri settori, quest’ultime si troverebbero nella impossibilità di utilizzarlo. Le aziende agricole a loro volta lo potrebbero utilizzare solo per le mansioni indicate. Nella norma istitutiva non è prevista nessuna deroga all’articolo 2103 del codice civile e quindi, salvo diverse interpretazioni, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto. Il problema potrebbe essere risolto, o indicando nella

lettera di assunzione le diverse mansioni che verranno richieste, oppure prevedendo da parte di ogni datore di lavoro, un'appendice al contratto che rimane unico, relativo esclusivamente alle mansioni alle quali i diversi datori di lavoro adibiranno il lavoratore

4.3.3. Consenso del lavoratore

Nel rapporto in situazione di codatorialità, condividendo l'orientamento maggioritario in dottrina, abbiamo sostenuto la tesi che, nel caso in cui il lavoratore fosse già in forza, prima di essere messo a fattor comune, è necessario il consenso del lavoratore dal momento che la codatorialità è una integrazione al suo contratto di lavoro, che va ad aggiungersi agli obblighi assunti in fase di assunzione. Per le assunzioni congiunte il problema del consenso invece non si dovrebbe porre dal momento che il lavoratore non viene ingaggiato, e quindi il suo contratto non viene integrato, ma viene assunto per essere condiviso tra più datori di lavoro. Quindi il suo contratto prevede già questa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro

4.3.4. Comunicazioni obbligatorie

Dal momento che ogni soggetto che procede alla assunzione congiunta è come già scritto sopra, un datore di lavoro completo, e quindi oltre ad essere titolare di tutti i poteri specifici del datore di lavoro dovrebbe anche essere obbligato a gestire il rapporto secondo le regole stabilite dalla normativa vigente per quanto riguarda gli obblighi di comunicazione, di registrazione e di rapporti con gli enti previdenziali ed assicurativi. Al fine di evitare eccessive parcellizzazioni e quindi di semplificare gli adempimenti, già il testo normativo prevedeva l'emanazione di un decreto ministeriale con il quale sarebbero state disposte procedure per le assunzioni congiunte. Il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2014, pubblicato sulla gazzetta ufficiale ed in vigore dal 10 settembre 2014, disciplina appunto l'obbligo di comunicazione dei lavoratori assunti congiuntamente (assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto etc) stabilendo che:

Modello: Le comunicazioni sono per il tramite del il modello Unilav g opportunamente integrato

Ufficio competente: Le comunicazioni sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro

Chi deve fare la comunicazione:

- Impresa capogruppo per i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa.
- Proprietario per le imprese riconducibili allo stesso proprietario
- Soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso per le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e le imprese legate tra loro da un contratto di rete. In tal caso, l'accordo è depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.

Le comunicazioni devono essere fatte con modalità telematica. A partire dal 20 maggio 2021, l'accesso all'applicazione per l'invio delle Comunicazioni UNILAV Congiunte in agricoltura, sarà consentito tramite il portale Servizi Lavoro, esclusivamente tramite le credenziali SPID (di tipo personale) o carta d'identità elettronica (CIE).

Al riguardo deve però essere precisato , sia con riferimento alle comunicazioni obbligatorie, a ancor più con riferimento agli adempimenti previdenziali , che le nuove procedure introdotte con il Decreto Direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014 , stando ad una interpretazione letterale dei provvedimenti, riguardano il solo lavoro agricolo cioè lavoratori dipendenti di aziende agricole. Il decreto citato infatti recita :

*“1. Il presente decreto definisce le modalità di comunicazione delle **assunzioni congiunte in agricoltura**.*

*2. Il presente decreto si applica alle assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative **presso imprese agricole**”*

Nel modello da utilizzare per la comunicazione, allegato al decreto , con riferimento alla tipologia contrattuale, troviamo scritto : “ Lavoro congiunto in agricoltura” .

Questa impostazione non crea nessun problema nelle prime due tipologie (gruppo di imprese, azienda riconducibile allo stesso proprietario o a soggetti legati da vincoli di parentela) perché , in questi casi, tutte le imprese sono agricole. Più problematico , senza chiarimenti amministrativi , sarà invece , a parere di chi scrive, gestire queste novità all’interno delle “reti” dove, come abbiamo visto, possono partecipare sia aziende agricole che aziende non agricole , purchè le aziende agricole siano almeno il 40% del totale.

In particolare ci si chiede se un lavoratore assunto congiuntamente da datori di lavoro agricoli e non agricoli, e che lavora , magari prevalentemente presso datori di lavoro non agricoli, debba necessariamente essere considerato “ lavoratore agricolo” considerato che :

- Nel modulo “ Unilav-assunzioni congiunte” allegato al decreto direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014 con il quale si comunica l’assunzione, come tipologia contrattuale viene indicato come detto sopra, “ assunzione congiunta in agricoltura”
- Dal punto di vista previdenziale, in base alle precisazioni contenute nelle circolari e nei messaggi INPS , la denuncia delle retribuzioni e il calcolo dei contributi deve essere fatto, per gli operai, con le regole proprie dell’agricoltura , e cioè inviando all’INPS la denuncia trimestrale DMAG e versando i contributi applicando il regime contributivo proprio delle aziende agricole . Che questa procedura riguardi tutte le imprese e non solo quelle agricole, lo si desume sempre dalle indicazioni dell’INPS, laddove, nella circolare 131/2015, chiarisce che
 - o *Il “Referente Unico” **non dovrà** essere necessariamente una azienda agricola ma dovrà essere, obbligatoriamente, un’azienda già presente negli archivi dell’Istituto, anche in altre gestioni.*
 - o *Il “Referente Unico” nella compilazione del nuovo Quadro, appositamente costituito nella Denuncia aziendale dovrà riportare , tra le altre informazioni il Codice CIDA, “se azienda agricola o la Matricola Inps, se azienda iscritta ad altra gestione non agricola”;*

Quindi, almeno per quanto riguarda l’obbligo delle comunicazioni e per quanto riguarda gli adempimenti previdenziali si dovrebbe dedurre che tutti i lavoratori assunti congiuntamente devono essere gestiti in modo unitario , da un unico soggetto e , per quanto sembri un po’ singolare, applicando per tutti le regole che sono proprie del mondo agricolo. Per quanto riguarda gli adempimenti previdenziali , le indicazioni dell’Inps dovrebbero riguardare solo gli operai dal momento che la denuncia DMAG trimestrale è prevista per gli operai. Nulla si dice per gli

impiegati . Anche loro tuttavia dovrebbero essere gestiti unitariamente dallo stesso soggetto, probabilmente applicando sempre le regole del regime previdenziale agricolo, dal momento che il Ministero del lavoro nella stessa circolare 7671/2015 aveva scritto che “ gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei rapporti di lavoro in argomento, tra i quali, l’invio dei modelli UNIEMENS, debbano essere effettuati dai medesimi soggetti individuati nel D.M. 27 marzo 2014.”

Decreto ministeriale | 27 marzo 2014

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali |

Decreta:

Articolo 1 Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente decreto definisce le modalità di comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura.
2. Il presente decreto si applica alle assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1 dell’art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, nonché presso le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

Articolo 2 Soggetti obbligati e modalità di comunicazione

1. Le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate al Centro per l’impiego ove è ubicata la sede di lavoro per il tramite del il modello Unilav già disciplinato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 30 ottobre 2007 concernente le Comunicazioni obbligatorie.
2. Le comunicazioni di cui al precedente comma 1 concernenti i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa sono effettuate dall’impresa capogruppo.
3. Le imprese riconducibili allo stesso proprietario effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite dello stesso proprietario.
4. Le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e le imprese legate tra loro da un contratto di rete effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite di un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso quale incaricato tenuto alle comunicazioni di legge. In tal caso, l’accordo è

depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.

5. Con apposito decreto direttoriale, emanato ai sensi di quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007 concernente la scheda anagrafico-professionale, sono apportate le necessarie modifiche alle classificazioni del modello UniLav.

Articolo 3 Disposizioni finali

1. Il presente decreto entra in vigore il trentesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto è inviato agli organi competenti per i prescritti controlli e successivamente pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

4.3.5. Registrazione libro unico del lavoro - elaborazione prospetti paga

Il Ministero del Lavoro , con la lettera circolare 37/ 2015 , tra gli adempimenti da gestire unitariamente , oltre alle comunicazioni obbligatorie , ed agli adempimenti previdenziali, aveva indicato *le scritturazioni sul L.U.L., l'elaborazione dei prospetti paga,*

Pertanto dovranno essere accentrati in capo agli stessi soggetti tenuti alla comunicazione di assunzione, gli obblighi relativi alla elaborazione degli stipendi e la compilazione del Lul.

In questo caso le problematiche alle quali si accennava nel punto precedente si ripropongono con l'aggravante che non ci sono indicazioni né normative, come per le comunicazioni obbligatorie, né amministrative, come per gli adempimenti previdenziali . Il dubbio principale riguarda i principi cui attenersi per determinare il trattamento economico per i lavoratori "misti" e cioè per quelli che hanno sia datori di lavoro agricoli che non agricoli. Se si parte dal presupposto che il lavoratore assunto " congiuntamente", ha diritto al trattamento economico determinato in base al contratto collettivo applicato dal datore di lavoro utilizzatore e in base alle mansioni che svolge, e si condivide la tesi che ogni datore di lavoro deve applicare il suo contratto collettivo, il trattamento economico del dipendente rischia di essere estremamente parcellizzato. Nel periodo di paga in cui , ad esempio, lavora alcuni giorni come operaio agricolo, alcuni giorni come operaio metalmeccanico e altri giorni come impiegato (se è possibile) in una azienda commerciale, chi elabora gli stipendi dovrà tenerne conto e dovrà quantificare il suo trattamento economico sulla base di tre contratti collettivi diversi , e in base ai relativi inquadramenti derivanti dalle mansioni svolte. Altri orientamenti di dottrina sostengono invece che dal momento che il contratto è unico , ed anche se i creditori della prestazione sono più di uno, non può essere gestito avendo riguardo ad una molteplicità di contratti collettivi .

Le alternative che renderebbero il problema anche dal punto di vista amministrativo più semplice sono due. La prima è quella di continuare a considerarli agricoli, anche se non lavorano sempre o prevalentemente con datori di lavoro agricoli, applicando quindi il Contratto collettivo dei lavoratori agricoli. Sarebbe una soluzione coerente con quanto previsto per le comunicazioni obbligatorie e dal punto di vista previdenziale , ma sicuramente anomala e non supportata da

disposizioni normative né amministrative. Ci sarebbe inoltre il problema delle mansioni; se il lavoratore assunto congiuntamente lavora in una azienda metalmeccanica oltre che in una agricola, nella azienda metalmeccanica potrebbe svolgere attività non previste dal CCNL agricoltura e quindi sarà verificare se l'inquadramento attribuito è coerente con le mansioni svolte in una azienda metalmeccanica.

Un'altra possibile soluzione potrebbe essere, secondo alcuni orientamenti, quella di fare riferimento, anche se l'attività lavorativa e le mansioni sono diverse, ad un unico contratto collettivo, quello cosiddetto "prevalente". Il dubbio è che non è scontato che si possa preventivamente sapere quale sarà l'attività che sarà svolta in modo prevalente, ed allora si sarebbe obbligati a fare le corrette valutazioni solo a consuntivo, operando conguagli. Oppure, più semplicemente, potrebbe anche non esserci una attività prevalente.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Lettera circolare | 6 maggio 2015 (prot. n. 37/0007671)

assunzioni congiunte in agricoltura - art. 31. D.Lgs. n. 276/2003 - adempimenti amministrativi - indicazioni operative.

Sono pervenute a questa Direzione generale richieste di chiarimenti da parte di alcune Associazioni di categoria, in ordine alle modalità operative da seguire per il corretto svolgimento degli adempimenti amministrativi connessi alla gestione dei rapporti di lavoro instaurati a seguito delle "assunzioni congiunte in agricoltura" di cui all'art. 31, D.Lgs. n. 276/2003.

In relazione a quanto sopra, al fine di garantire un uniforme svolgimento dell'attività di vigilanza, appare opportuno fornire le seguenti indicazioni, evidenziando, in particolare, gli aspetti strettamente connessi ai suddetti adempimenti.

Imprese agricole e assunzioni congiunte: quadro normativo.

Come già chiarito da questo Ministero con circolare n. 35/2013, il D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013) ha integrato il contenuto dell'art. 31, D.Lgs. n. 276/2003, disciplinando alcuni specifici aspetti della gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito dei gruppi di impresa.

In particolare, il Legislatore ha disposto che le imprese agricole, comprese quelle costituite in forma cooperativa, possono procedere all'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti "per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende" (art. 31, comma 3 bis), sempre che le stesse presentino uno dei seguenti requisiti:

- a) appartenenza allo stesso gruppo di imprese;
- b) riconducibilità al medesimo assetto proprietario;

c) riconducibilità a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, ovvero aver stipulato un contratto di rete quando almeno il 50% delle imprese siano qualificabili come imprese agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c.

In conseguenza dell'assunzione congiunta, **il lavoratore instaura un rapporto di lavoro con una pluralità di datori, intesi come tali sia sotto il profilo formale che sotto quello sostanziale.**

Si sottolinea, inoltre, che ai sensi dell'art. 31, comma 3 quinquies, nelle ipotesi di coassunzione di lavoratori in agricoltura, i datori di lavoro rispondono in solido "delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato".

Adempimenti amministrativi connessi alle assunzioni congiunte in agricoltura: soggetti obbligati.

Questo Ministero con D.M. 27 marzo 2014, adottato in attuazione dell'art. 9, comma 11, D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013), ha definito le modalità operative per la comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura, individuando i soggetti tenuti ad effettuarle.

In proposito, si ricorda che, in linea generale, si procede alle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente secondo le modalità di trasmissione stabilite per tutte le comunicazioni obbligatorie di cui al Decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 (art. 2, commi 1 e 5. D.M. n. 27 marzo 2014).

Si fa presente che i modelli unificati sono stati aggiornati con l'introduzione di alcune modifiche al modello UNILAV denominato, per le assunzioni congiunte in agricoltura, "UNILAVCong".

Quest'ultimo consente ai datori di lavoro e ai soggetti abilitati di inviare le suddette comunicazioni secondo le modalità operative appositamente indicate nella nota di questo Ministero del 4 dicembre 2014 prot. 33/0001471 (cfr. D.D. n. 85 del 28 novembre 2014).

I soggetti obbligati ad effettuare le comunicazioni sono stati individuati puntualmente dall'art. 2, D.M. n. 27 marzo 2014 nei termini che seguono:

- a) per i gruppi di impresa, le comunicazioni sono effettuate dall'impresa capogruppo;
- b) per le imprese riconducibili allo stesso proprietario, l'adempimento è posto a carico del medesimo proprietario;
- c) per le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado e per quelle legate tra loro da un contratto di rete, le comunicazioni sono effettuate per il tramite di un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso

quale incaricato tenuto alle comunicazioni di legge ("in tal caso, l'accordo, è depositato presso le associazioni di categoria con modalità che ne garantiscono la data certa di sottoscrizione").

Nell'ottica di una semplificazione degli adempimenti lavoristico/previdenziali, nonché per ragioni di uniformità con le indicazioni precedentemente fornite, si ritiene che gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei rapporti di lavoro in argomento, tra i quali le scritturazioni sul L.U.L., l'elaborazione dei prospetti paga, l'invio dei modelli UNIEMENS, debbano essere effettuati dai medesimi soggetti individuati nel D.M. 27 marzo 2014.

4.3.6. Aspetti previdenziali

L'Inps è intervenuto dando indicazioni su come gestire gli adempimenti previdenziali con una circolare (131 del 2 Luglio 2015) e due messaggi (n. 6605/2015, e 7635/2015 . Come già detto, l'Istituto prende in considerazione il fatto che tra le imprese coinvolte ci possano essere anche aziende non agricole, ma sembrerebbe che tutta la procedura impostata dall'Istituto sia all'interno del regime previdenziale dei lavoratori agricoli . Quindi se ne dovrebbe dedurre (ma questo non è mai stato detto chiaramente) che tutti i lavoratori assunti congiuntamente da imprese facenti parte di una rete e che lavorano sia per datori di lavoro agricoli che non agricoli, siano comunque sottoposti al regime previdenziale agricolo (vedi 4.3.5)

Dal punto di vista operativo gli adempimenti previdenziali devono essere gestiti con le seguenti modalità: **Unificazione degli adempimenti** . Come è stato previsto per gli obblighi di comunicazione e come aveva anticipato il ministero del lavoro nella circolare (cfr §4.3.5.) vengono individuati, ai fini degli adempimenti previdenziali, i medesimi soggetti obbligati ad effettuare le comunicazioni

Pertanto , il soggetto (chiamato dall'INPS " referente Unico") che sarà tenuto ad effettuare gli adempimenti previdenziali per conto di tutti gli altri datori di lavoro sarà :

- l'Impresa capogruppo, nell'ipotesi di gruppo d'impresa;
- il proprietario, nell'ipotesi di imprese appartenenti allo stesso soggetto;
- il soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete depositati presso le associazioni di categoria, nell'ipotesi di imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado o da un contratto di rete.

L'Inps precisa che il "Referente Unico" non dovrà essere necessariamente una azienda agricola ma dovrà essere, obbligatoriamente, un'azienda già presente negli archivi dell'Istituto, anche in altre gestioni.(cfr§,,)

2. Adempimenti del "Referente Unico"

- a) Presentazione della denuncia aziendale (D.A.) per conto di tutte le imprese coinvolte nella assunzione congiunta . La denuncia aziendale è finalizzata a fornire l'insieme delle informazioni riferite ai co-datori di lavoro.
- b) Compilazione di un apposito Quadro, di nuova istituzione, nel quale dovranno essere riportate le seguenti informazioni:

- Tipologia Co-Datori (potrà essere indicata solo una delle 4 fattispecie previste e cioè gruppi di imprese, imprese dello stesso proprietario, imprese legate tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, - imprese legate da un contratto di rete.
- Codice Fiscale/P.IVA delle imprese co-assuntrici;
- Codice CIDA, se azienda agricola;
- Matricola Inps, se azienda iscritta ad altra gestione non agricola;
- Data contratto/accordo da valorizzare nell'ipotesi in cui i co-datori siano legati tra loro da un vincolo di parentela o affinità entro il terzo grado o abbiano sottoscritto un contratto di rete;
- Associazione di categoria presso la quale è depositato l'accordo o il contratto sottoscritto dai co-datori di cui al punto precedente.

c) Presentazione della denuncia trimestrale di manodopera (DMAG)

In qualità di "Referente Unico" il denunciante potrà trasmettere denunce DMAG riferite ai soli lavoratori presenti nell'apposita sezione "Unilav-Congiunto". Per ogni lavoratore, dovrà riportare il numero di giornate lavorate nei mesi oggetto di denuncia ripartendolo su ogni azienda co-assuntrice che abbia, nel periodo di riferimento, utilizzato lo stesso lavoratore.

4.3.7. Adempimenti assicurativi – Inail

Contrariamente all'INPS, l'INAIL non ha dedicato nessuno commento fino ad oggi alle assunzioni congiunte. Considerato tuttavia quanto ha scritto il Ministero del Lavoro nella pluricitata circolare n. 7871 del 6 maggio 2015, e cioè che *" Nell'ottica di una semplificazione degli adempimenti lavoristico/previdenziali, nonché per ragioni di uniformità con le indicazioni precedentemente fornite, si ritiene che gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei rapporti di lavoro in argomento, debbano essere effettuati dai medesimi soggetti individuati nel D.M. 27 marzo 2014 "* è logico ritenere che il soggetto incaricato dell'invio delle comunicazioni obbligatorie, della gestione del LUL, e degli adempimenti previdenziali debba anche gestire il rapporto assicurativo con l'INAIL.

Non ci dovrebbero essere particolari problemi per quanto riguarda la denuncia di infortunio dal momento che si tratta di descrivere l'evento e le circostanze che lo hanno provocato, le conseguenze ed i tempi. Il Referente unico può raccogliere le informazioni dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore stava svolgendo l'attività lavorativa e procedere alla denuncia.

Più complessa la situazione con riferimento al pagamento del premio. Ci limitiamo a sollevare i problemi, per le risposte sarà necessario un intervento dell'Inail o, meglio un intervento normativo.

- Innanzitutto bisogna capire se anche per quanto riguarda l'assicurazione infortuni e malattie professionali occorre far riferimento al regime agricolo o al regime normale.
- Se si deve far riferimento al regime normale, occorre individuare le diverse lavorazioni con riferimento a tutti i datori di lavoro e l'Inail a sua volta dovrà determinare il tasso probabilmente attraverso una ponderazione tra i diversi datori di lavoro

4.3.8. Adempimenti fiscali

E' stato sollevato spesso la mancanza di un intervento di semplificazione anche dal punto di vista fiscale, così come si è provveduto a farlo con riferimento agli aspetti amministrativi (comunicazioni, lul) e previdenziali.

In realtà a parere di chi scrive, l'intervento potrebbe essere non necessario, se il "referente unico" provvede direttamente al pagamento degli stipendi, previo rimborso da parte dei vari datori di lavoro. In questo caso il referente unico, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 23 del DPR 600/73 assume il ruolo di "sostituto di imposta" e quindi sarà lui tenuto a:

- Trattenere ai lavoratori le imposte e le addizionali dovute sui redditi corrisposti
- Versare le medesime trattenute e le medesime addizionali
- A certificare i redditi corrisposti tramite il modello CU
- A dichiarare gli importi versati all'erario tramite il modello 770

4.3.9. Sicurezza sul lavoro

Nessuna indicazione, da parte delle amministrazioni competenti, sugli obblighi e sugli adempimenti relativi alla sicurezza sul lavoro. Logica ed esigenze di semplificazione vorrebbero che, anche con riferimento a queste importanti materie, valga la regola generale del "referente unico" ossia del soggetto incaricato da tutti i co-datori allo svolgimento degli adempimenti amministrativi inerenti l'assunzione congiunta (comunicazione d'assunzione, libro unico, prospetto paga, denunce Inps, eccetera

4.4. RESPONSABILITA SOLIDALE

Il coinvolgimento di più datori di lavoro, anche se a diverso titolo, nei confronti dei lavoratori distaccati, dei lavoratori in situazioni di codatorialità o assunti congiuntamente, pone il problema degli obblighi che ricadono su ognuno di loro e delle conseguenti responsabilità in caso di omissioni e violazioni di obblighi sia direttamente verso il dipendente sia nei confronti della pubblica amministrazioni

Il legislatore affronta il problema esplicitamente solo con riferimento alle assunzioni congiunte (articolo 31 comma 3 quinquies del decreto legislativo 276/2003). Nulla invece viene detto in relazione al distacco ed alla codatorialità.

Il problema è stato affrontato però, soprattutto con riferimento all'istituto più datato e cioè il distacco, dalla Magistratura. In particolare la Corte Costituzionale, confermando un orientamento già manifestatosi, con la sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017 ha esteso l'obbligo solidale in materia di retribuzione e contributi già prevista in caso di appalto, a tutte le altre forme in cui si verifichi una dissociazione tra la titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione

4.4.1. Distacco

La Corte Costituzionale era stata chiamata a decidere sul contratto di subfornitura, ma le conclusioni cui perviene hanno una portata più vasta.

la Corte, infatti, chiarisce che la ratio della norma risiede nella necessità 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” e pertanto “non giustifica una esclusione (che si porrebbe, altrimenti, in contrasto con il precetto dell’art. 3 Cost.) della predisposta garanzia nei confronti dei dipendenti del subfornitore, atteso che la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento”.

Sulla base di queste argomentazioni della Corte, il Ministero del Lavoro con la circolare 7/ 2018 ha precisato, con riferimento alle imprese retiste, che *“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 “*

In cosa si concretizza la responsabilità solidale

Il secondo comma dell’articolo 29 del decreto legislativo 276/2003 stabilisce , con riferimento all’appalto , e quindi applicabile anche al distacco ai sensi della sentenza della Corte Costituzionale citata

“ In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Con riferimento al distacco , la disposizione , secondo la lettura della Corte comporta pertanto che l’utilizzatore della prestazione (il distaccatario) risponde in solido con il datore di lavoro effettivo (distaccante) sulla base dei seguenti principi:

- periodo entro il quale opera la responsabilità solidale : due anni dalla cessazione del distacco
- oggetto della responsabilità: tutto ciò che è dovuto durante il periodo di distacco a titolo di :
 - o Retribuzione , compreso il Trattamento di fine rapporto maturato durante il periodo di distacco
 - o Contributi previdenziali
 - o Premi assicurativi
- Esclusioni : Il distaccante non risponde invece di qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Va infine aggiunto che , sulla base dei principi stabiliti dalla Corte Costituzionale, deve considerarsi applicabile al distacco anche la norma che , prima ancora dell’articolo 29 del decreto legislativo 276/2003, aveva già previsto una forma più attenuata di responsabilità solidale tra committente e appaltatore. La norma è l’articolo 1676 del codice civile, ancora in vigore , che disciplina la responsabilità con criteri un po’ diversi e che possono integrarsi con quanto previsto dall’articolo 29 citato . Secondo quanto prevede l’articolo 1676 del codice civile, ed applicando i principi enunciati dal Corte Costituzionale, i dipendenti del distaccante , in caso di mancato pagamento degli stipendi da parte del datore di lavoro distaccante , , possono rivalersi nei confronti dell’utilizzatore della prestazione sulla base dei seguenti principi :

- periodo entro il quale opera la responsabilità solidale : non previsto
- oggetto della responsabilità del committente :debiti retributivi
- limiti: fino a concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore

Articolo 1676 Diritti degli ausiliari dell'appaltatore verso il committente

Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda.

Appare opportuno ricordare come la “liberalizzazione” del distacco tra retisti non sia generalizzata ma anzi debba essere sempre strettamente correlata alle finalità che il contratto di rete intende perseguire e pertanto, si ritiene utile, indicare già nel contratto di rete le tipologie dei lavoratori interessati a possibili distacchi presso altri utilizzatori retisti.

4.4.2. Codatorialità

Nessuna indicazione da parte del legislatore sulla eventuale suddivisione delle responsabilità tra i codatori di cui all'articolo 30, comma 4 ter del decreto legislativo 276/2003 .

Il Ministero del lavoro , con la circolare 35/2013 aveva precisato che “ *La disposizione inoltre consente “la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”;* ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto.

In pratica, secondo questa lettura del provvedimento, dovrebbero essere le stesse imprese che nel regolare la codatorialità , oltre alle regole di ingaggio dovrebbero disciplinare anche gli ambiti di responsabilità attribuibili alle singole imprese retiste.

Questa prima interpretazione è stata parzialmente corretta con la circolare 7/2018 , dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dove , analogamente al distacco, il ministero ha sostenuto che “*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”.

Quindi non più responsabilità definita dalle imprese stesse, ma , per effetto della sentenza della corte costituzionale, così come la legge l'Ispektorato del lavoro, equivalente alla responsabilità solidale prevista per l'appalto e per il distacco

L'ispektorato ritorna sull'argomento con la circolare del 22/02/2022 . Le argomentazioni sostenute dalla circolare si basano sulla natura del regime della codatorialità. Tra le diverse interpretazioni elaborate dalla dottrina (cfr 3.8.2) , l'Ispektorato opta per quella secondo cui “ la codatorialità nel contratto di rete è un unico rapporto di lavoro condiviso, dal lato datoriale, da tutti i soggetti in rete, secondo il modello dell'obbligazione soggettivamente complessa”

“La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Le tesi della dottrina non sono uniformi. Una parte , sfavorevole ad una dilatazione a dismisura della capacità dell'autonomia privata nel definire le regole della codatorialità, ritiene che alle obbligazioni dei datori di lavoro verso i lavoratori si applichi il principio della solidarietà ai sensi dell'articolo 1292 del codice civile, in particolare per i debiti pecuniari , retributivi e contributivi, nella loro interezza e senza limiti temporali predeterminati salvo l'applicazione della prescrizione. Così Alvino , il lavoro nelle reti di imprese “ *Piuttosto in ogni caso in cui la prestazione resa sia funzionale alla attuazione del programma di rete non potrà che concludersi che essa risponda all'interesse organizzativo per cui il contratto di lavoro è stato stipulato, fondando così una responsabilità diretta di ciascuna delle imprese della rete nei confronti del lavoratore che le stesse hanno scelto di condividere e della cui prestazione in ultima analisi si avvantaggiano . Il rinvio al contratto di rete per la definizione della disciplina del rapporto di lavoro appare allora una previsione dai limitati effetti pratici, che al più potrà risultare utile per definire alcuni problemi gestionali complicati proprio dall'esistenza di una pluralità di datori di lavoro.*

Altri sostengono invece che occorre dare un senso alla diversa regolamentazione della codatorialità e delle assunzioni congiunte. Se infatti con riferimento alle assunzioni congiunte il legislatore ha espressamente richiamato il principio della responsabilità solidale e invece non l'ha richiamata con riferimento alla codatorialità, la disciplina non può essere la stessa. E quindi i sostenitori di questa tesi ritengono che si potrebbe consentire eventuali limitazioni pattizie del regime di responsabilità da parte dei retisti . “ *Infatti dal confronto delle due norme sembra potersi desumere che la solidarietà costituisce un effetto inevitabile dell'assunzione congiunta operata ai sensi dell'art. 31 d.lgs. n. 276/2003, mentre può essere esclusa nell'ipotesi in cui la condivisione del lavoratore avvenga in forza dell'art. 30 d.lgs. (Di biase “)*

Se, però, tutto è demandato alla autonomia negoziale, ciò non vuol dire che vi sia una totale libertà delle parti, dovendosi ai sensi dell'art. 1418 c.c. rispettare le norme imperative e non

dovento, di contro, essere stipulato in frode alla legge ex art. 1344 c.c., pena – in entrambi i casi - la nullità dell'accordo.

Si richiama al riguardo una delle tante sentenze della Cassazione che, con riferimento alla unicità del rapporto in presenza di più datori di lavoro ha sostenuto che *“ si ha unicità del rapporto di lavoro qualora uno stesso lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro, con la conseguenza che entrambi i fruitori di siffatta attività devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ. che stabilisce una presunzione di solidarietà in caso di obbligazione con pluralità di debitori, ove dalla legge o dal titolo non risulti diversamente”, ex pluris, la sentenza della Cassazione che in una fattispecie : “Ciò è realizzabile attraverso la sottoscrizione di un contratto di rete, che oltre a favorire un miglioramento dell'assetto economico, determina una ripartizione delle responsabilità e degli obblighi datoriali. In particolare, per quanto attiene agli obblighi di natura contributiva ed assicurativa, così come definito dalla Suprema Corte con la sentenza n. 3899/ 2019, tutti i codatori sono tenuti ad adempierli automaticamente in solido, senza più attenersi ai limiti individuati nel contratto di rete”. Cassazione 1168/2015:”La stessa disposizione prevede poi anche la possibilità, per le imprese legate da contratto di rete, della "codatorialità" dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite dal contratto di rete, ossia dell'assunzione congiunta di un medesimo dipendente. In tale evenienza i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con tale modalità di "codatorialità" (arg. ex articolo 9, comma 1, del medesimo decreto legge quanto alle imprese agricole legate con contratto di rete)”.*

4.4.3. Assunzioni congiunte

In tema di Responsabilità dei datori di lavoro, il comma 3-quinquies dell'articolo 31 del decreto legislativo, stabilisce che *“. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.”*

E' una responsabilità piena, diversa da quella di cui all'articolo 29 del decreto legislativo 276/2003 in caso di appalto e che secondo la sentenza della corte Costituzionale del 2017 deve considerarsi estesa anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto (come il distacco e la codatorialità) Questa previsione di *“ responsabilità piena”* e non limitata, rafforza la tesi in base alla quale il l'assunzione congiunta è un istituto diverso dal distacco e dalla codatorialità. E' infatti diversa anche la responsabilità . Ogni datore di lavoro è responsabile di tutti il credito del lavoratore, salva la facoltà di recesso

CAPITOLO 5.

5. CRITICITÀ E PROSPETTIVE DELLE RETI DI IMPRESA PER LE AGENZIE DEL LAVORO

5. 1. Indicazioni per i policy maker

La Ricerca ha evidenziato come l'istituto del contratto di rete rappresenti un **valido strumento di collaborazione imprenditoriale** per gestire progetti e investimenti industriali in forma condivisa in tutti i settori merceologici, attraverso la messa a fattor comune di conoscenze, mezzi e risorse, Un'opportunità quindi per le imprese per crescere insieme e individualmente, presentandosi sui mercati globali più forti e competitivi.

Le oltre 42 mila imprese di qualunque dimensione e forma societaria coinvolte in reti di imprese per l'85% costituite nella forma della rete-contratto, cioè senza soggettività giuridica - stanno utilizzando il contratto di rete in diversi ambiti di attività economica e, in particolare, per l'innovazione, l'internazionalizzazione, la sostenibilità, specie al fine di favorire un maggiore coordinamento, integrazione e qualificazione delle filiere produttive che esprimono l'eccellenza del Made in Italy, come la moda, l'agroalimentare, le scienze della vita, la meccanica, l'aerospazio, il turismo, le costruzioni, l'ICT, ecc.

Si è evidenziato che il **Legislatore ha introdotto norme di favore anche sul piano lavoristico**, consentendo solo per le imprese in rete forme e modalità di impiego condiviso delle risorse umane attraverso gli istituti del distacco "semplificato" e della codatorialità.

Naturalmente questa flessibilità in campo lavoristico "dedicata" alle reti è funzionale a raggiungere obiettivi di maggiore competitività ed efficienza nella gestione del network. .

Si intende dire che non si fa rete tra imprenditori al solo fine di gestire o condividere risorse umane, ma si possono gestire o condividere risorse umane in rete per consentire una migliore attuazione del progetto imprenditoriale comune.

Interpretare bene questo paradigma è fondamentale per garantire un utilizzo corretto degli strumenti lavoristici a disposizione delle imprese aggregate in rete e, al contempo, per assicurare la **tutela dei diversi interessi coinvolti** nelle dinamiche del contratto, a partire da quelli dei lavoratori, in una logica di gestione delle risorse umane comunque coerente e funzionale all'organizzazione del lavoro delle singole aziende e allo sviluppo del programma di rete e dei progetti condivisi

L'esperienza empirica di questi quasi anni ci mostra come le imprese hanno effettivamente utilizzato il contratto di rete anche per scambiare prestazioni di lavoro tra i retisti in funzione di specifici progetti condivisi, e hanno **gestito le risorse umane impiegate nei progetti comuni attraverso i seguenti strumenti** :

- contratto a tempo determinato, stipulato da una delle retiste, con condivisione dei costi da parte delle altre imprese, talvolta anche nella forma del part time verticale ciclico
- distacco semplificato e codatorialità infra rete
- consulenze esterne attivate per la gestione di attività e servizi di rete e quindi attraverso il ricorso a forme di lavoro autonomo
- contratto di somministrazione di lavoro tra l'Agenzia e le imprese delle rete, sia nella forma dello staff leasing che a nella forma a tempo determinato

Tuttavia la ricerca ha evidenziato in talune prassi il rischio dell'utilizzo scorretto di questi strumenti di flessibilità (e in particolare del distacco intra rete) per eludere le norme sulla somministrazione, nonché alcune patologie del contratto di rete che sono state oggetto di attenzione da parte dell'Ispettorato del Lavoro, ma che non sempre hanno trovato adeguata risposta sanzionatoria.

Ciò in parte per la non omogeneità degli orientamenti applicati nei diversi territori da parte degli ispettori, in parte per la difficoltà di individuare in concreto dagli indici sintomatici individuati nelle stesse circolari interpretative la non genuinità del contratto di rete rispetto alle variegata prassi esistenti, ma anche per la lacunosità della disciplina del contratto di rete e, in particolare sugli istituti di flessibilità lavoristici su cui sono mancate, fino a qualche mese fa, indicazioni operative chiare ed uniformi da parte dei diversi Enti (Inps, Inail), in special modo sulla codatorialità . Ciò ha determinato, pur a fronte di un interesse sempre maggiore da parte degli operatori, che ha avuto una diffusione scarsissima se non nulla, della codatorialità e un maggiore ricorso al distacco intra rete non sempre utilizzato in modo coerente rispetto alle diverse fattispecie . Da questo punto di vista gli ultimi provvedimenti pubblicati relativi al Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali n. 205 del 29 Ottobre 2021 (che ha dato attuazione alla previsione contenuta nell'art. 43-*bis* del DL Rilancio n. 34/2020, convertito con modifiche nella legge 17 luglio 2020, n. 77) e la nota dell'Ispettorato nazionale del Lavoro n. 135 del 22 febbraio 2022, hanno sicuramente chiarito alcuni aspetti relativi alle comunicazioni obbligatorie da dare agli Enti per la codatorialità, estendendole anche al distacco intra rete, lasciando tuttavia ancora aperti alcuni dubbi di inquadramento sistematico degli istituti, con tutte le conseguenze derivanti per le aziende dall'incertezza, sotto il profilo sanzionatorio.

Da questo punto di vista la ricerca ha prospettato l'opportunità di un intervento chiarificatore innanzitutto a livello normativo individuando nel frattempo soluzioni in via amministrativa e aspetti operativi per la gestione del distacco intra rete e dell'istituto della codatorialità alla luce delle nuove indicazioni ministeriali e dell'Ispettorato del Lavoro.

In ogni caso, non si può non rilevare come il fenomeno delle reti di impresa sia in costante crescita ormai nella prassi imprenditoriale.

Si ritiene quindi che il bacino odierno delle oltre 42 mila imprese in rete non solo sia destinato a crescere, ma a rappresentare anche le punte di eccellenza delle imprese, proprio per le

caratteristiche e gli effetti che comporta l'adozione di un modello a rete. **Ragionare e lavorare in rete comporta, infatti, un cambiamento culturale oltre che organizzativo nel modo di fare impresa**, che presuppone la condivisione di tecnologie, strumenti, conoscenze e può trovare una grande opportunità anche nella messa a fattor comune delle risorse umane e negli strumenti offerti dall'ordinamento per accrescere le competenze all'interno della rete.

La creazione di network di reti stabili e organizzate, non solo può agevolare il trasferimento delle conoscenze, la ricerca di competenze specializzate altrimenti difficilmente reperibili nel mercato del lavoro, in particolare modo di quelle tecnologiche e digitali, ma anche consolidare un ecosistema o "piattaforme" di specializzazioni non limitate a un'impresa, ma a un'intera filiera o territorio.

In tale prospettiva, **la codatorialità e gli altri strumenti lavoristici** possono rappresentare uno **strumento importante di valorizzazione del capitale umano, di riqualificazione professionale e di sviluppo di nuove competenze**, offrendo un percorso formativo unico al quale potrebbero accedere i lavoratori e soprattutto i giovani, ma anche i manager per guidare l'auspicato salto culturale e organizzativo, in quadro di **garanzia delle regole e di tutela del lavoro**.

5.2. Il ruolo delle Agenzie nel mercato della reti di impresa: conclusioni

Si evidenzia che questo bacino di imprese in rete attuale e potenziale, può rappresentare per il mondo delle Agenzie del lavoro un mercato di riferimento di interesse sotto diversi profili.

Innanzitutto la **conoscenza del fenomeno** delle Reti d'impresa, risulta strategica **per orientare/supportare le scelte delle imprese potenziali clienti delle Agenzie, nella costruzione dell'assetto degli interessi verso modelli conformi e coerenti con le normative**. Sotto questo profilo, come poc'anzi detto nel paragrafo precedente, la **comprensione delle potenzialità e caratteristiche** dell'istituto del contratto di rete risulta utile **per aprire una riflessione in chiave evolutiva sul corretto utilizzo del contratto di rete**, nonché per monitorare ed **evitare pratiche illegali ed elusive** rispetto al mercato delle Agenzie.

Inoltre occorre considerare che le imprese che vogliono realizzare progetti comuni di rete hanno oggi bisogno di essere supportate sin dalla fase di definizione del progetto in modalità condivisa, fino a quella di attuazione dello stesso e degli strumenti necessari per gestire sia le relazioni tra le imprese, sia, come detto, le risorse umane che concretamente devono lavorare nei progetti comuni.

C'è dunque un **mercato di variegati servizi che possono essere offerti alle reti di impresa**, oltre a quello della consulenza strettamente legale per la costruzione di un contratto di rete e di accordi di servizio sottostanti. Si pensa, *in primis*, sicuramente a tutto l'ambito della gestione delle risorse umane in ottica di rete. Su questo tema le esigenze delle Reti riguardano innanzitutto la flessibilità organizzativa, in ingresso e uscita, orario di lavoro, mansioni e il coordinamento tra le stesse imprese per l'utilizzo condiviso del personale all'interno della rete. C'è tuttavia anche al tema della formazione continua e dell'aggiornamento professionale nonché delle competenze di Rete, trasversali e di soft skills che servono alle imprese per gestire progetti condivisi, non legati necessariamente ad un singolo settore o categoria merceologica, ma alla filiera o a più filiere.

L'individuazione nel mercato di queste competenze trasversali e flessibili, da valutare appunto in ottica non di un singolo cliente o settore, ma di rete e di filiere diverse e interconnesse, rappresenta un valore aggiunto per le imprese che decidono di creare una rete.

Su questo terreno le **Agenzie** possono esprimere tutte le loro potenzialità nel garantire la “buona” flessibilità alle imprese, nel supportare **l’innovazione organizzativa nel lavoro e la crescita delle competenze** del capitale umano, nel favorire la fidelizzazione dei rapporti e la non dispersione del sapere, attraverso i propri servizi specializzati di ricerca/selezione (anche da Scuole, ITS, Università), di formazione continua e aggiornamento del personale della rete, fase per fase del progetto da realizzare, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali di settore, apprendistato in somministrazione, supporto nell’integrazione della contrattazione collettiva di secondo livello, riposizionamento dei lavoratori all’interno della Rete e ricollocamento dei lavoratori al di fuori della Rete.

Ci sono inoltre altri ambiti di servizi strategici per far crescere le reti, che possono essere customizzati sulle esigenze dei progetti condivisi tra clienti diversi. Si pensi per esempio all’assistenza per definire i business plan di rete, necessari per la corretta e trasparente allocazione delle risorse tra i retisti, piani di comunicazione e marketing congiunti, servizi di networking per la ricerca e selezione di partner imprenditoriali da inserire nelle reti per specifiche competenze necessarie ai progetti da realizzare, segreteria organizzativa, assistenza fiscale e finanziaria, ecc..

Infine va anche evidenziato come il tema della reti apre una riflessione circa **l’utilizzabilità del contratto da parte delle stesse Agenzie** per raggiungere obiettivi di innovazione e crescita competitiva.

Sotto il primo profilo esiste in verità qualche esperienza virtuosa tra le Agenzie del lavoro di modelli di rete infragruppo, per la creazione e gestione condivisa di una serie di servizi integrati nella gestione delle risorse umane e politiche attive del lavoro, aggregando specificità, esperienze e competenze diverse dei partner, per presentarsi al cliente come un interlocutore unico, in grado di fornire soluzioni personalizzate e non standardizzate, con l’obiettivo quindi di ampliare la visibilità delle stesse imprese e realizzare anche vantaggi di economicità nell’ambito degli approvvigionamenti e di flessibilità nella gestione del personale.

Tuttavia c’è ancora un ambito non esplorato di utilizzabilità del contratto di rete anche tra Agenzie di gruppi diversi per la realizzazione di progetti condivisi che possono superare problemi di concorrenza tra le stesse.

L’esperienza realizzata per esempio nel campo farmaceutico tra grandi imprese multinazionali e potenzialmente in concorrenza, con la rete “Toscana Pharma Valley”, realizzata nel 2018 a Firenze per realizzare una piattaforma logistica e digitale per l’esportazione dei farmaci nei mercati europei, dimostra come il contratto di rete sia servito anche per superare vincoli legati a codici di condotta, tutela di marchi e regole di concorrenza tipiche delle grandi imprese. Le aziende infatti, senza creare vincoli societari tra di esse, o un nuovo soggetto giuridico distinto dalle retiste, hanno costituito, attraverso il contratto di rete, un network riconosciuto che può operare unitariamente all’esterno attraverso le regole del mandato di rappresentanza, condividendo risorse economiche, idee, competenze e servizi.

In altri casi, per esempio nel campo della moda, con la rete realizzata da Gucci, le grandi imprese hanno utilizzato il contratto di rete come strumento per razionalizzare e coordinare le proprie filiere di fornitori, formare competenze specializzate, risparmiando tempi e risorse sul coordinamento della miriade di piccoli produttori ed evitando il rischio della scomparsa di

mestieri e della perdita di competenze altamente specialistiche e di nicchia, ma importanti per le grosse catene di produzione e commercializzazione.

Questi casi non isolati di reti tra grandi imprese o tra grandi e piccole imprese possono costituire una base di riflessione per capire quali servizi/attività/progetti di innovazione possono essere oggetto di condivisione tra le Agenzie del lavoro e diventare laboratori di sperimentazione di nuove pratiche organizzative.

Da ultimo, un altro tema di riflessione ancora aperto riguarda il **ruolo che può esercitare l'Agenzia rispetto ai progetti di rete con altre imprese**, per rendere più professionale e ottimale l'utilizzo delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro tra i retisti. L'eterogeneità dei modelli di rete e dei progetti imprenditoriali rende possibili due modelli: l'Agenzia come soggetto retista, all'interno quindi del network e parte del contratto, che condivide obiettivi e progetti comuni e assume i lavoratori, li gestisce tra le varie imprese, li forma, evitando il rischio di distacchi elusivi, o il ricorso da parte delle imprese alla codatorialità per esempio che comporta la responsabilità solidale per i retisti.

In alternativa, l'Agenzia può rimanere esterna rispetto alla rete e alle imprese che la compongono, offrendo un servizio competitivo e completo rispetto a tutte le imprese del network, secondo lo schema classico del contratto di somministrazione che in questi casi è rivolta a tutta la rete e in una logica comunque di convenienza anche per le imprese utilizzatrici retiste, che potrebbero ripartirsi il costo di un servizio specializzato e di qualità offerto dall'Agenzia.

La scelta di uno dei modelli è ovviamente funzionale alle esigenze e obiettivi che si vogliono raggiungere da parte delle Agenzie, al tipo di progetti e al grado di relazione/fidelizzazione che si vuole instaurare con le imprese utilizzatrici in funzione dei singoli progetti, risultando per esempio conveniente talvolta un legame più stretto e stabile con le retiste o viceversa più opportuno un rapporto meno strutturato e più flessibile dell'Agenzia, all'esterno della rete come fornitore di servizi.

Tuttavia indipendentemente dalla scelta di uno o dell'altro modello, il ricorso all'Agenzia del lavoro e al contratto di somministrazione per la gestione delle risorse umane in rete consente alle imprese retiste nel breve e medio periodo di raggiungere una serie di vantaggi, rispetto ad un'assunzione diretta da parte delle retiste come ad esempio l'acausalità del rapporto, le proroghe, la non computabilità di alcune categorie di lavoratori esclusi dai limiti quantitativi, nessun diritto di precedenza dei lavoratori rispetto agli altri retisti, possibilità di assolvere agli obblighi della legge 68/1999, monte ore garantito, ecc.

In conclusione il nostro auspicio è che le riflessioni e le soluzioni che sono prospettate nella Ricerca possano essere lo spunto sia per aprire un momento di confronto su come l'istituto del contratto di rete impatti con il modo delle Agenzie in tutte le sue possibili sfaccettature di opportunità e criticità; sia anche per consentire in tempi brevi di implementare il modello del contratto di rete in un quadro di garanzia delle regole e tutela del lavoro.

Si ritiene in definitiva che solo uno sforzo coordinato di sistema Paese, la capacità di sperimentazione delle nostre imprese, la forza delle Associazioni di rappresentanza nel promuovere **un salto di qualità all'interno del mondo reti**, nonché la lungimiranza delle nostre Istituzioni nel definire aspetti importanti di regolamentazione dell'istituto e delle sue flessibilità, potranno segnare la differenza e chiarire i confini per un utilizzo sempre più virtuoso e capillare

dell'istituto del contratto di rete come modello organizzativo inclusivo e collaborativo per il rilancio delle filiere innovative e manifatturiere italiane.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI RETE

TESTO coordinato con:

- modifiche in vigore inserite con Legge n.134/2012 (in grassetto)
- successive modifiche introdotte con Decreto Legge n.179/2012 e con la relativa Legge di conversione n. 221/2012 (in rosso)
- modifica introdotta con L.n.154/2016 (in blu)
- modifica introdotta con Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 coordinato con la Legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 (in verde)

DECRETO-LEGGE 10 febbraio 2009, n. 5 e s.m.i.

Art. 3

Distretti produttivi e reti di imprese

[...]

Comma 4-ter. 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. Il contratto 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.⁸⁰ Se il contratto prevede l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e di un organo comune destinato a svolgere un'attività, anche commerciale, con i terzi:**

1)⁸¹

2) al fondo patrimoniale comune si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 2614 e 2615, secondo comma, del codice civile; in ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune; 3) qualora la rete di imprese abbia acquisito la soggettività giuridica ai sensi del comma 4-quater⁸², entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio annuale l'organo comune redige una situazione patrimoniale, osservando, in quanto compatibili, le disposizioni relative al bilancio di esercizio della società per azioni, e la deposita presso l'ufficio del registro delle imprese del luogo ove ha sede; si applica, in quanto compatibile, l'articolo 2615-bis, terzo comma, del codice civile. Ai fini degli adempimenti pubblicitari di cui al comma 4-quater, il contratto deve essere redatto per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma degli articoli 24 o 25 del codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti, trasmesso ai competenti uffici del registro

La disciplina, oggi vigente, è il risultato della seguente evoluzione legislativa: la norma è stata introdotta con l'art. 3 commi 4 ter e ss. del D.L. 10 febbraio 2009 n.5, convertito nella L. 9 aprile 2009 n.33, modificata ed integrata con la L. 23 luglio 2009 n.99 e con L. 30 luglio 2010 n.122, che ha convertito il D.L.n.78/2010, nonché modificata in forza di L.n.134/2012 (che ha convertito con modifiche il D.L.n.83/2012) e di D.L.n.179/2012, convertito con modifiche dalla Legge 17 dicembre 2012 n.221, in vigore dal 19 dicembre 2012. Ulteriore modifica si è registrata con la L.n.154/2016.

⁸⁰ La frase è stata inserita in forza dell' art. 36 comma 4 D.L. n.179/2012 (Sviluppo bis) conv. con L.n.221/2012

⁸¹ Numero 1) soppresso in forza dell'art. 36 comma 4 D.L. n. 179/2012 (Sviluppo bis), conv. con L.n.221/2012

⁸² Il periodo da " qualora " a "4-quater" è stato inserito dall'art. 17 della L. n.154 del 28 luglio 2016, in G.U. del 10.8.2016 (n vigore dal 25.8.2016)

delle imprese attraverso il modello standard tipizzato con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico, e deve indicare⁸³:

a) il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale di ogni partecipante per originaria sottoscrizione del contratto o per adesione successiva, nonché la denominazione e la sede della rete, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune ai sensi della lettera c);

b) l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate con gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi;

c) la definizione di un programma di rete, che contenga l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante; le modalità di realizzazione dello scopo comune e, qualora sia 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; se consentito dal programma, l'esecuzione del conferimento può avvenire anche mediante apporto di un patrimonio destinato, costituito ai sensi dell'articolo 2447-bis, primo comma, lettera a), del codice civile;

d) 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;

e) se il contratto ne prevede l'istituzione, 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 contratto⁸⁴. **L'organo comune agisce in rappresentanza della rete, quando essa acquista soggettività giuridica e, in assenza della soggettività, degli imprenditori, anche individuali, partecipanti al contratto salvo che sia diversamente disposto nello stesso, nelle procedure di programmazione negoziata con le pubbliche amministrazioni, nelle procedure inerenti ad interventi di garanzia per l'accesso al credito e in quelle inerenti allo sviluppo del sistema imprenditoriale nei processi di internazionalizzazione e di innovazione previsti dall'ordinamento, nonché all'utilizzazione di strumenti di promozione e tutela dei prodotti e marchi di qualità o di cui sia adeguatamente garantita la genuinità della provenienza;**⁸⁵

f) 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.

4-ter.1. Le disposizioni di attuazione della lettera e) del comma 4-ter per le procedure attinenti alle pubbliche amministrazioni sono adottate con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro dello sviluppo economico.

4-ter.2. Nelle forme previste dal comma 4-ter.1 si procede alla ricognizione di interventi agevolativi previsti dalle vigenti disposizioni applicabili alle imprese aderenti al contratto di rete, interessate dalle procedure di cui al comma 4-ter, lettera e), secondo periodo. Restano ferme le competenze regionali per le procedure di rispettivo interesse.

4-quater. Il contratto di rete è soggetto a iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e l'efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari. **Le modifiche al contratto di rete, sono redatte e depositate per l'iscrizione, a cura dell'impresa indicata nell'atto modificativo, presso la sezione del**

⁸³ Si vedano il Decreto del Ministero della Giustizia 10 aprile 2014, n. 122, recante la tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete e il Decreto direttoriale del Mise 7 gennaio 2015 "Iscrizione al registro delle imprese- Contratti di rete", alle pagg 13-14 del presente documento

⁸⁴ Tutto l'articolo dalle parole "Se il contratto prevede l'istituzione del fondo..." è stato inserito con L. n. 134/2012 (legge di conversione, con modifiche, di D.L.n.83/2012).

⁸⁵ L'intero periodo è stato modificato in forza dell' art. 36 comma 4 D.L.n.179/2012 (Sviluppo bis) conv. con L. 221/2012.

registro delle imprese presso cui è iscritta la stessa impresa. L'ufficio del registro delle imprese provvede alla comunicazione della avvenuta iscrizione delle modifiche al contratto di rete, a tutti gli altri uffici del registro delle imprese presso cui sono iscritte le altre partecipanti, che provvederanno alle relative annotazioni d'ufficio della modifica; se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica⁸⁶. **Per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82⁸⁷.**

4-quinquies. Alle reti delle imprese di cui al presente articolo si applicano le disposizioni dell'articolo 1, comma 368, lettere b), c) e d), della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e successive modificazioni, previa autorizzazione rilasciata con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero dello sviluppo economico, da adottare entro sei mesi dalla relativa richiesta.

4-sexies. Per l'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, 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.

4-septies. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete di cui al comma 4-sexies necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

4-octies. Ferme restando le disposizioni di cui al presente articolo, ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità di cui al comma 4-quater, in deroga a quanto previsto dal comma 4-ter, il contratto di rete di cui al comma 4-sexies deve essere sottoscritto dalle parti ai sensi dell'articolo 24 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936, che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori⁸⁸.

IL CONTRATTO DI RETE E I RAPPORTI DI LAVORO:

In forza della Legge n. 99 del 9 agosto 2013, legge di conversione con modifiche del D.L. n. 76/2013, l'art. 30 del D.Lgs.276/2003 (cd. "Riforma Biagi") è così modificato:

Art. 30 Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

⁸⁶ L'articolato dalle parole " Le modifiche al contratto di rete..."è stato inserito con L. n.134/2012 (conversione con modifiche di D.L.n.83/2012).

⁸⁷ La frase è stata inserita in forza della L. n. 221/2012 (legge di conversione, con modifiche, del D.L.n.179/2012).

⁸⁸ Cfr. Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 205 del 29 Ottobre 2021 (che ha dato attuazione alla previsione contenuta nell'art. 43-bis del DL Rilancio n. 34/2020, convertito con modifiche nella legge 17 luglio 2020, n. 77) che ha introdotto i commi da 4-sexies a 4 octies; si veda anche la nota dell'Ispettorato nazionale del Lavoro n. 135 del 22 febbraio 2022.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore della voratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore e' adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n.236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma2.

4- ter⁸. 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.

⁸ Comma inserito ex art.7 comma 2 lettera 0a) D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 99/201

IL CONTRATTO DI RETE E I LAVORATORI AUTONOMI

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 cd. "Jobs act lavoro autonomo" (in Gazzetta Ufficiale del 13.6.2017) entrata in vigore il 14.6.2017 prevede:

Art. 12

Informazioni e accesso agli appalti pubblici e ai bandi per l'assegnazione di incarichi e appalti privati

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici per la prestazione di servizi o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui all'articolo 10, comma 1, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

2. Ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei, i soggetti di cui al presente capo sono equiparati alle piccole e medie imprese. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 821 è abrogato.

3. Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità:

a) di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con accesso alle relative provvidenze in materia;

b) di costituire consorzi stabili professionali;

c) di costituire associazioni temporanee professionali, secondo la disciplina prevista dall'articolo 48 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, in quanto compatibile.

4. Agli adempimenti di cui al comma 1 si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

IL CONTRATTO DI RETE PER LE IMPRESE AGRICOLE:

▪ Il D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, ha disposto (con l'art. 45, comma 3) che "Al contratto di rete di cui all'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, così come sostituito dall'articolo 42, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non si applicano le disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1982, n. 203"

In forza del testo coordinato disposto del Decreto Legge n.179/2012 e della Legge n.221/2012 si stabilisce che:

▪ *2-bis. È istituito presso l'Ismea un Fondo mutualistico nazionale per la stabilizzazione dei redditi delle imprese agricole. Il Fondo è costituito dai contributi volontari degli agricoltori e può beneficiare di contributi pubblici compatibili con la normativa europea in materia di aiuti di Stato*

▪ *2-ter. Il contratto di rete di cui al successivo comma 5 può prevedere, ai fini della stabilizzazione delle relazioni contrattuali tra i contraenti, la costituzione di un fondo di mutualità tra gli stessi, per il quale si applicano le medesime regole e agevolazioni previste per il fondo patrimoniale di cui al comma 4-ter dell'articolo 3 del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito dalla legge 9 aprile 2009, n. 33. Il suddetto fondo di mutualità partecipa al Fondo mutualistico nazionale per la stabilizzazione dei redditi delle imprese agricole di cui al comma 2-bis*

▪ Il Decreto Legge n. 179/2012 all'art. 36 comma 5, come modificato con Legge n.221/2012, prevede:

"Ai fini degli adempimenti pubblicitari di cui al comma 4-quater dell'art. 3 del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni ed integrazioni, il contratto di rete nel settore agricolo può essere sottoscritto dalle parti con l'assistenza di una o più organizzazioni professionali agricole maggiormente rappresentative a livello nazionale, che hanno partecipato alla redazione finale dell'accordo."

▪ Il Decreto Legge n. 76/2003, conv. con L. n.99/2013, all'art. 9 comma 11 prevede:

All'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni, dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

▪ *"3-bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.*

3-ter. L'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento⁸⁹ di esse sono imprese agricole.

▪ *3-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis.*

▪ *3-quinquies. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter."*

⁸⁹ L'art. 18 della L. n.154 del 28.7.2016 ha modificato sostituito la precedente previsione, pertanto le parole «50 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «40 per cento».

▪ Il **Decreto Legge n. 91/2014 (conv. con L. n. 116/2014)** prevede:

▪ All'art. **1 bis** (*Disposizioni urgenti in materia di semplificazioni*)

3. Per le imprese agricole, definite come piccole e medie ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, nei contratti di rete, di cui all'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, formati da imprese agricole singole ed associate, la produzione agricola derivante dall'esercizio in comune delle attività, secondo il programma comune di rete, può essere divisa fra i contraenti in natura con l'attribuzione a ciascuno, a titolo originario, della quota di prodotto convenuta nel contratto di rete

▪ All' **art.3** (*Interventi per il sostegno del Made in Italy*)

3. Al fine di incentivare la creazione di nuove reti di imprese ovvero lo svolgimento di nuove attività da parte di reti di imprese già esistenti, alle imprese che producono prodotti agricoli, della pesca e dell'acquacoltura di cui all'Allegato I del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonché alle piccole e medie imprese, come definite dal regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, che producono prodotti agroalimentari, della pesca e dell'acquacoltura non ricompresi nel predetto Allegato I, anche se costituite in forma cooperativa o riunite in consorzi, e' riconosciuto, nel limite di spesa di cui al comma 5, lettera b), un credito d'imposta nella misura del 40 per cento delle spese per i nuovi investimenti sostenuti per lo sviluppo di nuovi prodotti, pratiche, processi e tecnologie, nonché per la cooperazione di filiera, e comunque non superiore a 400.000 euro, nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014 e nei due successivi.

4. Il credito d'imposta di cui al comma 3 va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta per il quale e' concesso ed e' utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e successive modificazioni. Esso non concorre alla formazione del reddito e del valore della produzione ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Con decreto del Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali⁹⁰, di concerto con i Ministri dello sviluppo economico e dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono stabilite le condizioni, i termini e le modalità di applicazione del comma 3 e del presente comma anche con riguardo alla fruizione del credito d'imposta al fine del rispetto del previsto limite di spesa e al relativo monitoraggio.

4-bis. Le disposizioni dei commi 1 e 3 per le imprese diverse dalle piccole e medie imprese come definite dal regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, si applicano nei limiti previsti dai regolamenti (UE) nn. 1407/2013 e 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, e dal regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis.

5. Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 3, si provvede ai sensi dell'articolo 8, comma 2:

a) nel limite di 500.000 euro per l'anno 2014, di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 1 milione di

⁹⁰ Si segnala la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 27 febbraio 2015 n. 48 del Decreto MIPAAF 13 gennaio 2015, "Concessione di un credito d'imposta per le spese per i nuovi investimenti sostenuti per lo sviluppo di nuovi prodotti, pratiche, processi e tecnologie, nonché per la cooperazione di filiera, nell'ambito di reti di imprese che producono prodotti agricoli, della pesca e dell'acquacoltura di cui all'Allegato I del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea": il testo del decreto è consultabile al seguente link:http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-02-27&atto.codiceRedazionale=15A01473&elenco30giorni=false

Con Circolare dell'8 ottobre 2015 prot.n.67340 il MIPAAF ha fornito le indicazioni circa le modalità di presentazione della domanda per l'attribuzione del credito d'imposta per la creazione di nuove reti d'imprese ovvero lo svolgimento di nuove attività da parte di reti di imprese già esistenti di cui all'art.4 comma1 Decr.Min. 13/1/2015 n.272.

Il testo della Circolare è consultabile al seguente link: <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/9306>

euro per l'anno 2016, per l'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1;
b) nel limite di 4,5 milioni di euro per l'anno 2014, di 12 milioni di euro per l'anno 2015 e di 9 milioni di euro per l'anno 2016, per l'attuazione delle disposizioni di cui al comma 3.

6. Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali effettua gli adempimenti conseguenti ai regolamenti dell'Unione europea in materia di aiuti compatibili con il mercato interno.

▪ **all'art.6-bis-**(*Disposizioni per i contratti di rete*)

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2004, n. 311, dopo il comma 361, e' inserito il seguente:

▪ «361.1. Le risorse di cui al comma 354 sono destinate anche al finanziamento agevolato di investimenti in ricerca e innovazione tecnologica, effettuati da imprese agricole, forestali e agroalimentari, che partecipano ad un contratto di rete di cui all'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, per le finalità proprie del medesimo contratto di rete».

2. Fatti salvi i limiti previsti dall'ordinamento europeo, le imprese agricole, forestali e agroalimentari organizzate con il contratto di rete di cui all'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, per le finalità proprie del medesimo contratto di rete, a parità delle altre condizioni stabilite da ciascun documento di programmazione, acquisiscono priorità nell'accesso ai finanziamenti previsti dalle misure dei programmi di sviluppo rurale regionali e nazionali relativi alla programmazione 2014-2020.

Riferimenti normativi: La legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), e' pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2004, n. 306, S.O.

D.M. 27 marzo 2014 (1).

Attuazione dell'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, in merito alle modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura. (2)

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 11 agosto 2014, n. 185.

(2) Emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 recante «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30», come modificato dall'art. 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99;

Visto, in particolare, il comma 3-bis del citato art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevede che le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende;

Visto il comma 3-ter del medesimo art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che prevede che l'assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole;

Visto altresì il comma 3-quater del medesimo art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte di cui al comma 3-bis;

Visto l'art. 9-bis del decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, concernente le Comunicazioni obbligatorie;

Considerata la necessità di definire, ai sensi del citato art. 31, comma 3-quater del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura;

Decreta:

Art. 1. Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente decreto definisce le modalità di comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura.
2. Il presente decreto si applica alle assunzioni congiunte di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo di cui al comma 1 dell'art. 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, nonché presso le imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole.

Art. 2. Soggetti obbligati e modalità di comunicazione

1. Le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro per il tramite del modello Unilav già disciplinato con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 30 ottobre 2007 concernente le Comunicazioni obbligatorie.
2. Le comunicazioni di cui al precedente comma 1 concernenti i lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa sono effettuate dall'impresa capogruppo.
3. Le imprese riconducibili allo stesso proprietario effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite dello stesso proprietario.
4. Le imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e le imprese legate tra loro da un contratto di rete effettuano le comunicazioni di cui al precedente comma 1 per il tramite di un soggetto individuato da uno specifico accordo o dal contratto di rete stesso quale incaricato tenuto alle comunicazioni di legge. In tal caso, l'accordo è depositato presso le associazioni di categoria, con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione.
5. Con apposito decreto direttoriale, emanato ai sensi di quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007 concernente la scheda anagrafico-professionale, sono apportate le necessarie modifiche alle classificazioni del modello UniLav.

Art. 3. Disposizioni finali

1. Il presente decreto entra in vigore il trentesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Il presente decreto è inviato agli organi competenti per i prescritti controlli e successivamente pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Decreto direttoriale_28_novembre_2014_n.85.pdf

https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_direttoriale_28_novembre_2014_n.85.pdf

ESTRATTO : MINISTERO LAVORO - Decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205 - Comunicazioni rapporti di lavoro in regime di codatorialità -indicazioni operative

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DM-205-del-29102021.pdf>

Articolo 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Il presente decreto definisce le modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete stipulati ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33.
2. Il presente decreto disciplina altresì le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nell'ambito di un contratto di rete.
3. Per le comunicazioni di co-assunzione in agricoltura, di cui all'articolo 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, continua a trovare applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 marzo 2014.

Articolo 2

(Soggetti obbligati e modalità di comunicazione)

1. Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, ivi comprese le comunicazioni di distacco ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono effettuate telematicamente per il tramite del modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito www.servizi.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.
2. Le imprese aderenti ad un contratto di rete effettuano le comunicazioni di cui al comma 1 per il tramite di un soggetto individuato, nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti.

Articolo 3

(Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti)

1. Ai fini degli obblighi derivanti dall'inquadramento previdenziale e assicurativo, per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza. In caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

2. Ai fini dell'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, la retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa di cui al comma 1, fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'INPS a cura dell'impresa di cui al comma 1.

3. I lavoratori in codatorialità sono iscritti sul libro unico del lavoro dell'impresa individuata ai sensi del comma 1 e le relative annotazioni evidenziano separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Articolo 4

(Sanzioni)

1. In relazione agli adempimenti inerenti alle comunicazioni di cui all'articolo 2, trovano applicazione le sanzioni già previste dall'articolo 19 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 in capo al soggetto individuato ai sensi dell'articolo 2, comma 2.

Articolo 5

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Il presente decreto è inviato agli organi di controllo ed è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it nella sezione "Pubblicità legale" e della sua adozione ne è dato avviso sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Comunicazione Obbligatoria Unificato Rete – Trasformazione (Testo dell'allegato)

Comunicazione Obbligatoria Unificato Rete – Proroga (Testo dell'allegato)

Comunicazione Obbligatoria Unificato Rete – Cessazione (Testo dell'allegato)

GEMA S.r.l. società Benefit per conto di EBITEMP, Ente Bilaterale per il Lavoro Temporaneo

Comunicazione Obbligatoria Unificato Rete – Assunzione (Testo dell'allegato)

IL CONTRATTO DI RETE E L'AGEVOLAZIONE FISCALE¹⁰:

DECRETO LEGGE 31 maggio 2010 n.78 (convertito con L.n.122/2010)
(Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica).

Art. 42
(Reti di imprese)

[....]

2-quater. Fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2012, una quota degli utili dell'esercizio destinati dalle imprese che sottoscrivono o aderiscono a un contratto di rete ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato all'affare per realizzare entro l'esercizio successivo gli investimenti previsti dal programma comune di rete, preventivamente asseverato da organismi espressione dell'associazionismo imprenditoriale muniti dei requisiti previsti con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, ovvero, in via sussidiaria, da organismi pubblici individuati con il medesimo decreto, se accantonati ad apposita riserva, concorrono alla formazione del reddito nell'esercizio in cui la riserva e' utilizzata per scopi diversi dalla copertura di perdite di esercizio ovvero in cui viene meno l'adesione al contratto di rete¹¹.

L'asseverazione è rilasciata previo riscontro della sussistenza nel caso specifico degli elementi propri del contratto di rete e dei relativi requisiti di partecipazione in capo alle imprese che lo hanno sottoscritto.

L'Agenzia delle entrate, avvalendosi dei poteri di cui al titolo IV del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, vigila sui contratti di rete e sulla realizzazione degli investimenti che hanno dato accesso all'agevolazione, revocando i benefici indebitamente fruiti. L'importo che non concorre alla formazione del reddito d'impresa non può, comunque, superare il limite di euro 1.000.000. Gli utili destinati al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato all'affare trovano espressione in bilancio in una corrispondente riserva, di cui viene data informazione in nota integrativa, e sono vincolati alla realizzazione degli investimenti previsti dal programma comune di rete¹².

2-quinquies. L'agevolazione di cui al comma 2-quater può essere fruita, nel limite complessivo di 20 milioni di euro per l'anno 2011 e di 14 milioni di euro per ciascuno degli anni 2012 e 2013, esclusivamente in sede di versamento del saldo delle imposte sui redditi dovute per il periodo di imposta relativo all'esercizio cui si riferiscono gli utili destinati al fondo patrimoniale comune o al patrimonio destinato all'affare; per il periodo di imposta successivo l'acconto delle imposte dirette e' calcolato assumendo come imposta del periodo precedente quella che si sarebbe applicata in assenza delle disposizioni di cui al comma 2- quater. All'onere derivante dal presente comma si provvede quanto a 2 milioni di euro per l'anno 2011 mediante utilizzo di quota delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 32, quanto a 18 milioni di euro per l'anno 2011 e a 14 milioni di euro per l'anno 2013 mediante utilizzo di quota delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti, e quanto a 14 milioni di euro per l'anno 2012 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

9 L'Agenzia delle Entrate, con la circolare 20/E del 18 giugno 2013, ha stabilito che la rete dotata di soggettività giuridica è obbligata agli adempimenti fiscali tipici di una società ordinaria e non beneficia degli sgravi fiscali ai sensi del Decreto Legge 31 maggio 2010 n.78 (convertito con L.n.122/2010).

10 L'agevolazione si è esaurita nel 2012 e non è quindi attualmente fruibile, salvo un eventuale successivo provvedimento legislativo.

11 In attuazione di quanto disposto dal presente comma si veda il D.M. 25 febbraio 2011.

2-sexies. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabiliti criteri e modalità di attuazione dell'agevolazione di cui al comma 2-quater, anche al fine di assicurare il rispetto del limite complessivo previsto dal comma 2-quinquies¹³.

2-septies. L'agevolazione di cui al comma 2-quater è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, con le procedure previste dall'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea».

In attuazione di quanto disposto dal presente comma si veda, per la trasmissione dei dati relativi all'osservazione del programma comune di rete, il Provv. Agenzia delle Entrate 14 aprile 2011 e, per l'approvazione della comunicazione contenente i dati per la fruizione dei vantaggi fiscali per le imprese (mod. RETI), l'altro Provv. Agenzia delle Entrate 14 aprile 2011 pubblicati sul sito dell'Agenzia.

DISPOSIZIONI SULLA TRASMISSIONE ON LINE DEL CONTRATTO DI RETE

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - DECRETO MINISTERIALE 10 APRILE 2014 N. 122, DI CONCERTO CON IL MEF E IL MISE

Regolamento recante la tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese. (Pubblicato nella Gazz. Uff. 25 agosto 2014, n.196.)

Art. 1. Tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese

1. Il modello di cui all'art. 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33 è redatto in conformità al modello standard riportato nell'allegato A del presente decreto.

2. Il modello di cui al comma 1 è compilato e presentato al registro delle imprese attraverso la procedura telematica resa disponibile nell'apposita area web dedicata del sito «www.registroimprese.it» ed è sottoscritto con firma digitale. Tramite la medesima procedura telematica sono allegati al modello e trasmessi al registro delle imprese documenti informatici o copie informatiche, anche per immagine, privi di elementi attivi in conformità alle specifiche tecniche di cui al comma 4. La procedura informatica rilascia una ricevuta di avvenuta presentazione del modello.

3. In alternativa rispetto alle modalità previste dal comma 2, il modello e i relativi allegati possono essere presentati su supporto informatico, in conformità alle specifiche tecniche di cui al comma 4.

4. Le specifiche tecniche, predisposte da InfoCamere S.C.p.A., sono approvate con decreto del Ministero dello sviluppo economico e pubblicate sul sito internet del medesimo Ministero nonché sul sito «www.registroimprese.it».

Art. 2. Pubblicità

1. Il presente decreto ed il modello standard sono pubblicati sui siti internet del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero della giustizia, nonché sul sito «www.registroimprese.it».

Art. 3. Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ALLEGATO A - (art. 1 comma 1)

[Modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese]

[Scarica il file](#)

DECRETO DIRETTORIALE 7 GENNAIO 2015 - Iscrizione al Registro delle imprese. Contratti di rete

Approva le specifiche tecniche per l'iscrizione al Registro delle imprese dei contratti di rete sottoscritti con firma digitale senza assistenza del notaio.

Art. 1.

1. Sono approvate le specifiche tecniche relative al modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese riportate nell'allegato A al presentedecreto.
2. La trasmissione per via telematica o la presentazione su supporto informatico al registro delle imprese dei contratti di rete predisposti in conformità alle specifiche tecniche approvate con il presente decreto è possibile dalla data di pubblicazione del decreto medesimo sul sito di questa Amministrazione e sul sito «www.registroimprese.it».

Allegato: [Specifiche tecniche](http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/normativa/specifiche-tecniche-7-gennaio-2015.pdf)<http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/normativa/specifiche-tecniche-7-gennaio-2015.pdf>

Si veda anche **circolare MISE 3676/c 8 gennaio 2015 Prot. 001189** secondo cui per la registrazione fiscale al momento i contratti di rete dovranno essere registrati presso gli sportelli dell'Agenzia delle Entrate secondo le modalità indicate dall'Agenzia medesima.

RIFERIMENTI A CIRCOLARI SU CONTRATTO DI RETE

Circolare 29 agosto 2013, n. 35 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_29_agosto_2013_n.35.pdf

Circolare 6 maggio 2015 n. 7671 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_direttoriale_28_novembre_2014_n.85.pdf

Circolare 6 maggio 2015 n. 7671 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
<https://ilgiuslavorista.it/system/files/articoli/allegati/Ministero%20del%20Lavoro%2C%20Lettera%20Circolare%206%20maggio%202015%2C%20n.%207671.pdf>

Circolare 15 gennaio 2004, n. 3 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_MLPS_15_gennaio_2004_n.3.pdf Distacco.
Articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276

Circolare 29 marzo 2018, n. 7 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)
Nota-prot-n-315-del-22-febbraio-2022- dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)
<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/Nota-prot-n-315-del-22-febbraio-2022-decreto.pdf>

Circolare 9 ottobre 2020, n. 2/V, prot 234606 del Ministero dello Sviluppo economico (MISE) - **Contratti di rete con causale di solidarietà**
<https://www.mise.gov.it/images/stories/normativa/2V-9ott2020.pdf>

Circolare 30 luglio 2018 n. 3707/C, del Ministero dello Sviluppo Economico
<https://www.mise.gov.it/images/stories/normativa/Circolare-3707-reti.pdf>

Circolare n.4/e del 30/03/2017 dell' Agenzia delle Entrate
https://www.mise.gov.it/images/stories/normativa/Circolare_Agenzia_entrates.pdf