



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

LE RETI DI IMPRESA NEL DIRITTO DEL LAVORO, DELLA PREVIDENZA E DELLE DISCIPLINE SOCIALI: DALLA TEORIA ALLA PRATICA

a cura di

Maria Delle Donne, Giovanna Cosma e Filippo Mengucci

**CONSIGLIO NAZIONALE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

Gerardo Longobardi	<i>Presidente</i>
Davide Di Russo	<i>Vice Presidente</i>
Achille Coppola	<i>Segretario</i>
Roberto Cunsolo	<i>Tesoriere</i>
Adriano Barbarisi	<i>Consigliere</i>
Maria Luisa Campise	<i>Consigliere</i>
Andrea Foschi	<i>Consigliere</i>
Maurizio Giuseppe Grosso	<i>Consigliere</i>
Vito Jacono	<i>Consigliere</i>
Attilio Liga	<i>Consigliere</i>
Giorgio Luchetta	<i>Consigliere</i>
Luigi Mandolesi	<i>Consigliere</i>
Raffaele Marcello	<i>Consigliere</i>
Marcello Marchetti	<i>Consigliere</i>
Massimo Miani	<i>Consigliere</i>
Giovanni Gerardo Parente	<i>Consigliere</i>
Ugo Marco Pollice	<i>Consigliere</i>
Antonio Repaci	<i>Consigliere</i>
Felice Ruschetta	<i>Consigliere</i>
Sandro Santi	<i>Consigliere</i>
Maria Rachele Vigani	<i>Consigliere</i>

INDICE

Introduzione generale	4
Parte Prima – Le nuove forme di lavoro nell’impresa di rete	6
1. Disciplina dell’istituto e profili giuslavoristici	7
2. Il distacco	11
3. La codatorialità’	24
4. Contitolarità – Coassunzione	34
5. Dal divieto di interposizione alla somministrazione di lavoro nel “jobs act” passando per la rete di impresa tra tutele e promozione dell’occupazione. questioni aperte	37
Parte Seconda – Unicità e pluralità della figura datoriale	48
1. Reti di impresa e altre forme aggregative di lavoro (codatorialità dei gruppi di impresa) tra sovrapposizione di strumenti di diritto comune, carenze e asistematicità del trattamento nel nostro ordinamento	49
2. Contratto di rete – Appalto – Somministrazione: caratteri e differenze – Vantaggi e svantaggi.....	55
3. Profili processuali e criticità nella individuazione dei legittimati attivi-passivi e dei litisconsorti obbligatori e facoltativi nelle vertenze di lavoro in materia di rete	58
Parte Terza – Contratti di lavoro e regole di ingaggio nelle reti di impresa	65
1. Aspetti contrattuali delle reti di impresa e delle regole di ingaggio	66
2. Modelli contrattuali	85
3. Aspetti pratici di gestione del personale nelle reti di impresa.....	137

INTRODUZIONE GENERALE

Le reti di impresa rappresentano un'opportunità a disposizione soprattutto delle micro e piccole imprese per un nuovo modello di sviluppo. Questa fattispecie, nonostante sia un'importante innovazione nel diritto contrattuale italiano, ancora oggi, a distanza di parecchi anni, si muove in uno scenario altamente opinabile. Questo manuale vuole rispondere proprio all'esigenza di dare una regolamentazione di supporto che possa essere di reciproco aiuto nell'individuazione delle "reti buone" rispetto alle "reti cattive" e vuole provare a riempire le molteplici lacune della disciplina lavoristica sulle reti di imprese almeno in ambito giuslavoristico.

Con il presente lavoro, inoltre, si tenta di mettere a disposizione della categoria professionale le singole esperienze degli operatori del settore, indicando le casistiche di studio, siano esse positive che negative, delle quali non si ha evidenza e traccia. Gli addetti ai lavori (imprese, lavoratori e loro avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro e ispettori del lavoro) si sono infatti troppo spesso avventurati nella gestione delle reti d'impresa al buio, senza una legislazione specifica di matrice giuslavoristica, senza documenti di prassi amministrativa del Ministero e degli Enti di previdenza ed assistenza completi, senza giurisprudenza di riferimento, né di merito che di legittimità: quindi senza riferimenti certi e precedenti noti.

Nell'affrontare le tematiche delle reti nel mondo del diritto del lavoro, emerge anche la necessità di procedere alla certificazione del contratto di rete e delle sue regole. La possibilità data dalla codatorialità ha fatto ingresso nel nostro ordinamento con regole scarse, rinviate a prassi negoziali non sempre bilanciate, dove occorre un'attenta indagine dell'effettiva autonomia delle parti, che è opportuno sia rimessa ad un organismo terzo.

Il mercato ha accolto dapprima favorevolmente questa opportunità di flessibilità per imprese aggregate, che scardinano il dogma dell'unicità del datore di lavoro, ma gli operatori si sono trovati successivamente impossibilitati a darvi seguito, visti i pochissimi riferimenti a documenti chiari di prassi amministrativa.

Brevemente, nella consapevolezza che questo lavoro è destinato a esperti del settore, si rammenta che la disciplina del Contratto di Rete è contenuta nell'art. 3, commi 4-ter e seguenti della L. n. 33/2009 di conversione del D.I. n. 5/2009, come modificata e integrata dall'art. 1 della L. n. 99/2009 e dall'art. 42 del D.I. n. 78/2010 ss. mm. ii.

Questo tipo di contratto permette a più imprenditori di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, obbligandosi a collaborare, scambiandosi informazioni o esercitando in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Dal punto di vista formale è possibile distinguere tra la c.d. "rete-contratto", che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo e distinto

rispetto alle imprese contraenti, e la “rete-soggetto”, costituita da un contratto con fondo patrimoniale comune che, invece, dà luogo alla nascita di un autonomo soggetto di diritto, distinto dalle imprese che hanno sottoscritto il contratto (v. Agenzia delle Entrate, Circ. del 18 giugno 2013, n. 20/E).

Questo istituto, come si è detto, risulta essere, a distanza di anni dalla sua introduzione, ancora scarsamente utilizzato rispetto alle sue indubbe potenzialità, a causa delle incertezze in ordine ai confini di effettiva legittimità. Sebbene si tratti di uno strumento che consente di gestire il personale in maniera più flessibile e di superare il “tradizionale” rapporto dualistico datore/lavoratore, non è del tutto ingiustificata la cautela che si ha nel ricorrere ad esso. La motivazione di tale prudenza è da rintracciarsi nell’esistenza di questioni ancora aperte e la cui soluzione è del tutto opinabile in assenza di una puntuale normativa, di prassi consolidate, e di interventi giurisprudenziali in materia.

Con il presente lavoro – pur nella consapevolezza di non poter fornire soluzioni esaustive a tutti gli interrogativi ed ai dubbi interpretativi/operativi – si intende mettere a disposizione degli operatori materiale utile sotto il profilo teorico e pratico, in modo da consentire la soluzione delle questioni concrete senza dimenticare la base teorica che sempre deve fungere da guida nel campo giuridico-lavoristico.

Di qui la suddivisione del lavoro in tre parti: la prima, destinata alla ricostruzione normativa ed interpretativa degli istituti significativi del fenomeno “Rete” per meglio comprendere la *ratio* della loro introduzione ed il loro inserimento nel sistema già esistente della flessibilità nel mondo del lavoro; la seconda, di taglio misto teorico/ pratico che, pur partendo dagli istituti giuridici, spiega, anche con esempi concreti in sede processuale, la fattibilità di quanto promosso dal legislatore; la terza, di taglio squisitamente pratico, destinata a fornire indicazioni sugli aspetti contrattuali e le c.d. “regole di ingaggio”, alla quale fa da appendice una sorta di “formulario” con modelli contrattuali e non, inerenti anche agli aspetti amministrativo-burocratici.

Questo contributo pubblicato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili costituisce il risultato di un confronto tra diverse professionalità con rispettivi ruoli e funzioni nell’area giuridico-economica, con l’obiettivo di pervenire ad un punto di possibile convergenza delle esperienze svolte sul campo da magistrati, avvocati e commercialisti che si occupano abitualmente della materia del lavoro, della previdenza e delle discipline sociali.

Vito Jacono

Consigliere Nazionale
Area di delega “Commercialista del Lavoro”

PARTE PRIMA

LE NUOVE FORME DI LAVORO NELL'IMPRESA DI RETE

1. DISCIPLINA DELL'ISTITUTO E PROFILI GIUSLAVORISTICI

Dall'introduzione della originaria disciplina contenuta nella L. n. 33/2009, passando attraverso le varie modifiche e l'inserimento della c.d. codatorialità con la L. n. 99/2013, la regolazione delle reti di impresa ha assunto profili di comprensibilità sempre più complessi. Giova ricordare, in via preliminare, che il contratto di rete introdotto nel nostro ordinamento con l'art. 3, comma 4-ter, del D.l. n. 5/2009¹, ha attratto inizialmente l'interesse della dottrina giuseconomica che ne ha messo in evidenza le potenzialità di strumento di rafforzamento delle strutture imprenditoriali, con l'obiettivo di accrescerne la competitività e l'innovatività. Ai sensi del vigente comma 4-ter dell'art. 3 del D.l. n. 5/2009: *“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”*.

È prevista la possibilità di istituire 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 di esso. 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. È così possibile distinguere tra la c.d. “rete-contratto”, che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo e distinto, rispetto alle imprese contraenti, e la “rete-soggetto”, costituita da un contratto con fondo patrimoniale comune che, attraverso l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese ove ha sede la rete, acquista soggettività giuridica (ma non personalità giuridica). L'analisi del quadro normativo complessivo evidenzia la scrupolosa attenzione del legislatore alla regolamentazione degli aspetti della gestione amministrativa, fiscale e finanziaria del contratto di rete e mette in luce l'assenza di regole civilistiche qualificanti, eccezione fatta per quelle relative alla responsabilità patrimoniale in caso di costituzione di un fondo comune mediante rinvio agli artt. 2614 e 2615 c.c., in quanto compatibili. Tralasciando gli aspetti di disciplina non funzionali al presente lavoro, pare utile soffermarsi sulla natura del contratto di rete. In dottrina è prevalente l'opinione che il contratto di rete sia un contratto tipico rientrante nella categoria dei contratti plurilaterali con scopo comune, caratterizzato da una grande ampiezza sul piano della funzione. È stato così efficacemente osservato che *“il contratto di rete costituisce una figura “transtipica”. Esso non rappresenta soltanto un nuovo tipo contrattuale che si affianca ai tanti modelli già esistenti di reti di imprese a carattere contrattuale od organizzativo. La sua disciplina si*

¹ Si segnala che il D.l. n. 5/2009, dapprima convertito con modificazioni dalla L. n. 33/2009, è stato oggetto di una significativa rivisitazione ad opera della L. n. 122/2010, successivamente è stato nuovamente modificato dal D.l. n. 83/2012, c.d. “Decreto sviluppo” (art. 45), in particolare dalla relativa legge di conversione L. n. 134/2012, ed infine dal D.l. n. 179/2012 c.d. “Decreto sviluppo bis”, convertito con modifiche dalla L. n. 221/2012.

colloca tra quella generale del contratto e quella del singolo tipo, dal momento che può svolgere una pluralità di funzioni coincidenti con uno o più pluralità di tipi esistenti, ovvero dare luogo alla creazione di nuovi tipi contrattuali. Tale collocazione consente, da un lato, di impiegare modelli contrattuali già esistenti, connotandoli in senso più marcatamente reticolare, e, dall'altro, di combinare più figure causalmente definite, per costituire reti di imprese complesse, in grado di governare segmenti, anche rilevanti, della filiera produttiva. In tale veste il contratto di rete potrebbe essere efficacemente impiegato in operazioni economiche riconducibili ad una pluralità di figure tipiche o atipiche già previste dall'ordinamento o conosciute nella prassi.

Può aversi così una rete di imprese, ogniqualvolta un contratto plurilaterale di cooperazione interaziendale, comunque qualificato secondo il diritto comune (consorzio senza attività esterna, associazione temporanea di imprese, contratti di scambio, appalti, somministrazioni, ecc.), presenti i requisiti di contenuto e di forma previsti dall'art. 3, comma 4-ter del D.l. n. 5/2009. L'autonomia privata nella determinazione della causa del singolo negozio incontra, perciò, esclusivamente i limiti imposti dalla norma, e quelli derivanti dall'accordo tra le parti circa: l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti; le modalità concordate con gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi; 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; 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". Il programma di rete costituisce il c.d. oggetto del contratto, esso, in quanto rappresenta la modalità di attuazione della rete fra le parti per il conseguimento dell'obiettivo strategico pattuito, deve contenere l'indicazione delle attività che dovranno essere svolte in rete, cui ragguagliare i diritti e gli obblighi negoziali dei contraenti. In questi termini, pur considerando che una delle ragioni della previsione normativa del contratto di rete è certamente rappresentata dalla volontà di consentire la stipula di accordi di cooperazione interaziendale, al fine di usufruire di benefici pubblici, anche di natura fiscale, o per facilitare l'accesso al credito, risulta evidente il relevantissimo interesse che la tipologia negoziale può rivestire per il diritto del lavoro, in considerazione della circostanza per cui qualunque accordo interaziendale può integrare un contratto di rete, ferma la necessità che i patti siano conformi alle regole dettate per il tipo cui è ascrivibile l'accordo. La considerazione per cui oggi si può far rete collaborando in qualunque forma o ambito predeterminato attinente all'esercizio delle imprese aderenti, oppure scambiandosi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica, ovvero ancora esercitando in comune una o più attività rientranti nell'oggetto delle imprese partecipanti, assume un rilievo determinante in considerazione delle nuove possibilità di gestione del rapporto di lavoro nelle reti di impresa, previste dall'art. 30, comma 4-ter, del D.lgs. n. 276/2003.

Sotto il profilo squisitamente giuridico/civilistico si possono così riassumere le caratteristiche del contratto di rete:

- 1) È un tipo contrattuale nuovo;
- 2) È un contratto di impresa, vale a dire tra imprenditori;
- 3) Legalmente tipico, perché espressamente previsto dalla legge;
- 4) Almeno bilaterale;
- 5) Consensuale, perché non è prevista alcuna *traditio* (neppure nell'ipotesi di creazione del fondo comune);
- 6) Ad effetti obbligatori (salvo la costituzione del fondo comune);
- 7) Di durata, non potendosi esaurire *uno actu* ed essendo necessario un programma articolato necessariamente in un certo arco temporale;
- 8) Con comunione di scopo ed associativo: l'impostazione causale del contratto di rete ne delinea chiaramente la funzione in termini di «collaborazione» per un comune obiettivo finale, individuale e collettivo;
- 9) aperto, in quanto è prevista la possibilità – senza che ciò implichi modifica del contratto originario o richieda necessariamente il consenso di tutti – che altri imprenditori «aderiscano» (lett. d), del citato comma 4-*ter*), espressione che riprende non casualmente quella contenuta nell'art. 1332 c.c. ove sono appunto disciplinati i cd. «contratti aperti». La lett. d) si limita ad esigere che il contratto di rete indichi «le modalità di adesione» senza alcuna ulteriore specificazione, sicché è lasciata all'autonomia dei contraenti deciderne forma e procedura (di regola si tratta di un invito ad offrire rivolto ai terzi), fermo restando solo l'obbligo, desumibile dal comma 4-*quater*, di iscrizione dell'adesione nel registro delle imprese, quantomeno nel caso di rete priva di soggettività;
- 10) con causa «cooperazionale»: l'individuazione dell'elemento causale rappresenta, per le implicazioni teoriche e pratiche che porta con sé, il profilo più delicato. Per un verso, possiamo con una certa serenità escludere che il contratto di rete abbia funzione di scambio, dal momento che le prestazioni a cui si obbligano le imprese retiste – che pure possono avere natura corrispettiva – non sono rivolte da ciascuna verso le altre in ottica sinallagmatica, bensì nel quadro del perseguimento di un comune obiettivo. Per altro verso non soddisfa neppure l'affermazione che la causa sarebbe «associativa», poiché eiè questo aspetto coglie solo un tratto, sia pure importante, del fenomeno, arrestandosi ad un livello ancora troppo generale. Vi è invece chi ha sostenuto che in realtà il contratto di rete sarebbe una sorta di «**variante**» del **consorzio**. Forse non siamo molto lontani dal vero: nell'attuale versione normativa il contratto di rete può essere impiegato (anche) per «esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa», formula che richiama alla mente le «fasi» dell'impresa dell'art. 2602 c.c. nell'accezione ampia – oggi comunemente accolta – di «qualunque attività nell'interesse dei singoli consorziati». Rispetto al consorzio, il contratto di rete si presenta però molto più versatile poiché fruibile anche per lo svolgimento di attività autonome e diverse da quelle che rientrano nel proprio oggetto sociale, sia pure sempre e comunque con

vincolo di strumentalità rispetto agli scopi imprenditoriali individuali. In questo senso, sembra che la funzione economica del contratto di rete vada oltre a quella strettamente consortile, per assumere una notazione più ampiamente «cooperazionale», pur sempre però inquadrabile come *species* nell'ampio *genus* della mutualità con fini lucrativi che caratterizza i consorzi e tutte le forme organizzative reticolari;

- 11) a forma vincolata, sia pure, almeno testualmente, solo a fini pubblicitari. Pare ovvio che rapporti di rete instaurati "di fatto" non potranno essere riconosciuti come contratti di rete, anche ai fini dell'accesso ai regimi agevolati ad essi riservati, e non saranno soggetti alla relativa disciplina, ivi inclusa la possibilità di beneficiare della limitazione di responsabilità, che presuppone sia a fini costitutivi del patrimonio autonomo sia a fini informativi dei terzi, la pubblicità.

È indubbio, però, che le imprese (e per esse gli operatori del settore) si trovano davanti a non pochi interrogativi che, come emerge chiaramente anche dal mondo della dottrina oltre che degli operatori, si pongono non tanto sul piano tributario e fiscale, quanto su quello legale e, in particolar modo, su quello giuslavoristico. Questa considerazione conduce a dover affrontare, allora, proprio la questione della "gestione giuslavoristica dei lavoratori". Al fine, infatti, di favorire la detta forma di aggregazione di imprese – caratterizzata sotto il profilo civilistico-contrattuale dal programma comune che vincola reciprocamente le imprese retiste a collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie attività, ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica, o tecnologica, ovvero, nella forma più evoluta, ad esercitare in comune, anche attraverso un organo comune, una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa – il D.l. n. 76/2013 convertito con modifiche dalla L. n. 99/2013 ha dettato una peculiare regolamentazione del distacco "infrarete" ed ha espressamente previsto la possibilità di accedere alle ipotesi di : 1) codatorialità; 2) assunzione congiunta del personale. L'intento di questo approfondimento puramente teorico – in mancanza, allo stato, di una esperienza giurisprudenziale che consenta di affrontare concretamente le problematiche – è di guardare al fenomeno "rete" non (solo) con la dottrina civilistica (per la quale in tutte le ipotesi di rete le imprese conservano la loro autonomia giuridica ed economica) bensì con la "sensibilità giuslavoristica" che consente di affermare che per quel segmento di attività produttiva svolta in comune dai partecipanti siano individuabili i "lavoratori della rete" o "i lavoratori di mercati interni del lavoro" ed impone di interrogarsi sulla identificazione del titolare dei rapporti di lavoro impiegati per realizzare il comune programma di rete e, di conseguenza, quali siano i diritti che i lavoratori della rete possono esigere dall'organizzazione reticolare, e non solo dalla singola impresa con la quale hanno stipulato il contratto individuale di lavoro. Ciò in ragione del fatto che l'approccio giuridico al fenomeno della rete di impresa ha lasciato quasi del tutto in ombra il profilo giuslavoristico.

2. IL DISTACCO

La previsione contenuta nell'art. 30, comma 4-ter, del D.lgs. n. 276/2003 prevede 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”*. Il distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il datore di lavoro distaccatario può pertanto lecitamente avvalersi di fatto dell'attività lavorativa del lavoratore distaccato, in presenza di un interesse concreto del datore di lavoro distaccante, e della temporaneità del mutamento del luogo di lavoro. In concreto l'interesse del distaccante determina quindi la legittimità del distacco e deve sussistere al momento dell'adozione del provvedimento e per tutta la durata del distacco. In assenza dei requisiti di legittimità si sostanzia un'ipotesi di elusione del divieto di interposizione fittizia di manodopera, concretantesi in una somministrazione di lavoro irregolare. La riforma del 2013, favorisce l'istituto del distacco laddove prevede che, qualora tra datore distaccante e datore distaccatario sia stato sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sorge in via automatica. La mera esistenza di un contratto di rete fa pertanto presumere l'esistenza di un interesse del distaccante, assicurando così la legittimità del distacco. La recente disposizione così richiamata richiede però, prima della sua analisi in dettaglio, una premessa generale in ordine alla figura del distacco del lavoratore, nonché una brevissima introduzione ai contratti di rete, quale nuova forma di aggregazione tra imprese, per capire appieno la portata e le implicazioni delle novità da essa introdotte nell'ordinamento. In via generale, con l'espressione “distacco del personale” si fa riferimento a quell'istituto disciplinato all'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003, che prevede la possibilità per il lavoratore dipendente di svolgere la propria prestazione presso un'impresa diversa dal datore di lavoro per il quale è stato assunto, e lo fa per esigenze temporanee e prevalenti interessi che fanno capo al datore stesso. In pratica, con il distacco ci si trova in una di quelle ipotesi tipizzate dal legislatore, analogamente a quanto accade nella somministrazione di lavoro e nell'appalto, cui si deroga al sistema generale delineato dall'art. 2094 c.c.. L'impianto delineato dall'articolo 2094 c.c., infatti, individua due soggetti del rapporto di lavoro subordinato: il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro. Nelle ipotesi di distacco diviene un rapporto tripartito dal punto di vista soggettivo con datore di lavoro, prestatore di lavoro ed utilizzatore terzo. Vi è, dunque, una dissociazione nel rapporto di lavoro, rispetto allo schema generale di subordinazione ex art. 2094 c.c., che si realizza con una scissione soggettiva per cui il datore di lavoro non è l'utilizzatore finale: quest'ultimo è invece rappresentato da una impresa terza che si avvale dei lavoratori altrui. Si ha, pertanto, un soggetto *distaccante*, ovvero il datore di lavoro che per primo, per un interesse prevalente della propria impresa, mette per un tempo definito uno o più lavoratori da egli

assunti, *lavoratori distaccati*, a disposizione di una impresa terza, *distaccataria*, affinché quest'ultima fruendo della loro prestazione possa eseguire una certa attività lavorativa. Perché l'istituto in esame sia, però, lecitamente impiegato, cioè risulti un distacco genuino senza sfociare in forme di somministrazione illecita, irregolare o di interposizione fittizia di manodopera vietata, devono essere soddisfatti congiuntamente tre requisiti essenziali. Un primo requisito è rappresentato dal fatto che deve sussistere **un interesse al distacco** da parte del datore di lavoro che lo dispone. Esso deve essere, quindi, secondo giurisprudenza dominante, specifico, rilevante, concreto e persistere per tutto il tempo del distacco stesso, e che il dipendente del distaccante esegua la prestazione lavorativa presso il distaccatario per specifiche esigenze produttive (cfr. *in terminis*: Sent. Cass. Civ. n. 11263/2004). È proprio la presenza di questo interesse datoriale al distacco del lavoratore che fa sì che permanga il rapporto di sinallagmaticità tra le parti (distaccante e distaccatario), preservandone la causa. Se tale interesse venisse a mancare, infatti, il distacco diverrebbe illegittimo. Un secondo requisito è costituito dalla **temporaneità**, e per converso dalla non definitività del distacco del lavoratore presso il distaccatario, altro evidente corollario della persistenza del suddetto interesse del datore di lavoro sopra menzionato. Infine, il requisito relativo alla **responsabilità del datore**, che resta unico titolare del rapporto di lavoro, poiché *“il distacco non comporta una novazione soggettiva ed il sorgere di un nuovo rapporto con il beneficiario della prestazione lavorativa, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto”* (Sent. Cass. n. 8567/1999; cfr. Sent. Cass. n.7049/2007), nei confronti del dipendente. Ciò è particolarmente visibile sotto il profilo dell'obbligo retributivo, contributivo, previdenziale, nonché di risoluzione del distacco e liquidazione del trattamento di fine rapporto del dipendente, con allocazione, invece, dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare in capo all'impresa distaccataria, la quale a sua volta costituisce un centro autonomo di imputazione rispetto al datore di lavoro. In pratica, con il distacco del lavoratore, si realizza una forma di mobilità del medesimo tra distinti centri imprenditoriali, aumentando la flessibilità della prestazione ed il decentramento lavorativo per le imprese, e consentendo di sopperire così a particolari esigenze produttive, in via temporanea, non realizzabili altrimenti presso la medesima azienda per la quale il lavoratore è assunto. Nel caso non siano rispettati i requisiti *ex lege* richiesti, il lavoratore può ricorrere al giudice del lavoro per l'accertamento dell'illegittimità del distacco, insussistenza del rapporto di lavoro col distaccante e la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con il distaccatario, a seguito dell'avvenuto accertamento giudiziale del vero datore di lavoro, con tutte le conseguenze, anche di ordine economico, che ciò comporta per l'impresa distaccataria. Tra queste si richiama a titolo di esempio la corresponsione al lavoratore, per tutta la durata del distacco, delle spettanze retributive e contributive, escluse quelle da questi già percepite dal distaccante, oltre alla possibile irrogazione di sanzioni amministrative e penali alle imprese. Nell'ipotesi in cui il distacco legittimamente posto in essere dal datore di lavoro comporti una modificazione di mansioni per il lavoratore distaccato, si configura come *condicio iuris* all'efficacia del medesimo, il consenso del dipendente; l'assenza di quest'ultimo però non incide sulla validità del distacco, tanto che in caso non solo di mancanza ma anche di negazione del consenso da parte del lavoratore, il distacco pur valido resterebbe però inefficace, e quindi improduttivo di effetti. Il consenso al

distacco, pertanto, secondo questa impostazione, non risulta elemento costitutivo del rapporto bilaterale (distaccante - distaccatario), ma è previsto dal legislatore come tutela speciale posta a favore del lavoratore distaccato ed a protezione del proprio patrimonio professionale. In tali circostanze, pertanto, il consenso del lavoratore al distacco assume quasi il valore di ratifica della decisione già validamente ed unilateralmente presa dal datore di lavoro secondo il criterio della "equivalenza delle mansioni" (chiarisce sul punto la Circolare Ministeriale n. 3/2004 che il consenso "*vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni nell'ipotesi in cui, pur in assenza di demansionamento, vi sia una specializzazione e/o una riduzione dell'attività svolta con riguardo al patrimonio professionale del lavoratore*"). Infine, l'art. 30 della Legge Biagi afferma che, in ipotesi di distacco per unità produttive che distino oltre 50 chilometri da quella propria del lavoratore, vi devono essere "*comprovate ragioni tecniche, organizzativa, produttive o sostitutive*", ponendo una ulteriore forma di garanzia a favore del dipendente distaccato. A seguito della modifica legislativa, introdotta nel comma 4-ter, come già riportato all'inizio della presente trattazione, è ora possibile applicare lo strumento del distacco del lavoratore anche in aziende appartenenti ad una rete di imprese.

Tale istituto è stato introdotto nell'ordinamento con le Leggi n. 33/2009 e n.122/ 2010, e modificato dalle recenti Leggi n. 134/2012 e n. 221/2012. Giova ripetere, a questo punto, che la rete di imprese altro non è che una nuova tipologia di associazionismo imprenditoriale su base contrattuale, che permette alle singole imprese aderenti, c.d. retiste, di collaborare, pur rimanendo persone giuridiche autonome, e di mettere in comune informazioni, risorse, prestazioni tecniche o tecnologiche, *know-how*, di impegnarsi in progetti relativi alla produzione, al *marketing*, alla formazione del personale, ed a forme di investimento nell'acquisto di beni o servizi, alla promozione di marchi o *brand*, alla gestione della logistica, e ad ottenere i requisiti per partecipare a gare ed appalti, allineandosi così in *team* di eccellenza o di valorizzazione di realtà locali, tali da assumere anche un maggior peso in termini di competitività e visibilità sul mercato. Il dato normativo (art. 42 della L. n. 122/2010) afferma che scopo di tale tipologia contrattuale si ha poiché "*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*". Questo risultato è incentivato anche da tutta una serie di agevolazioni fiscali e tributarie riservate alle imprese retiste. La nuova disposizione, di cui all'art. 30, co. 4-ter del D.lgs. n. 276/2003, offre finalmente le opportune indicazioni legislative per la coordinazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti di imprese differenti ma aderenti alla medesima rete, incentivando l'utilizzo dell'istituto del distacco del lavoratore e risolvendo questioni annose, anche attraverso l'introduzione del concetto di codatorialità, completamente nuovo per il nostro ordinamento giuridico.

Prima dell'inserimento nel diritto positivo di questo comma erano principalmente due le tesi che si fronteggiavano nella risoluzione della problematica.

La prima sosteneva la possibilità del “passaggio” di un lavoratore subordinato tra un’impresa retista e l’altra, ponendo l’accento sull’insieme di tipo industriale che tale forma di aggregazione di imprese formano e consentendo quindi una sorta di condivisione anche del fattore forza lavoro come risorsa da mettere in comune, al pari delle altre risorse produttive. L’altra tesi, di segno opposto, facendo leva sull’autonomia completa che ciascuna impresa mantiene anche se aderente contrattualmente ad una rete, esclude in toto l’impianto sopra descritto, asserendo che il legame aggregativo che costituisce la rete non è in grado di permettere il suddetto passaggio di dipendenti. In realtà, con l’entrata in vigore della norma in commento, vengono superate queste posizioni, con parziale accoglimento della prima, per cui ora il dato normativo non solo consente il distacco del lavoratore dipendente tra imprese retiste, ma lo rende concettualmente più forte di quello che è tradizionalmente il distacco del lavoratore non in ambito di contratto di rete. Tale risultato è raggiunto dalla presunzione legale *iuris et de iure* che pone il comma 4-ter a tenore del quale *“l’interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell’operare della rete”*. Esiste, quindi, per tutte le imprese firmatarie di un medesimo contratto di rete, una sorta di giustificazione automatica alla legittimità del distacco del lavoratore, in quanto l’interesse datoriale va individuato nel contratto stesso *ex lege*, in via implicita o presuntiva. Dalla Circolare Ministeriale n. 35/2013 viene ulteriormente chiarito che *“con tale intervento il legislatore ha inteso configurare automaticamente l’interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell’ambito di un contratto di rete”*. Tutte queste previsioni spronano ed incentivano, quindi, forme di collaborazione vicendevole tra imprese retiste, facilitando la regolazione dei rapporti anche per quanto riguarda la condivisione di forza lavoro, e consentendo un ampio margine di autonomia contrattuale e di regolamento negoziale ai sensi dell’art. 1322 c.c..

Infine, l’enunciazione della clausola di salvaguardia *“fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall’art. 2103 c.c.”*, richiamando così la disciplina sul trasferimento del dipendente, altro non è che un limite posto per *voluntas legis* al datore di lavoro, il quale disponga un distacco comportante anche, al tempo stesso, trasferimento del lavoratore. In tali circostanze, infatti, il lavoratore *“non può essere trasferito da una unità produttiva ad un’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”*, ponendo un aggravio ulteriore anche al distacco tra imprese retiste. Il legislatore, con tale previsione, ha voluto prevenire abusi e applicazioni arbitrarie dell’istituto del distacco a discapito del lavoratore distaccato, atteso il *favor* di cui tale istituto gode in ambito di imprese aderenti ad un contratto di rete.

Proviamo, però, a guardare all’istituto – come si è anticipato – con la sensibilità giuslavoristica. La materia del distacco ha da sempre interessato le aule giudiziarie per le evidenti problematiche che l’ammissibilità di tale istituto suscitava rispetto al divieto di interposizione di manodopera espressamente stabilito dall’art. 1 della L. n. 1369/1960. Ed è stata proprio la giurisprudenza ad elaborare la figura del distacco dei lavoratori – mutuandola dall’istituto del comando – espungendola dal campo di applicazione dell’art. 1 citato, quale ipotesi eccezionale di deroga al divieto, giustificata da genuine esigenze

produttive, tecniche ed organizzative. Considerato che – è pacifico – il divieto di interposizione che permane nel nostro ordinamento anche dopo l’abrogazione espressa della L. n. 1369/1960 (visto l’apparato sanzionatorio della somministrazione irregolare e fraudolenta del lavoro altrui ex D.lgs. n. 276/2003), va evidenziato che la disciplina dell’art. 30 di tale decreto risulta più rigorosa rispetto alla sostanziale flessibilità che aveva caratterizzato il distacco della ricostruzione giurisprudenziale: è sufficiente richiamare il requisito del consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansioni, non richiesto dalla giurisprudenza che aveva ammesso l’istituto, definendone gli aspetti essenziali. Peraltro, gli studi -anche giurisprudenziali- si sono occupati del fenomeno “comando” all’interno dei gruppi di imprese (struttura giuridica di tipo gerarchico) caratterizzati da indubbie affinità, ma anche da evidenti differenze, con le reti di imprese (struttura giuridica di tipo orizzontale, senza gerarchie), in quanto lo scambio di manodopera è animato da finalità simili, ed è perseguibile appunto con il medesimo strumento del distacco. Ora, è indubbio che il legislatore con la disposizione ex art. 30 comma 4-ter ha inteso favorire la mobilità infrarete, escludendo che il distacco comporti alcuna sospensione o novazione soggettiva del contratto di lavoro in essere, ma solo una modificazione dell’esecuzione dello stesso rapporto, senza mutazione del sinallagma originario e prevedendo che l’interesse che legittima il distacco sorge in maniera automatica. Tale automaticità, invero, era stato tema già affrontato nell’ambito del distacco all’interno di imprese appartenenti al medesimo gruppo (c.d. distacco endogruppo), fenomeno che in tali contesti è assai frequente. E proprio tale richiamo può essere utile per ricordare che i gruppi imprenditoriali non hanno una autonoma rilevanza come unico centro di imputazione di rapporti, salvo che non siano costituiti in frode alla legge quale strumento per eludere l’applicazione di norme inderogabili. Se, per il gruppo di imprese, si discuteva circa l’integrazione del requisito dell’interesse al distacco (se coincidente con l’interesse del gruppo o piuttosto da accertarsi in concreto) , per il contratto di rete non si può più dubitare della intrinseca sussistenza dell’interesse del distaccante “in forza dell’operare della rete”. Si evidenzia come oggi, anche nel caso di ricorso al distacco tra società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, qualora ricorrano le condizioni di cui all’art. 2359, co. 1, c.c., l’interesse della società distaccante può coincidere nel comune interesse perseguito, analogamente a quanto previsto per il contratto di rete (Interpello Min. Lav. n. 1/2016). A questo proposito si segnala che in materia di distacco infragruppo, con la recente sentenza n. 8068 del 21 aprile 2016, la Cassazione si pronuncia anche in materia contratto di rete (probabilmente per la prima volta). Attraverso tale sentenza, che si pone in consonanza con l’interpello Ministero del Lavoro n. 1/2016, la Cassazione:

- Motiva la legittimità del distacco infragruppo alla luce dell’evoluzione normativa che ha interessato l’istituto del distacco, in particolare con la previsione del distacco nella rete di imprese (art. 30 ex D.lgs. n. 276/2003 modificato dal D.l. n. 76/2013 convertito in L. n. 99/2013);
- Ricostruisce l’automaticità dell’interesse del distaccante nella rete (art. 30, comma 4-ter, primo periodo) come “presunzione assoluta” di sussistenza di tale interesse;

- Ricostruisce la “codatorialità” di cui all’art. 30, comma 4-ter, secondo periodo, alla stregua di “assunzione congiunta” (conclusione a nostro avviso non scontata, atteso che tecnicamente l’assunzione congiunta è prevista dal successivo art. 31, comma 3-bis e 3-ter, con riferimento ad altra fattispecie);
- Assimila gli scopi economici unificanti della rete a quelli che si riscontrano nel gruppo di imprese (dove si rinvencono secondo la Cassazione legami ancora “più condizionanti” di quelli che legano le imprese della rete);
- Considera legittima e ragionevole la creazione nel gruppo di un “unico polo per l’amministrazione del personale dipendente dalle società” facente parte del gruppo e la rispondenza del distacco infragruppo ad una “comune esigenza di razionalità e economicità del servizio”.

Atteso che, come si legge dal massimario della Cassazione, per la sentenza in oggetto:

"In caso di distacco di un lavoratore presso una società inserita nel medesimo gruppo di imprese, sussiste uno specifico interesse del datore di lavoro distaccante a contribuire alla realizzazione di una struttura organizzativa comune, in coerenza con gli obiettivi di maggiore funzionalità del raggruppamento, sicché, pur in un contesto di diversa soggettività giuridica, va esclusa la violazione del divieto di interposizione di manodopera di cui all'art. 1 della L. n. 1369/1960, ratione temporis applicabile, in linea con l'evoluzione normativa dell'istituto di cui al comma 4-ter dell'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003, introdotto dal D.l. n. 76/ 2013, convertito con modificazioni dalla L. n. 99/2013. (Nella specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimo il distacco di una lavoratrice presso un ufficio di altra società del gruppo che si occupava della gestione amministrativa di tutte le società del raggruppamento)"

Si evidenzia chiaramente come la Corte abbia utilizzato la novità legislativa per "rafforzare" la propria motivazione in punto di "interesse" desumibile nel gruppo (in caso di distacco) dall'interesse comune tra distaccante e distaccatario.

In questo caso ha usato, ovviamente, in modo "atecnico" il concetto di codatorialità come assunzione congiunta (pur non parlando ovviamente di tale fattispecie) mentre pare più interessante il passaggio sulla "temporaneità" che è equiparata alla non definitività.

Tornando al tema della novità legislativa va rilevata una riduzione dello spazio di intervento del Giudice, diminuendo le possibilità per un'impresa di vedersi qualificare l'operazione di distacco come illecita o fraudolenta, atteso che il vantaggio organizzativo o produttivo per il quale il distacco viene disposto è ormai presunto come immanente al contesto di rete. Ciò tanto più è significativo dell'intento del legislatore di favorire in una certa misura l'uso del distacco nella rete, in quanto eliminato il requisito dell'interesse – eliminata cioè la necessità che ciò sia identificabile dal giudice nel processo – di fatto si dimezzano le possibilità di

dimostrare in giudizio gli eventuali estremi di illegittimità dei provvedimenti sulle risorse umane. Posto che la sanzione per le forme di decentramento e di esternalizzazione mal realizzate si traduce, di fatto, in una maggiore tutela del lavoratore nella disciplina ordinaria, la nuova previsione di presunzione assoluta di interesse ha la conseguenza di “dimezzare” lo spazio di manovra del giudice. Nulla invece è stato disposto per gli altri requisiti previsti (temporaneità e attività determinata svolta in favore della distaccataria), con la conseguenza che la sussistenza di un contratto di rete non comporta alcun alleggerimento dei requisiti di cui all’art. 30 della Legge Biagi. Non è, quindi, consentito certamente un invio definitivo del lavoratore presso un’azienda altrui, mentre la durata – pur non essendo stata predeterminata *ex lege* – può individuarsi secondo le indicazioni giurisprudenziali con riferimento alla permanenza dell’interesse del distaccante, adottando quindi un criterio di valutazione piuttosto flessibile. Peraltro, il requisito della temporaneità va certamente valutato con cautela, imposta quest’ultima dalla necessità di distinguere funzionalmente l’istituto – sia pure nell’ambito delle reti – da quello (di portata innovativa e rilievo ancora maggiori e del quale si dirà in seguito) della codatorialità. Pertanto, si può affermare che non è necessario che la durata sia determinata *ab initio*, potendosi parlare di temporaneità “potenziale” o “teorica” e non necessariamente breve o predeterminata; ciò in quanto la stessa giurisprudenza ha ammesso un distacco coincidente con la durata del contratto concluso con il lavoratore (v. Sent. Cass. n. 1013/1985), sebbene qualche dubbio insorga circa la distinzione tra questa ultima ipotesi e la somministrazione irregolare, posto che ci si potrebbe chiedere effettivamente di quale natura sia il vantaggio che il datore può avere nel momento in cui il lavoratore, rientrato dal distacco, cessa la propria attività, fuoriuscendo dall’impresa. Si può rilevare, allora, come forse il legislatore avrebbe dovuto fornire migliori indicazioni su tale aspetto: infatti occorre tenere in debita considerazione il diverso atteggiarsi dell’uso della manodopera nella realtà imprenditoriale complessa quale è la rete, ove le esigenze difficilmente possono avere il carattere della transitorietà essendo, piuttosto, maggiormente stabili, in quanto orientate al perseguimento dei fini per cui la rete stessa è costituita. *Ergo*, la durata del distacco infrarete potrebbe – verosimilmente – spingersi sino alla durata della rete stessa.

Venendo agli effetti, si deve precisare che gli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco sono e restano a carico del distaccante, che ne rimane esclusivamente responsabile. Anche le obbligazioni contributive e previdenziali verso il lavoratore restano a carico del suo datore di lavoro, pur dovendosi dar conto dell’esistenza di una prassi per cui distaccante e distaccatario pattuiscono la corresponsione, in favore del distaccante, di un rimborso spese che, tuttavia, non può eccedere (nel *quantum*) la retribuzione percepita dal lavoratore distaccato. Non vi sono motivi per non ritenere che codesti principi – appartenenti all’istituto del distacco in generale – si applicano anche al distacco infrarete, in assenza, peraltro, di indicazioni diverse da parte del legislatore. Ciò ovviamente solo in caso di rete priva di autonomia o soggettività giuridica, dove l’imputabilità dei rapporti alla rete-soggetto è inevitabile. Quanto alla gestione del rapporto di lavoro, vi è un parziale mutamento nell’esercizio dei poteri imprenditoriali, senza modificazioni del rapporto di lavoro, in quanto vi è solo la nuova obbligazione fondamentale in capo al

lavoratore di prestare la propria opera presso il distaccatario; il potere direttivo passa dal datore distaccante all'impresa distaccataria, con sostanziale dissociazione tra il titolare del rapporto ed il titolare del potere organizzativo. Certamente va distinto dall'appalto, in quanto quest'ultimo – ex art. 1655 c.c. – è finalizzato al compimento di un'opera o di un servizio dietro pagamento, mentre il distacco si pone come messa a disposizione di un lavoratore e della sua energia lavorativa a titolo gratuito per il distaccatario. Rispetto, poi, alla somministrazione, è stato affermato dalla dottrina che è la qualifica del soggetto che fornisce la manodopera e la diversa natura dell'interesse alla fornitura a fare la differenza: segnatamente, nel caso della somministrazione l'interesse è lucrativo, nel caso del distacco l'interesse è (e deve essere) produttivo o funzionale alla produzione. Per concludere, si è già detto come sia limitato lo spazio residuo di valutazione da parte del giudice così come degli organi ispettivi.

Per quanto riguarda il giudizio ispettivo, la Circolare n. 35/2013 del Ministero del Lavoro chiarisce che il personale ispettivo avrà il solo onere di accertare e verificare l'esistenza di un contratto di rete tra datore di lavoro e distaccatario. Circa il controllo giudiziario, occorre interrogarsi sull'effettiva portata delle novità introdotte che sembrano intervenire, come si è detto, sullo spazio di indagine nel quale potrebbe muoversi il giudice chiamato a decidere della legittimità del provvedimento di distacco infrarete. L'interrogatorio primario riguarda le conseguenze ed il coordinamento tra l'eliminazione della necessaria esplicitazione dell'interesse, e la permanenza del requisito della temporaneità: infatti, prima di tale intervento, la giurisprudenza aveva ritenuto non necessario esplicitare la temporaneità nel distacco all'interno dei gruppi perché era quantificabile *per relationem*, vale a dire facendo riferimento indirettamente all'interesse (v. Sent. Cass. n. 2880/1998). Ma se ora l'interesse non può più essere il riferimento per il giudice, perché inespresso dal distaccante, e perché presunto, ed il giudice non può indagarlo, ci si chiede come potrà l'organo giurisdizionale rintracciare eventuali profili di illegittimità del distacco sotto il profilo della temporaneità, se non nei limiti di durata della rete stessa. Quel che è certo è che il giudice non deve e non può indagare sulla sussistenza dell'interesse all'interno del provvedimento, ma ciò non significa che non lo si possa cercare all'interno del contratto di rete e negli obiettivi della rete, o diversamente nell'accordo tra distaccante e distaccatario circa le modalità del distacco. Ciò in quanto l'istituto ha comunque bisogno di intersecarsi con la causa del contratto di rete e con il programma che la rete di imprese vuole realizzare. Questo vuol dire che il contenuto dell'interesse del retista deve inserirsi in un reale quadro di obiettivi strategici finalizzati alla competitività sul mercato ed al miglioramento delle capacità innovative di una serie di soggetti legati dal contratto di rete. Infine, il fatto che l'interesse sia presunto, non significa che non debba essere lecito: questo è il margine di ulteriore effettiva "censurabilità" del provvedimento di distacco e di effettivo controllo dell'ordinamento all'uso improprio dello strumento: se è vero che l'illiceità del distacco non può più passare attraverso la valutazione del requisito dell'interesse, è indubbio che i primi approcci giurisprudenziali saranno necessariamente legati ai profili di illiceità che verranno dedotti e che emergeranno. Va, in chiusura, precisato – proprio alla luce del controllo giudiziale - che in caso di assenza di "causa" nel contratto di rete (sussistente cioè solo

formalmente, sì da simulare il programma comune e dissimulando altre figure imprenditoriali come ad esempio un unico centro di imputazione), così come di un reale interesse in capo al distaccante, o della temporaneità dell'assegnazione del lavoratore presso il terzo, si applica l'art. 30, comma 4-*bis* del D.lgs. n. 276/2003. Si realizza, quindi, una ipotesi di somministrazione irregolare di manodopera (art. 27 del D.lgs. cit.) attuata al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 20, da soggetto privo dei requisiti di cui agli artt. 4 e 5 dello stesso decreto, con possibilità per il lavoratore di agire per l'accertamento *ab initio* di un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze del distaccatario e di ottenere, quindi, per via giudiziale, una novazione del rapporto originario.

Meritano, poi, una ultima considerazione due aspetti relativi al distacco infrarete, quali la disciplina delle mansioni ed il trasferimento del lavoratore.

- a) L'art. 30 comma 4-*ter* ha precisato che sono "fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 del codice civile". Il disposto ha suscitato perplessità atteso che i distacchi – per quanto si è detto – sono in via presuntiva legittimi sicché richiedere "comprovate esigenze" di cui all'art. 2103 c.c. pare in contraddizione; in realtà, la riserva di applicazione dell'art. 2103 c.c. va letta nel senso che l'esercizio dello *ius variandi* datoriale rimane confinato nei vincoli generali anche quando ci si trova di fronte ad una operazione di distacco infrarete. Peraltro, ai sensi dell'art. 30, comma 3, D.lgs. n. 276/2003, è richiesto il consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansioni. Detto consenso, però non è elemento costitutivo della fattispecie in esame alla luce del confronto tra il comma 1 ed il comma 3 dell'art. 30, visto che la sanzione di cui al comma 4-*bis* è prevista solamente in ordine alla violazione dei requisiti fissati dal comma 1, con la conseguenza che per il distacco il consenso del lavoratore non è richiesto, visto il disposto di cui all'art. 2104 c.c. (dovere di obbedienza). Il consenso del lavoratore, allora, opera solo quale limite esterno al potere direttivo del datore di lavoro di modificare unilateralmente le modalità di esecuzione della prestazione, tutte le volte in cui il distacco comporti (anche) un mutamento di mansioni; tale disposizione, considerato che la giurisprudenza maggioritaria non aveva imposto tale requisito, risulta introdotto con la precisa volontà (evidentemente) di tutela della professionalità del lavoratore distaccato (in adesione ad un orientamento giurisprudenziale rimasto isolato v. Sent. Cass. n. 5907/1993), con la conseguenza che il consenso del lavoratore è una *condicio iuris* al cui avverarsi è subordinata l'efficacia del provvedimento di distacco. La norma, invece, non si preoccupa affatto dell'ipotesi in cui durante il distacco il lavoratore consegua una qualifica superiore: in giurisprudenza si era affermato il diritto al superiore inquadramento se le mansioni svolte presso il distaccatario fossero state omogenee rispetto a quelle precedentemente svolte presso il datore di lavoro (v. Sent. Cass. n. 6181/1990): ma tale limitazione non pare in linea con lo spirito della norma, sicché deve affermarsi che dette mansioni superiori possono essere conseguite anche in caso di distacco a prescindere dalla omogeneità suddetta. D'altro canto, l'art. 23, comma 6, D.lgs. n. 276/2003 in materia di somministrazione consente tale interpretazione, visto che impone all'utilizzatore l'obbligo di dare comunicazione scritta al somministratore in

caso di assegnazione al lavoratore di mansioni superiori e comunque non equivalenti. Problematica, invece, risulta l'applicazione al distacco della conseguenza prevista in caso di omessa comunicazione delle mansioni effettivamente assegnate al lavoratore durante la somministrazione, vale a dire l'esclusiva responsabilità dell'utilizzatore per le differenze retributive in caso di mansioni superiori e di risarcimento del danno in caso di mansioni inferiori. Si ritiene, però, che stante il disposto di cui all'art. 30 comma 2 decreto citato anche in questo caso la responsabilità permane solo in capo al datore di lavoro distaccante; e comunque pare ipotesi di difficile verifica, visto che il distaccante individua il distacco come strumento funzionale al soddisfacimento prevalente del datore di lavoro. Ci si pone, piuttosto, il quesito se il lavoratore – nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza contrattuali – abbia l'onere di informare tempestivamente il proprio datore di lavoro dell'assegnazione di mansioni diverse da quelle concordate con il distaccante, sicché in mancanza di tale adempimento, rientrerà presso la sede originaria con qualifica e mansioni anteriori, senza alcuna configurabilità di un demansionamento vietato.

Residua, su questo punto, la necessità di valutare quanto finora detto alla luce della novità legislativa di cui all'art. 3 ex D.lgs. n. 81/2015: infatti, il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. consente di adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, alla condizione che siano ascritte allo stesso livello nel sistema di classificazione adottato dal CCNL applicabile al rapporto, non essendo più necessario che le nuove mansioni siano aderenti alla competenza del dipendente già acquisita nella precedente fase del medesimo.

È indubbio che la disciplina dell'esercizio dello *ius variandi* – antecedente a tale novità – era più restrittiva: è possibile, dunque, adibire i lavoratori a mansioni diverse, anche quando le nuove mansioni, per il loro contenuto professionale, non consentano l'utilizzazione e l'arricchimento delle conoscenze e delle abilità acquisite nella precedente fase del rapporto, purché siano riconducibili al medesimo livello di inquadramento e appartengano alla stessa categoria legale. E evidente, allora, l'ampliamento dello *ius variandi*, posto che la generalità dei livelli previsti dai contratti collettivi accomuna mansioni anche sensibilmente differenti tra loro, sotto il profilo del contenuto professionale.

I primi commenti in dottrina hanno dato atto che è difficile opinare altrimenti egualmente è accaduto in sede giurisprudenziale (v. Trib. Roma, Sent. del 30.9.2015 Est. Sordi; Trib. Ravenna, Sent. del 30.9.2015 Est. Rivero), ove si è dovuto in verità affrontare la questione transitoria di passaggio, dall'una all'altra disciplina, per rapporti già esistenti.

Ma se l'interpretazione pare univoca – stante il chiaro tenore testuale della disposizione – non significa che non si siano espresse forti perplessità, in particolar modo incentrate sulla legittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del citato decreto, segnatamente sotto il profilo dell'eccesso di delega e sotto il profilo della sfera dei diritti inviolabili della

persona quali tutelati dagli artt. 2,4,32 e 41 Cost.(è indubbio che la non utilizzazione o certe gravi forme di sottoutilizzazione quantitativa e/o qualitativa del lavoratore vanno ad incidere sulla dignità personale).

Peraltro, la nuova norma “annulla” – così sembrerebbe – la funzione centrale che la giurisprudenza della Corte di Cassazione (anche di recente v. Sent. Cass. n. 3422/2016) riconosce alla protezione della professionalità acquisita, in un contesto dedicato alla tutela della libertà e dignità del prestatore. Il nuovo testo dell’art. 2103 c.c. , invece, tradisce una concezione del tutto gradualistica della rilevanza degli interessi coinvolti, negando protezione all’interesse alla conservazione della professionalità acquisita in senso sostanziale (come se non fosse costituzionalmente protetto), e, nel limitare all’ambito espresso dal livello immediatamente inferiore il legittimo esercizio dello *ius variandi*, in senso peggiorativo “verticale”, legittimato da esigenze aziendali, pare affidare alla contrattazione collettiva la funzione di necessaria protezione degli interessi ascrivibili al rango supremo di tutela, come se il demansionamento limitato ad un solo livello non abbia attitudine a ledere i diritti inviolabili della persona.

Sembra, allora, che dal 25 giugno 2015 l’interesse del lavoratore a svolgere mansioni aderenti al tipo di professionalità maturata ed espletata nella precedente fase del rapporto non sia più protetto dalla legge; ciò, in un contesto come quello creato dal contratto di rete, è evidentemente importante strumento di flessibilità, per il quale – però – occorre una certa cautela.

Infatti, quanto alla modifica delle mansioni in senso “orizzontale”, l’appartenenza al medesimo livello e categoria legale potrebbe essere di difficile individuazione concreta lì ove le aziende distaccante e distaccataria utilizzino contratti collettivi diversi.

Di qui l’importanza della contrattazione collettiva nel fenomeno rete (soprattutto con la contrattazione collettiva di prossimità) e nelle regole di ingaggio, sebbene la Corte di Cassazione (v. Sent. Cass. n. 25033/2006 a Sezioni Unite), pur riconoscendo all’autonomia collettiva il punto di equilibrio tra esigenze aziendali di flessibilità funzionale e tutela della professionalità del lavoratore, non ha considerato insindacabile il suo operato, fissando il principio del necessario rispetto dell’art. 13, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, anche per le parti sociali, per evitare clausole che determinino una indiscriminata fungibilità tra mansioni che ne esprimano in concreto una diversa.

Peraltro, solo alcuni Contratti Collettivi Nazionali hanno accorpato le diverse mansioni in aree professionali (c.d. sistemi “a banda larga”) consentendo al datore di lavoro di utilizzare i lavoratori in tutte le attività di pertinenza dell’area medesima.

Non può escludersi, poi, che venga fatta valere la nullità della contrattazione collettiva per violazione di norme imperative, quali sono senza ombra di dubbio le disposizioni costituzionali già sopra richiamate.

Il limite esterno al potere dell’imprenditore di modificare le mansioni del lavoratore, che prima trovava fonte esclusivamente nella legge e nel giudizio di equivalenza in essa iscritto, ora dalla stessa legge è affidato all’autonomia collettiva.

Il legislatore ha deliberatamente scelto di preservare il patrimonio professionale del lavoratore in ambiti più ristretti, con il manifesto intento di venire incontro alle esigenze dell'impresa; nel contemperamento degli opposti interessi ha deciso di spostare il confine.

Solo ove esso venga valicato, e quindi si trasmodi dallo *ius variandi* lecito al mutamento peggiorativo illegittimo, scatteranno le guarentigie del novellato art. 2103 c.c., con il corredo di conseguenze risarcitorie e ripristinatorie.

In altre parole solo nei casi di dequalificazione che si consumino oltre il livello di inquadramento – ovvero oltre l'assegnazione a mansioni inferiori consentite – nonché nelle più gravi ipotesi di demansionamento, cioè di svuotamento delle mansioni, sarà configurabile una responsabilità datoriale.

Residua uno spazio di criticità.

L'attuale contrattazione collettiva è stata stipulata nel vigore del canone dell'equivalenza delle mansioni legislativamente imposto, per cui, pur prevedendo livelli di inquadramento in cui confluivano professionalità disparate, era dato per presupposto dal quadro legale che non tutte le mansioni di quel livello potessero essere assegnate al lavoratore.

In attesa della stipulazione di nuovi contratti collettivi che tengano conto dell'art. 2103 c.c. di novellato conio potrebbe accadere che un imprenditore assegni un dipendente a compiti assolutamente eterogenei rispetto alla professionalità acquisita, pur nel formale rispetto del medesimo livello di inquadramento; magari, nei casi conosciuti dai nostri repertori, in cui il lavoratore veniva privato delle mansioni con intenti latamente punitivi, si sceglierà ora la strada giudizialmente più difendibile dell'attribuzione di compiti mai prima svolti, ma riconducibili al medesimo livello di inquadramento.

In tali ipotesi – che pur marginali non possono essere escluse *a priori* nella patologia dei rapporti - potrebbe soccorrere il punto di vista della Corte Costituzionale espresso nella celebre Sentenza n. 103 del 1989.

In essa il giudice delle leggi, sollecitato dal dubbio di legittimità costituzionale delle norme del codice civile nella parte in cui consentono all'imprenditore di attribuire ai dipendenti, a parità di mansioni, diversi livelli o categorie generali di inquadramento retributivo, lo ha dichiarato infondato, ma nei sensi di cui in motivazione.

Secondo la Corte Costituzionale “per tutte le parti, anche quelle sociali, vige il dovere di rispettare i precetti costituzionali”.

Testualmente per la Consulta “*il datore di lavoro deve astenersi dal compiere atti che possano produrre danni e svantaggi ai lavoratori, cioè lesioni di interessi economici,*

professionali e sociali; in particolare, dell'interesse allo sviluppo professionale (riferito sia alla carriera che alla valorizzazione delle relative capacità)".

Pertanto "è demandato al giudice l'accertamento e il controllo dell'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nei livelli retributivi in base alle mansioni effettivamente svolte [...] con il rispetto dei richiamati precetti costituzionali e dei principi posti in via generale dall'ordinamento giuridico vigente", sicché "il giudice deve provvedere alle necessarie verifiche ed ha il potere di correggere eventuali errori, più o meno volontari".

In tali più angusti confini, al netto di tentazioni controriformiste o di letture minimaliste, potrebbero, dunque, trovare adeguata soluzione fattispecie concrete in cui l'applicazione della nuova disciplina dovesse condurre a conseguenze manifestamente irragionevoli o dovesse agevolare condotte abusive.

In definitiva, la tutela del bene della professionalità tradizionalmente intesa non è perentoria, anche se dal novellato art. 2103 c.c. di certo fuoriesce ridimensionata.

Quanto, invece, alla modifica in senso verticale, considerato che lo "slittamento" al livello inferiore è giustificabile solo per forme di effettiva riorganizzazione interna, è da ritenersi che, quanto alla rete, l'accertamento può diventare particolarmente rigoroso: infatti, se l'interesse comune richiede sin da subito una certa organizzazione che giustifica di per sé il distacco e/o il movimento dei lavoratori all'interno della rete, è necessario che per la riorganizzazione vi sia un *quid pluris* particolarmente significativo (e sopravvenuto) sì da giustificare non solo il distacco ma anche l'assegnazione di un livello inferiore.

Da ultimo, è indubbio che la conclusione di accordi individuali di modifica delle mansioni (v. comma 6) appaia la strada più proficua quando si tratta di demansionamento "pieno", cioè con assegnazione di mansioni che comporti il mutamento del livello di inquadramento e la riduzione della retribuzione, visto che il tenore letterale del comma 6 porta a ritenere che il mutamento possa anche non limitarsi al livello immediatamente inferiore: si tratta ormai di una legificazione del c.d. "Patto di declassamento," ammesso dalla giurisprudenza se promosso dal lavoratore stesso o se da questi accettato con genuina manifestazione di volontà. Per ottenere un consenso consapevole e reale del lavoratore, il legislatore ha previsto che gli accordi individuali possano essere conclusi solo in sedi protette, con l'assistenza di un rappresentante sindacale, di un avvocato o di un consulente del lavoro, al fine di evitare forme di coercizione della volontà del lavoratore, più o meno dirette. Va, però, segnalato che il legislatore considera legittimo tale accordo se viene con esso tutelato uno degli interessi tassativamente elencati dalla norma, attinenti alla continuità occupazionale, ad una differente professionalità che il lavoratore intende acquisire oppure per migliorare le condizioni di vita con la conseguenza che qualora l'accordo sia raggiunto (anche in sede protetta) senza la sussistenza di uno di tali qualificati interessi – da verificare concretamente – vi è da ritenere che esso sia nullo ai sensi del comma 9.

Va infine ricordato – sotto il profilo pratico - che normalmente il lavoratore, in sede giudiziaria, non fa valere un interesse di tipo “oppositivo” (teso cioè ad accertare la insussistenza del suo obbligo a svolgere le mansioni nuove) ma piuttosto un interesse pretensivo, chiedendo la tutela del diritto al ripristino della mansione precedente, all’assegnazione di una mansione equivalente e/o di essere risarcito dei danni procuratigli dal comportamento datoriale.

Rischio imprenditoriale del quale, evidentemente, va tenuto conto anche nelle operazioni di rete.

- b) Anche se si è in presenza di un contratto di rete, vanno sempre esplicitate le comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive in caso di trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km, pur non trattandosi di un presupposto di legittimità del distacco. Infatti, mentre l’interesse del datore di lavoro e la temporaneità del distacco escludono che si verifichi una somministrazione irregolare, tuttavia in caso di un distacco che comporti anche il sacrificio del trasferimento oltre la distanza indicata, il legislatore ha imposto un ulteriore limite al potere unilaterale del datore di lavoro, quale la sussistenza di una sorta di “giustificato motivo”, peraltro ulteriore rispetto all’interesse del datore di lavoro. Infine, le ragioni tecniche, organizzative e produttive sono analoghe a quelle previste in materia di trasferimento *ex art. 2103 c.c.* e quindi possono individuarsi nella contrazione dell’attività nella sede di provenienza o di incremento nella sede di destinazione, contrazione o incremento non necessariamente di lungo periodo (come per il trasferimento) data la fisiologica temporaneità del distacco. Le ragioni potranno anche cambiare con l’interesse di un retista in funzione del perseguimento di obiettivi ed esigenze della rete.

3. LA CODATORIALITA’

Rispetto a quanto finora evidenziato, la riforma del 2013 permette altresì a due imprenditori in rete di essere contitolari di un unico rapporto di lavoro con lo stesso dipendente con regole stabilite attraverso il contratto di rete medesimo. Il comma 4-*ter* del già citato art. 30, *ex D.lgs. n. 276/2003* riconosce, infatti, la possibilità della **codatorialità** in capo al lavoratore in tali circostanze, ovvero l’esistenza di almeno due o più datori di lavoro di altrettante imprese retiste verso il medesimo lavoratore. Tale nozione di codatorialità, devoluta nella sua specifica e peculiare disciplina alla volontà delle imprese retiste in sede di stesura del contratto medesimo (è ammessa la codatorialità dei dipendenti secondo le regole di ingaggio stabilite nello stesso contratto di rete), vuole significare la possibilità di titolarità congiunta del rapporto di due differenti imprese retiste rispetto allo stesso lavoratore dipendente assunto da una di queste. In tali termini il distacco - di cui sopra si è parlato - si pone, pertanto, in via dogmatica come estrema frontiera applicativa contenuta nel concetto del distacco tradizionalmente inteso, che comunque presuppone un solo datore di lavoro ed

un terzo solo utilizzatore. È stata così formalizzata in via legislativa la risalente affermazione giurisprudenziale secondo cui “può esistere un rapporto di lavoro che veda nella posizione del lavoratore un’unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone” (v. Cass. n. 4274/2003; una utilizzazione del tutto indistinta e promiscua della forza lavoro con conseguente “destinazione della prestazione di lavoro al complesso delle società operative, secondo le note forme della prestazione cumulativa o alternativa” (v. Cass., n. 25270/2011). Con il riconoscimento legislativo la “codatorialità” cessa di essere rimedio giudiziario, per diventare strumento ordinario di gestione delle risorse umane all’interno delle reti d’impresa, come tipizzate dalla L. n. 33/2009. Non è chiaro se il legislatore nel definire questa situazione di esercizio congiunto del potere direttivo quale “codatorialità” abbia fatto distinzione con la vera e propria “contitolarità” del rapporto di lavoro; è assai probabile che abbia utilizzato le due espressioni in maniera equivalente per ricondurle alla figura delle “obbligazioni soggettivamente complesse”, vale a dire un rapporto di lavoro unico ma con pluralità di datori di lavoro, quasi a voler costruire la figura simmetrica rispetto al c.d. “lavoro ripartito” ex art. 41 D.lgs. n. 276/2003, dove all’unitarietà del rapporto di lavoro corrisponde la pluralità di prestatori di lavoro (“due lavoratori assumono in solido l’adempimento di un’unica e identica obbligazione lavorativa”).

Avendo, poi, previsto la “codatorialità” come astrattamente possibile solo in presenza di un contratto di rete come tipizzato dal legislatore (“per le stesse imprese è ammessa la codatorialità”), deve ritenersi che la regola generale voluta è nel senso che il rapporto di lavoro non può essere soggettivamente complesso ma solo plurimo, sicché la codatorialità costituisce un’eccezione alla regola (insieme alla contitolarità delle imprese agricole di cui poi si dirà). Ma si tratta di dubbi “sistematici”, ancora irrisolti: qualcuno definisce la novità come mero “distacco a parte complessa”, vale a dire un distacco che vede come distaccatari una pluralità di utilizzatori della prestazione, ipotesi che –a parere di chi scrive – non è divisibile, visto che non vi sarebbe stato bisogno di dare una particolare interpretazione della codatorialità per pervenire ad una soluzione già realizzabile, sulla base della disciplina dell’istituto del “distacco”. Veniamo ad esaminare il complesso problema delle responsabilità. Infatti, per alcuni, la scelta del legislatore consentirebbe di minimizzare i rischi della responsabilità solidale derivanti dall’applicazione dell’art. 29 del D.lgs. n. 276/2003, fino ad azzerarsi, soprattutto in materia di appalti, essendo più trasparenti i rapporti tra committenti ed appaltatori e fornitori (dettagliando i controlli e le misure di *compliance*, affidandone l’effettuazione e monitoraggio all’organo comune della rete) o quando la committente è essa stessa retista, così da fare a meno del contratto di appalto, sostituito dalla prestazione di servizi effettuata direttamente dalla rete. Si ridurrebbe, sempre secondo una lettura “ottimistica”, anche il rischio di incorrere nell’appalto illecito e nella somministrazione irregolare, perché la scissione tra titolarità formale del rapporto ed utilizzo effettivo della prestazione verrebbe assorbita dalla contitolarità del rapporto di lavoro, in capo alle imprese facenti parte della rete. In realtà, occorre meglio valutare le conseguenze che si determinano sul piano della gestione giuslavoristica, dovendo peraltro farsi netta distinzione tra l’ipotesi di costituzione di una rete-soggetto (autonoma rispetto alle imprese che lo compongono) e la rete-contratto in cui le singole imprese partecipano mettendo a

disposizione la propria organizzazione ed il proprio personale. La rete-soggetto, infatti, è assimilabile ad una “grande azienda”, dove l’individualità della singola impresa partecipante diventa quasi irrilevante. Sul piano dei rapporti di lavoro, poi, vi è la possibilità da parte di questa di assumere direttamente e “personalmente” i propri dipendenti. Occorre chiedersi, allora, cosa accade alla rete-soggetto in caso di applicazione della c.d. codatorialità.

Devono riportarsi necessariamente i due diversi orientamenti che in dottrina si sono manifestati, con conseguenze opposte.

- a) Un primo orientamento considera la codatorialità come strumento voluto dal legislatore per consentire alle imprese retiste un uso “più disinvolto” dei rispettivi dipendenti all’interno della rete, secondo le modalità stabilite nel regolamento di rete e, quindi, il rapporto di lavoro conserverebbe la sua natura tradizionale, nel senso che ogni lavoratore ha un rapporto bilaterale con il proprio datore di lavoro “originario”;
- b) L’opposta interpretazione assimila, invece, la codatorialità alla c.d. “assunzione congiunta”, definizione elaborata con riferimento alle imprese agricole (v. art. 31 ex D.lgs. n. 276/2003) al fine di individuare una nuova fattispecie per cui ciascun dipendente sarebbe titolare di una pluralità di rapporti di lavoro con ciascuna delle imprese per le quali presta la propria attività lavorativa.

La seconda interpretazione non pare condivisibile atteso che, secondo tale opzione, il concetto di codatorialità perderebbe la sua identità e completezza e non sembrerebbe rintracciabile nella rete-soggetto, visto che è proprio la rete di per sé ad essere l’unica datrice di lavoro, responsabile in via esclusiva nei confronti dei propri dipendenti. Solo il primo orientamento – che vede la codatorialità esclusivamente come strumento, ed al contempo modalità per la gestione cumulativa dei dipendenti all’interno della rete, senza alcuna ripercussione nell’ambito della titolarità del rapporto di lavoro - sarebbe compatibile anche con le reti soggetto. Ed allora occorre prediligere l’interpretazione che consente di utilizzare appieno lo strumento della codatorialità, vale a dire in tutte le forme possibili di “rete” come pensate dal legislatore, che – qualora avesse voluto escludere detto strumento per le reti-soggetto – lo avrebbe dovuto dire; in assenza di ciò, la scelta appare obbligata nel senso descritto nella lettera a).

Vi sono, però, alcuni profili di criticità che vanno evidenziati, in quanto non ancora chiariti, che toccano la questione delle obbligazioni nei confronti dei dipendenti delle singole imprese in rete, stante l’applicazione del principio della responsabilità solidale. Ed infatti, molti dei contributi della dottrina in materia ricollegano al concetto di codatorialità la responsabilità solidale delle imprese che gestiscono promiscuamente uno o più dipendenti; e ciò anche se formalmente assunti da una sola delle retiste: in sostanza tutte le imprese che utilizzano promiscuamente la prestazione del dipendente all’interno della rete sarebbero solidalmente responsabili rispetto agli obblighi connessi alla prestazione di lavoro (retributivi e contributivi). Rispetto alle reti-soggetto, però, ciò non avverrebbe, visto che l’utilizzo promiscuo è insito nel fatto che il lavoratore sia dipendente della rete nel suo complesso. Nella codatorialità ex art. 30, comma 4-ter – distinta allora dalla contitolarità del rapporto di

lavoro – si assiste ad una dissociazione tra soggetto titolare del contratto (al quale permane la prerogativa del potere disciplinare) e l'effettivo utilizzatore delle energie lavorative (o gli effettivi utilizzatori in quanto retisti) al quale verrebbe traslato il solo potere direttivo sui dipendenti ingaggiati. Insomma, appare configurarsi come la condivisione del solo potere datoriale, al pari del distacco, con un legame accessorio al contratto di lavoro originario, secondo la regolamentazione negoziale contenuta nel contratto di rete. Per chi peraltro sostiene la vicinanza all'istituto del distacco viene in ausilio la collocazione della codatorialità nell'ambito dell'art. 30 rubricato "distacco", a testimoniare cioè che la codatorialità nella rete rileva quale modalità di declinazione del distacco medesimo, avendo gli stessi elementi costitutivi: la temporaneità e l'interesse del distaccante. Ma la gestione dell'istituto è devoluta totalmente alla volontà delle parti, espressa nel contratto di rete, talmente dilatata che lo stesso Ministero in materia di responsabilità e di sanzionabilità di eventuali illeciti, esclude l'automaticità della solidarietà tra i partecipanti al contratto e precisa che " *il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili ed amministrative, e quindi sul piano della sanzionabilità degli eventuali illeciti, occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare 'automaticamente' una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto*" (Circolare Ministeriale n. 35/2013). La determinazione del nuovo regime – dunque - è rimessa all'autonomia negoziale ma, in mancanza di espresse pattuizioni è ipotizzabile una responsabilità solidale per gli obblighi retributivi, contributivi ed assicurativi, così come per quelli in materia di sicurezza scaturenti dall'applicazione del D.lgs. n. 81/2008. Peraltro, chi ipotizza che la previsione della solidarietà nella coassunzione – come ineludibile quindi – come necessaria, non essendo i lavoratori funzionali ad un programma complesso di rete, ne deduce che la mancata previsione espressa per la codatorialità è determinata dal fatto che sarebbe un effetto "naturale" del contratto di rete, quanto meno quale tutela per i lavoratori (come in tutte le fattispecie previste dall'ordinamento in caso di lavoratori condivisi). Tale tesi, a parere di chi scrive, non pare condivisibile: *quod Lex voluit, dixit*, dunque, se il legislatore ha ritenuto di dover specificare solo per la coassunzione tale responsabilità, se ne deve dedurre che tale effetto non può che essere realizzato dalla volontà delle parti, salvo norme speciali (come ad esempio in materia di sicurezza). Peraltro, la pratica, soprattutto processuale, ha evidenziato che spesso i processi integrati di produzione determinano situazioni di riduzione delle tutele dei lavoratori sia in termini di garanzia economica e normativa, inerente l'applicazione di contratti collettivi da parte delle imprese coinvolte nel collegamento negoziale, sia in termini di disparità di trattamento tra i lavoratori dipendenti delle diverse imprese, sia ancora in termini di diminuzione delle guarentigie in materia di responsabilità (anche penale, amministrativa) per violazioni delle norme fiscali o antinfortunistiche. Quello che, però, caratterizza il "fenomeno rete" è che la codatorialità non deve essere accertata in fatto, ma è essa stessa una scelta delle parti, consentita dal legislatore per questo particolare processo imprenditoriale di produzione; 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 dovendo, di contro, essere stipulato in frode alla legge ex art. 1344 c.c., pena – in entrambi i casi - la nullità dell'accordo. Concordemente con alcuni commenti, deve ritenersi che

trattandosi di codatorialità “qualificata” non è possibile ricondurla alla codatorialità sostanziale o in senso lato cui si è fatto riferimento in dottrina per le ipotesi di responsabilità solidale di più imprese nei confronti di crediti (normalmente retributivi) e/o degli obblighi di sicurezza come si verifica tipicamente nell’appalto, afferendo piuttosto la “codatorialità” in parola all’esercizio concreto dei poteri datoriali da parte di più soggetti. Di qui la necessaria – e già anticipata – distinzione con la contitolarità, unica quest’ultima a determinare l’acquisizione congiunta della qualità di datore di lavoro sulla base del contratto, mentre la prima attiene all’esercizio – si ripete – condiviso di potere direttivo e di conformazione da parte di ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete o – meglio – dei soli retisti individuati appositamente nel contratto di rete. Il taglio meramente pratico di questo lavoro e l’ampio rinvio alle regole di ingaggio stabilite nel contratto di rete impedisce di procedere in maniera adeguata all’individuazione dello schema civilistico della codatorialità per le reti. Si può, allora, solo succintamente affermare che essendo la codatorialità una pattuizione facoltativa, ogni codatore esercita contestualmente il potere direttivo *iure proprio* (e non per via delegata); sul piano pratico il lavoratore adempie il suo obbligo eseguendo la prestazione in favore di chi formula per primo l’ordine o la direttiva (come per le obbligazioni alternative e/o solidali). Il che significa che il rapporto principale rimane integro rispetto a tutte le vicende degli altri rapporti (cessazione di questi o addirittura lo scioglimento del contratto di rete), salvaguardando in tal modo anche il lavoratore dalla “trappola” della rete ormai disciolta. Al contrario, questa ricostruzione consente che in caso di vizio del rapporto originario o di sua cessazione, verrebbe meno per impossibilità sopravvenuta ogni rapporto con gli altri retisti. Provando, allora, a guardare alla responsabilità di questi ultimi dal lato passivo, una prima prospettiva opta per la assenza di solidarietà nel debito (che invece era riconosciuta per la codatorialità nei gruppi di imprese), essendo qui soggetta alle specifiche previsioni delle regole di ingaggio; altra parte della dottrina, sfavorevole a questa dilatazione a dismisura della autonomia privata, comporterebbe comunque sia la condivisione della qualità di datore di lavoro, sia la codeterminazione delle condizioni di lavoro, sia la condivisione delle responsabilità anche per salute e sicurezza, sia la responsabilità congiunta per i crediti pecuniari, con la conseguenza – però – che le regole di ingaggio potrebbero riguardare solo i profili funzionali della prestazione resa a favore della rete oppure i modi di impiego congiunto dei lavoratori, ma non intaccare l’automatica responsabilità solidale passiva tra i creditori-datori di lavoro e art. 1292 c.c.. Esiste, poi, una posizione intermedia e forse preferibile che, in caso di silenzio delle parti, la regola è quella della solidarietà nel debito e che, vista la mancata previsione della responsabilità solidale come per la “coassunzione” ex art. 31, comma 3-*bis* del D.lgs. n. 276/2003, è consentita la limitazione pattizia del regime di responsabilità da parte dei retisti, fatta salva l’accettazione delle regole di ingaggio da parte del lavoratore. Certo è che la derogabilità del regime di responsabilità difficilmente può riguardare tutti gli obblighi datoriali, tra quali su tutti quelli in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro: ecco il perché del richiamo – come sopra formulato – alle norme imperative quale baluardo fondamentale non reprimibile da parte dell’autonomia privata. Non può ritenersi, in ogni caso, che il riferimento alla *lex contractus* equivalga ad un rinvio in bianco, tale da attribuire all’autonomia privata una latitudine regolativa senza limiti. Al contrario, la codatorialità – come introdotta e disciplinata dal contratto di rete – dovrà

necessariamente filtrare i valori ed i principi dell'ordinamento, cercando di fornire all'istituto un quadro normativo coerente. Non pare essere, comunque, una nuova forma di flessibilità del lavoro, ma piuttosto uno strumento per realizzare la maggiore efficienza della rete, intesa come riduzione dei costi dei fattori produttivi, e tra questi del fattore lavoro, ovvero per la modalità dei lavoratori incrementando la flessibilità operativa. Il consenso del lavoratore, peraltro, appare necessario, atteso che la codatorialità imponendo un diverso atteggiarsi di poteri e responsabilità nel rapporto incide sulla causa del contratto, provocando verosimilmente una novazione oggettiva del rapporto stesso: in sostanza, il lavoratore andrebbe a collaborare nell'attuazione del programma della rete, sicché il contratto di rete ed il relativo programma integrano la causa del contratto individuale. Se poi si opta per la tesi che il rapporto principale e la relativa obbligazione rimangono al datore di lavoro originario, si determina una fattispecie assai affine al contratto a favore di terzi ex art. 1411 c.c., con impegno del lavoratore promittente all'adempimento dell'obbligazione anche nei confronti dei retisti/terzi.

A questo punto, si pone la necessità di valutare, tra le ricadute pratiche, quella relativa al computo dei lavoratori nell'ambito della rete di imprese.

Va innanzitutto precisato come per i dipendenti di società collegate non è possibile detto computo, in quanto il collegamento economico tra imprese non esclude l'autonomia della personalità giuridica delle singole società e non si determina il sorgere di un nuovo soggetto; resta salva l'ipotesi in cui la costituzione di una pluralità di aziende sia preordinata in frode alla legge (vale a dire il frazionamento fraudolento o simulato tra vari soggetti giuridici di un'attività unitaria e di plurime prestazioni di lavoro, che fanno in realtà capo ad un solo centro di imputazione dei rapporti di lavoro (v. Sent. Cass. n. 6843/2010), perseguito in via alternativa con la simulazione degli atti costitutivi delle società ex art. 1415 c.c. - frazionamento fraudolento di una unica attività di impresa ex art. 1344 c.c. - interposizione fittizia del rapporto di lavoro ex art. 1, L. n. 1369/1960. A chiudere l'argomento non può che essere - in ragione di quella sensibilità giuslavoristica di cui si è detto, e tenuto pure conto che l'istituto della "codatorialità" risulta essere stato utilizzato quasi esclusivamente per una maggior tutela del lavoratore - proprio l'argomento delle tutele a favore del lavoratore in regime di codatorialità. Ed allora, durante la fase di svolgimento del rapporto la responsabilità solidale (se non esclusa nella pattuizione dei retisti poi recepita nel contratto individuale) offre certamente una adeguata tutela a partire dal rispetto dell'obbligazione retributiva. Nella fase patologica, sia la risoluzione del contratto di rete, sia la scelta dei retisti di rinunciare all'uso condiviso dei lavoratori, riportano il rapporto di lavoro nei binari classici della relazione bilaterale con il datore di lavoro originario. In punto di licenziamento (per giustificato motivo oggettivo) e di effetti del medesimo, già la giurisprudenza ha esteso le ragioni per motivi economici oltre i confini della singola impresa, tenendo conto dell'intero gruppo o comunque delle imprese che si sono avvalse della prestazione lavorativa del lavoratore licenziato; e se questo ha riguardo la cooperazione nei gruppi di imprese, *a fortiori* varrebbe per l'impresa di rete. Il profilo più problematico è indubbiamente quello legato al c.d. "*repechage*": se lo si interpretasse in maniera troppo estesa, si perverrebbe

effettivamente ad un licenziamento di fatto impossibile (la verifica della ricollocabilità infatti andrebbe effettuata per tutte le imprese collegate); per altro verso, vanno temperati entrambi gli interessi (quello datoriale per l'organizzazione dinamica, quello del lavoratore per la conservazione del posto). Ai fini, poi, dell'applicazione del nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (come riformato dalla L. n. 92/2012), il mancato *repechage* infrarete comporterebbe quasi sempre una tutela risarcitoria forte, mentre quella attenuata ex art. 18, comma 7, pare difficilmente ravvisabile nel mancato ripescaggio (manifesta insussistenza del fatto posto alla base del giustificato motivo oggettivo). Quest'ultimo appare più come una conseguenza del "fatto". In particolare, dopo la lettura interpretativa fornita dalla Corte di Legittimità con le pronunce n. 23669/2014 e n. 20540/2015, il "fatto" indicato nella citata norma coincide – necessariamente – con il fatto "materiale" e non con quello "giuridico" (come pure paventato da parte della dottrina), con la conseguenza che seppure la detta interpretazione è stata fornita in sede di licenziamento disciplinare, in ogni caso il principio dettato sembra operare in senso generale. Segnatamente, ha affermato l'Alto Consesso, che la questione della proporzionalità (della sanzione rispetto al fatto materiale) è del tutto estranea alla sussistenza o meno del fatto; per meglio dire, presupposto la sussistenza del fatto materiale. Egualmente, allora, deve dirsi per l'aspetto "ripescaggio", atteso che trattasi di aspetto estraneo all'accertamento della sussistenza del fatto oggettivo posto a base del licenziamento (riorganizzazione, ristrutturazione, ecc.). Giova ricordare, a questo punto, che l'obbligo del *repechage* va esteso alle posizioni lavorative esistenti presso società "collegate", quando emerge in giudizio la loro costituzione in frode alla legge (v. Sent. Cass. n. 7717/2003; Trib. Milano 14.3.2003). Al di là di tale ipotesi, deve escludersi che l'esigenza aziendale di risolvere il rapporto di lavoro e l'obbligo di ricollocare il dipendente debbano essere commisurati alla possibilità di utilizzare il prestatore nell'ambito delle società che compongono il gruppo, che non hanno la qualità di datrici di lavoro del dipendente licenziato (v. Sent. Cass. n. 1527/2003; Sent. Cass. n. 2831/1990). Allora – *mutatis mutandis* – ben può applicarsi alla rete questo principio affermato in giurisprudenza in materia di gruppi societari, realtà imprenditoriale quanto mai vicina al fenomeno "rete". È doveroso, però, dare atto del diverso orientamento interpretativo, pure espressione della giurisprudenza di merito con riferimento a detta problematica: è stato infatti affermato che non appare convincente la opposta tesi (*repechage* "fuori" dal fatto), poiché le diverse componenti del giustificato motivo oggettivo sono elementi tra loro inscindibili, che permettono al giudice di valutare un fenomeno concettualmente unitario e dunque non scomponibile al suo interno, dovendosi ricordare che la L. n. 92/2012 non ha mutato la nozione di g.m.o. prevista dall'art. 3 della L. n. 604/1966, né il quadro costituzionale di riferimento nel cui ambito essa è stata elaborata: il punto di bilanciamento tra gli artt. 41, commi 1 e 2, e 4, comma 1, della Costituzione è nel principio dell'*extrema ratio* che, incidendo direttamente sulla portata dell'art. 3 della L. n. 604/1966, contribuisce alla configurazione della regola del *repechage*. D'altro canto, come osservato da autorevole dottrina, alla luce dei principi costituzionali anzidetti, la possibilità di continuare ad occupare il lavoratore non consente neppure di prospettare la riconducibilità delle ragioni di un eventuale licenziamento alle evenienze richiamate dall'art. 3 della L. n. 604/1960. Si aggiunge, poi, che anche il diverso orientamento - che tende ad escludere che l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altro posto rinvenibile all'interno dell'organizzazione

aziendale rientri nel “fatto” la cui manifesta insussistenza dà luogo alla reintegrazione nel posto di lavoro - finisce per riconoscere che tale ipotesi non può non ricorrere nei casi in cui il datore di lavoro abbia proceduto, entro un ridotto margine di tempo dal licenziamento, ad una nuova assunzione nella medesima mansione del lavoratore licenziato, od in una strettamente assimilabile a quella, atteso che da siffatta assunzione è desumibile che la soppressione (o la riorganizzazione) adottata non sia effettiva. Fuori, poi, dalla tutela reintegratoria le conseguenze economiche del licenziamento (per ragioni oggettive, così come per quello disciplinare che, in presenza dell’obbligo del lavoratore nei confronti di più soggetti, acquista connotati peculiari) graveranno su tutti i datori di lavoro (probabilmente) se non viene diversamente previsto, con la precisazione però che il datore originario funge da primo e principale obbligato, così come in ipotesi di condanna alla reintegra. Di fronte ai vantaggi, salutati con ottimismo dagli operatori, che la libera autonomia privata può trarre inserendo, nel contratto di rete, la esclusione della (automatica) responsabilità solidale tra i retisti (e stabilire criteri di imputazione delle responsabilità delle singole imprese nelle diverse fasi esecutive del contratto di rete), si appalesa un sbilanciamento in favore del lavoratore in materia di obblighi c.d. di diligenza, obbedienza e fedeltà, essendo tale nei confronti di tutti i codatori, perché a tutti a costoro è diretta la prestazione, e, l’esercizio del potere direttivo e disciplinare di ciascuno, è da presumersi conforme alla volontà di tutti gli altri. Per riportare, allora, nel giusto equilibrio gli opposti interessi, diventa fondamentale regolare in sede pattizia (cioè nel contratto di rete) soprattutto le modalità di esercizio del potere direttivo, e i meccanismi di attribuzione interna delle rispettive competenze che da esso promanano, oppure delegare il tutto ad un organismo di coordinamento anche del potere disciplinare, il tutto da non confondere con la c.d. amministrazione del personale, che riguarda le incombenze amministrative e procedurali relative alla gestione dei rapporti di lavoro, che può essere accentrato senza necessariamente aversi la codatorialità. Ulteriore limite alla negoziazione privata è nella complessa materia della sicurezza del lavoro, dove la nozione di datore di lavoro individua non solo formalmente ma anche sostanzialmente chi detiene effettivamente la responsabilità dell’organizzazione o dell’unità produttiva (v. art. 2, comma 1, lett. b, D.lgs. n. 81/2008), senza dimenticare che l’art. 299 del D.lgs. n. 81/2008 dà rilievo anche all’esercizio di fatto di poteri direttivi (a prescindere dalla figura formale di datore di lavoro, dirigente e preposto (v. art. 2, comma 1, lettere b, d, ed e). Ciò significa che gli obblighi connessi alla prevenzione graveranno necessariamente e senza possibilità di deroga a carico dei soggetti individuati dal D.lgs. n. 81/2008: così le sanzioni contravvenzionali graveranno sull’effettivo responsabile, quelle amministrative pecuniarie, invece, oltre che sull’autore della violazione, anche in solido su tutti i codatori. Infine, la codatorialità assume rilievo in ordine alle modalità con le quali determinare le soglie numeriche rapportate all’organico dell’impresa tutte le volte che il nostro ordinamento le assume come requisiti o piuttosto come impedimenti per l’applicazione di alcuni istituti: 1) applicazione dei diversi regimi di “protezione” del posto di lavoro; 2) diritti sindacali “statutari”; 3) applicazione delle norme in materia di diritto al lavoro dei disabili; 4) regime di “conservazione” o “conferimento” del T.F.R.; 5) contingente di lavoratori a tempo determinato assumibili ex art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 368/2010 (come modificato dall’ art.

1, comma 1, lett. a, punto 1), della L. n. 78/2014) 6) legittimazione passiva nel procedimento per la repressione della condotta antisindacale ex art. 28 Statuto dei Lavoratori.

L'opinione prevalente afferma che dette soglie numeriche, o limiti quantitativi, devono essere calcolati in relazione alla dimensione complessiva delle imprese codatrici legate da un contratto di rete. A parere di chi scrive l'assunto è condivisibile, in ragione anche del settore ove la codatorialità è nata per volere giurisprudenziale (i gruppi di impresa), nel quale cioè vi è un'organizzazione produttiva "globale" finalizzata ad un certo risultato, che si distingue dalla rete solo per essere strutturata in via gerarchica/verticale, piuttosto che in una articolazione orizzontale/di parità tra le imprese. Il risultato, però, è il medesimo, sotto il profilo economico-produttivo, ed è a questo che si rivolgono le citate norme, a prescindere dalla modalità, appunto, con la quale il risultato viene perseguito. Risulta pertanto minoritaria la tesi che vuole imputare i lavoratori "codati" a ciascun datore di lavoro *pro parte*, facendo leva sull'art. 1298 c.c. : se è vero che la rete è stata pensata dal legislatore per garantire una sorta di "mercato interno" che garantisca ai lavoratori retisti la continuità del lavoro, non per questo si può pervenire ad un evidente "sbilanciamento" del sistema a carico del lavoratore stesso, già gravato, come si è detto, da un maggior impegno ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c.. Basti pensare all'ipotesi in cui sia interesse delle stesse retiste a configurare un unico centro di imputazione nel caso di contestazioni disciplinari nei confronti del dipendente da parte di diverse imprese retiste, con le quali costui abbia avuto rapporti di lavoro formalmente distinti. Va da sé che tale assunto è facilmente applicabile alle reti di filiera (datori omogenei) ma non anche a quelle trasversali (o disomogenee). Sullo stesso piano si discute ai fini dell'individuazione dell'ambito di applicazione del c.d. onere di *repechage*, come si è già detto: osterebbe, allora, all'onere gravante su tutte le imprese codatrici, la circostanza che il singolo codatore non ha il potere di trasferire o distaccare il lavoratore "codato" ad altra impresa codatrice, senza il consenso di quest'ultima o senza l'attribuzione di un potere gestionale accentrato in un organo comune, secondo le specifiche previsioni del contratto di rete. Questo, però, è facilmente superabile (e soprattutto ben prevenibile), con l'individuazione formale di meccanismi di adozione di provvedimenti di trasferimento e/o distacco dei dipendenti quale rimedio a situazioni di eccedenza di personale o quanto meno alla prova di aver fatto da parte del codatore di lavoro interessato tutto quanto possibile per ricollocare il dipendente "codato" all'interno della rete. Pensare, infatti, che la libertà negoziale prevista per la gestione della codatorialità sia utile ad annientare qualsivoglia rischio imprenditoriale è tesi in netto contrasto con la *ratio* stessa della codatorialità, per come conosciuta nel nostro ordinamento fino ad ora, vale a dire come strumento di tutela del lavoratore, e non di riduzione della detta tutela. Va ricordato, infatti, che dopo la riforma introdotta con il D.lgs. n. 276/2003 (nel quale – giova ricordare pure – il fenomeno rete è inserito con la predetta previsione della codatorialità) vi è stata una evoluzione dell'ordinamento verso un nuovo sistema rimediabile, incentrato non più sulla saldatura tra rapporto di lavoro e organizzazione produttiva, bensì sull'affiancamento di entrambi gli imprenditori coinvolti nel decentramento rispetto agli obblighi ed alle responsabilità del datore di lavoro. Dunque si è chiaramente passati da un modello che accentrava sull'impresa che risultava essere la vera datrice di lavoro a quello di tutela basato

su responsabilità congiunte di più imprese, o comunque sulla distribuzione tra più soggetti dell'universo creditorio del datore di lavoro. L'evoluzione ulteriore ha portato ad una tendenza moltiplicatoria dei centri di imputazione delle responsabilità datoriali fino ad individuare forme di contitolarità e a teorizzare forme di codatorialità, portando ad individuare tecniche di responsabilità solidale o plurisoggettiva. D'altro canto, non si vede perché il legislatore abbia chiaramente previsto per i gruppi di imprese la responsabilità in solido per obbligazioni contrattuali, previdenziali, e di legge, con l'assunzione congiunta in agricoltura, anche per le imprese collegate con un contratto di rete, e, allo stesso tempo, possa aver legittimato l'autonomia privata nel contratto di rete ad eliminare tale effetto legale tipico della datorialità. Certamente, il terreno più fertile per configurare queste forme estreme di responsabilità datoriali è stato quello dei gruppi di impresa e dei consorzi. Calando tale dibattito sul piano delle reti di imprese, nessun problema – come si è visto – si pone in caso di rete “pesante”, atteso che sotto il profilo giuslavoristico la rete con soggettività giuridica riconduce tutto nello schema del contratto bilaterale. Nel caso, invece, delle reti c.d. “leggere”, l'idea della codatorialità effettivamente rischia di introdurre un elemento di eccessiva integrazione delle responsabilità datoriali: si può allora porre rimedio con uno schema flessibile del contratto di rete che consente di calibrare la condivisione delle responsabilità tra i soggetti protagonisti della rete in rapporto al grado di intensità delle forme di collaborazione. Del resto si vuole che anche nel caso di altre espressioni aggregative di imprese, quali i consorzi, il tema delle responsabilità è ancora oggetto di dubbi interpretativi. Alle società consortili il legislatore ha dedicato solo una norma, l'art. 2615-ter c.c., ai sensi del quale *“le società previste nei Capi III e seguenti del Titolo V possono assumere come oggetto sociale gli scopi indicati nell'art. 2602. In tal caso l'atto costitutivo può stabilire l'obbligo dei soci di versare contributi in denaro”*. La norma, oltre a non contenere alcuna esplicita indicazione, non opera neanche alcun rinvio espresso ad altre disposizioni, lasciando aperto, così, il dibattito sulla disciplina applicabile alle società consortili, oltre che sulla stessa natura giuridica. La questione interpretativa si è sviluppata principalmente sull'esigenza di coordinare le norme in materia di consorzi con quelle sulle società, dando prevalenza alla causa consortile oppure alla struttura societaria (in merito, si veda lo studio Consiglio Nazionale del Notariato del 19 febbraio 2013 n. 134-2013/I; cfr., inoltre, lo studio Consiglio Nazionale del Notariato del 31 maggio 2012 n. 187-2011/I). Un primo orientamento, dando rilievo alla causa del contratto di consorzio sulla forma societaria, ritiene applicabile in maniera automatica alle società consortili la disciplina sui consorzi, indipendentemente da specifiche clausole statutarie. Un secondo orientamento propende, invece, per l'applicazione delle norme relative al tipo di società prescelto, sulla considerazione che le finalità consortili non possono inficiare la struttura societaria stessa. Un orientamento, poi, intermedio si dirige verso una disciplina mista, quella dei consorzi per i profili attinenti i rapporti tra consorziati e terzi e quella delle società per i profili organizzativi. Secondo un altro orientamento – che sembra prevalere in dottrina – alle società consortili si applicherebbero le norme inderogabili qualificanti il tipo societario adottato. In base, però, al principio dell'autonomia privata, risulterebbe consentito l'inserimento di clausole statutarie in deroga alla disciplina tipica, incompatibile con i caratteri essenziali del fenomeno consortile. Quello che è certo, nello specifico, è il regime delle possibili deroghe con apposite

clausole statutarie. In particolare, quanto ai limiti dell'autonomia privata, si richiama quell'orientamento in base al quale il rinvio implicito alla normativa sulle società contenuto nell'art. 2615-*ter* c.c. renderebbe inderogabili le norme societarie a tutela degli interessi dei terzi o di interessi generali. I temperamenti alla disciplina societaria possono essere adottati, in via statutaria, se strettamente connessi all'assunzione dello scopo consortile, specie con riferimento alle disposizioni societarie incompatibili con lo stesso. In giurisprudenza, si ricorda che secondo la Sent. Cass. n. 18113/2003 *“se non può escludersi che a determinati effetti l'inserimento della causa consortile in una certa struttura societaria possa comportare un'implicita deroga ad alcune disposizioni altrimenti applicabili a quel particolare tipo di società, quando l'applicazione di quelle disposizioni si rivelasse incompatibile con aspetti essenziali del fenomeno consortile, di certo non si può ammettere che ne vengano stravolti i connotati fondamentali del tipo societario prescelto, al punto da renderlo non più riconoscibile rispetto al corrispondente modello legale”*. Tra i principi inderogabili, la Cassazione ha incluso quello relativo alla responsabilità della s.r.l. con il suo patrimonio per le obbligazioni sociali, con la conseguenza di ritenere inapplicabile nei confronti degli aderenti ad un consorzio il regime di responsabilità di cui all'art. 2615, comma 2, c.c., che prevede la responsabilità solidale dei singoli consorziati con il fondo consortile per le obbligazioni assunte dagli organi del consorzio per conto dei singoli consorziati.

Ciò premesso, in punto di possibile utilizzazione della “codatorialità qualificata” – vale a dire propria delle reti di impresa come sopra descritta – in via astratta - non pare la stessa incompatibile con la realtà dei consorzi per le ragioni sopra esposte; ciò nonostante, la cautela pare d'obbligo, atteso che nei consorzi la causa associativa, determinata da uno specifico interesse comunemente perseguito in un certo ambito temporale, già sussiste esattamente come per la rete, quest'ultima è verosimilmente utilizzabile purché la causa della rete stessa sia diversa e/o ulteriore rispetto a quella originaria del consorzio.

4. CONTITOLARITA' – COASSUNZIONE

Il D.lgs. n. 76/2013 ha introdotto due forme di codatorialità: la prima – sopra trattata – di tipo “contrattuale”, legata all'istituto del distacco ed alle aziende connesse da un contratto di rete, con legittimazione dei patti interni tra imprese nella cogestione dei rapporti di lavoro in distacco; e la seconda – qui in trattazione – di tipo “legale”, limitata esclusivamente ai datori di lavoro operanti in agricoltura e inquadrati come imprese agricole (art. 31, comma 3-*bis*, D.lgs. n. 276/2003: *“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 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 50% di esse sono imprese agricole; 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 3bis- e 3ter”). L'elemento dirimente – oltre a quello sopra evidenziato circa l'origine della contitolarità – tra le due fattispecie, sta nel fatto che la codatorialità da “distacco” non pare crei alcuna solidarietà rispetto agli obblighi assunzionali, né alcuna contitolarità degli obblighi contributivi ed assicurativi in costanza di rapporto di lavoro, cosa che invece accade per il contratto contestuale in agricoltura. Quest'ultimo, peraltro, individua nel contratto di rete solo una delle situazioni che legittimano l'estensione della contitolarità degli obblighi tra più soggetti datoriali. È pacifico che questo caso di codatorialità effettiva (e non sostitutiva) non ha alcuna relazione con gli obiettivi conclamati dal legislatore d'urgenza (creare nuova occupazione, accrescere la capacità innovativa e la competitività sul mercato, anche nel comparto agricolo) e, in particolare, con quello di promozione di nuova occupazione, ma può configurarsi comunque come strumento di flessibilità in entrata, concepito esclusivamente per limitare fenomeni di elusione e evasione degli obblighi contributivi in agricoltura. La volontà legislativa di differenziare nettamente i due istituti può desumersi in maniera agevole non solo dall'utilizzo di termini diversi, ma anche dalla loro regolamentazione a mezzo di distinte previsioni (art. 30, comma 4-ter e art. 31). Ed allora, da un lato con la codatorialità abbiamo l'esercizio condiviso delle prerogative datoriali, tipicamente il potere direttivo e di controllo sul/i medesimo/i lavoratore/i da parte dei codatori e con le modalità di cui alle regole di ingaggio stabilite dalle parti, dall'altro vi è la condivisione di diritti, poteri e responsabilità, in via diretta e principale (da differenziare ulteriormente da quella regolata dall'art. 29, comma 2, D.lgs. n. 276/2003 in materia di appalto, tra appaltatore che è obbligato principale e committente che è obbligato in solido in via sussidiaria, secondo uno schema affine all'istituto fideiussorio), da parte di tutti i datori di lavoro “congiunti”. Dunque, in quest'ultima fattispecie non si profilano problematiche relative al “consenso del lavoratore” coinvolto, atteso che si presuppone che l'assunzione congiunta (definita dalla circolare n. 35/2013 come contestuale) avvenga *ab origine* (si tratta, infatti, di assunzione e non di ingaggio); questo elemento evidenzia l'ulteriore differenza con la codatorialità, che può sopravvenire come anche retrocedere e non preclude *ex lege* eventuali limitazioni di responsabilità da parte dei codatori. Il contratto contestuale di lavoro in agricoltura, nel suo assetto fondamentale, ha carattere multilaterale anche per ciò che attiene agli obblighi assunzionali e contributivi, oltre che del sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro. La nuova disposizione, dunque, integra la previsione di legge *ex art. 31* del D.lgs. n. 276/2003 dei gruppi di impresa, introducendo la possibilità di procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori, e ciò anche da parte di imprese legate da un contratto di rete se almeno il 50% di esse sono imprese agricole. Se con la precedente normativa le singole imprese erano obbligate ad assumere singolarmente ed in modo distinto i lavoratori, con la nuova tipologia contrattuale più imprese potranno (co)assumere uno o più dipendenti per destinarli a svolgere attività presso le rispettive aziende (una sorta di “*job sharing* dal lato datoriale” come qualcuno ha sostenuto). Ovviamente, questa ipotesi è del tutto distinta da quella in cui ad assumere è una rete con soggettività giuridica, similmente a quanto avviene per i consorzi, rientrando nel tradizionale schema binario nel

rapporto tra datore/lavoratore. L'art. 31, comma 3-*bis*, del resto, si riferisce ad una pluralità di imprese, escludendo così in caso di assunzione congiunta la *reductio ad unum*. È prevista, come si è anticipato, la responsabilità in solido di tutte le imprese per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge in caso di utilizzazione promiscua dei lavoratori. Sostanzialmente, le imprese sono strettamente vincolate tra loro: se un datore non dovesse retribuire il lavoratore o versargli i contributi, lo dovranno fare le altre imprese coobbligate. Si ritiene che l'*intentio legis* sia quella di favorire le imprese agricole in caso di accertamento ispettivo, purché risulti che l'assunzione contestuale del lavoratore si stia comunicata preventivamente al centro per l'impiego, con la contropartita che gli obblighi contributivi sorgono in capo a più soggetti ad evitare le facili elusioni delle imprese senza rete ed il frequente ricorso al lavoro fittizio o al lavoro sommerso. Peraltro, aver creato una specifica situazione di codatorialità nel settore agricolo esclude – di fatto – la possibilità di ricorrere alla codatorialità regolamentata dal contratto di rete, cioè secondo la previsione dell'art. 30, comma 4-*ter*, del D.lgs. n. 276/2003, oggettivamente e funzionalmente incompatibile con l'istituto del distacco per la tipologia ordinaria a termine dei contratti di lavoro in agricoltura. Va infine precisato che l'attivazione del nuovo istituto è rimandata ad un decreto ministeriale solo per la definizione delle modalità con cui procedere alle assunzioni congiunte, di cui non è indicato il termine finale per la emanazione: certamente le disposizioni in commento possono servire anche (e non solo) come deterrente e come elemento preventivo e presuntivo per obbligare le imprese interessate a precostituire *ex ante* (per gli organi di vigilanza) e non *ex post* gli strumenti contrattuali di collegamento economico tra il datore di lavoro formale e l'effettivo gestore dei terreni agricoli sui quali viene svolta l'attività di raccolta dei prodotti, estendendo così automaticamente a quest'ultimo la solidarietà sugli oneri contributivi del rapporto di lavoro. A concludere, occorre verificare il regime delle tutele a favore del lavoratore. Pare necessario distinguere tra la fase di svolgimento del rapporto di lavoro e la fase di conclusione di quest'ultimo. Durante il rapporto di lavoro, il meccanismo della responsabilità solidale dal lato passivo tutela senz'altro il lavoratore in maniera adeguata, a partire dal rispetto dell'obbligazione retributiva. Questo aspetto è comune alla codatorialità in assenza di diversa pattuizione tra i retisti, poi "recepita" dal contratto individuale di lavoro. Nella fase patologica del rapporto – quella cioè in cui il collegamento negoziale e le obbligazioni plurisoggettive comportano maggiori problemi – se per la codatorialità la risoluzione del contratto di rete - oppure la scelta dei retisti di rinunciare all'uso condiviso del lavoratore - comporta nient'altro che il "ritorno" del rapporto di lavoro nei binari della relazione bilaterale con il datore di lavoro originario, a differenza – dunque – della assunzione congiunta che potrebbe invece implicare che la fine del rapporto di lavoro con uno dei datori "congiunti" (anche per cause estranee a quest'ultimo, come ad esempio in caso di fallimento di uno dei retisti o dei datori congiunti) comporta effetti diversi. Da un lato si potrebbe profilare la fine del rapporto con tutti oppure, altra ipotesi, vi sarebbe la conservazione degli effetti utili del contratto nei confronti delle altre parti. Questa seconda soluzione pare preferibile, sia a tutela del lavoratore sia a tutela degli altri datori congiunti che potrebbero avere interesse nella prosecuzione del rapporto. Sotto questo profilo, venendo agli effetti della tutela risarcitoria in tema di licenziamento per giustificato motivo oggetto, sembrerebbe gravare su tutti i datori di lavoro "congiunti" ogni conseguenza

economica, secondo le regole della solidarietà passiva. Come si è detto, probabilmente, ciò avverrebbe anche nella codatorialità *ex art. 30, comma 4-ter*, ove però il datore di lavoro originario fungerebbe da primo e principale obbligato, così come in ipotesi di condanna alla reintegra.

5. DAL DIVIETO DI INTERPOSIZIONE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NEL “JOBS ACT” PASSANDO PER LA RETE DI IMPRESA TRA TUTELE E PROMOZIONE DELL’OCCUPAZIONE. QUESTIONI APERTE

È noto che con le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 276/2003 vi è stato un profondo mutamento nella disciplina avente ad oggetto l'utilizzazione del lavoro altrui, evoluzione che in realtà era avvenuta negli ultimi anni portando sempre di più a stemperare un principio fondamentale nel nostro ordinamento – intorno al quale tra l'altro è ruotata tutta la legislazione e la giurisprudenza volta a vietare l'utilizzo di prestazione altrui – ovvero, la coincidenza tra il titolare formale del contratto di lavoro e l'effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa. Coincidenza questa che ha sempre avuto lo scopo, nella volontà del legislatore, di far gravare su chi beneficia della prestazione lavorativa i relativi costi e le relative responsabilità legate alla instaurazione del rapporto di lavoro. Questa dissociazione tra effettivo titolare del contratto di lavoro e beneficiario delle prestazioni lavorative costituisce la base e l'essenza di tutti i fenomeni interpositori. Tramite l'interposizione si attua un meccanismo negoziale complesso, per effetto del quale un soggetto interponente utilizza le energie lavorative di un prestatore di lavoro, formalmente dipendente da un terzo soggetto interposto, il quale garantisce il trattamento retributivo, la stabilità del posto, una tutela sindacale previdenziale e contrattuale. Si tratta certamente di un fenomeno simile alla fattispecie dell'appalto, ma tuttavia non può essere inquadrato in questo schema contrattuale. Il disvalore nato intorno a tale forma di utilizzazione della manodopera ha raggiunto il massimo della espressione legislativa con la L. n. 1369/1960, la quale – usando una tecnica definitoria del fenomeno interpositorio volutamente generica – ha vietato ogni fornitura di manodopera “in qualsiasi forma” posta in essere. Sui dubbi interpretativi generati dalla legge sono intervenute dottrina e giurisprudenza ad individuare una serie di indici rivelatori della fattispecie interpositoria quali: 1) l'utilizzazione di mezzi e strumenti dell'imprenditore ovvero conferimento dell'appaltante all'appaltatore di capitali, macchine ed attrezzature tale da rendere marginale ed accessorio l'apporto dell'appaltatore (basta pensare all'ipotesi in cui l'appaltatore versa un corrispettivo per l'uso di macchine attrezzature); 2) la carenza di autonomia nell'organizzazione del lavoro e/o nello svolgimento, da parte di dipendenti dell'appaltatore, di una attività fungibile con quella esercitata dall'appaltante; 3) l'utilizzazione di lavoratori inattività complementari, preordinate, anche solo indirettamente, al raggiungimento dei propri scopi; 4) la mancata assunzione del rischio di impresa in capo all'appaltatore/interposto ; 5) la sottoposizione del

lavoratore alle direttive dell'interponente e del suo personale. La giurisprudenza, peraltro, nel tentativo di adeguare la normativa ai mutamenti socio economici e quindi produttivi, ha progressivamente dato rilievo a elementi e dati organizzativi anche "immateriali". Era evidente che la dimensione normativa del fenomeno interpositorio non poteva prescindere dalle modifiche e dalla evoluzione che inevitabilmente viveva il mercato ed i rapporti di lavoro con l'avvento di nuove tecniche produttive; sotto tale profilo, l'essenza della L. n. 1369/1960 basata sulla dissociazione tra effettivo titolare del contratto di lavoro e beneficiario della prestazione, poggiava su assunto ormai anacronistico ovvero che l'interposizione di un terzo tra utilizzatore e lavoratore non fosse necessaria alle esigenze del sistema produttivo, principio ormai indebolito ed inadeguato rispetto alla rivoluzione tecnologica ed al processo di rinnovamento che hanno determinato il nascere di nuovi modelli socio-economici come il frazionamento del processo produttivo per la realizzazione di specifici servizi strutturali. Decisamente l'impianto normativo non è stato più in grado di operare un discrimine tra appalto genuino e interposizione vietata nel momento in cui si sono sviluppate nuove professionalità e quando si è diffusa la pratica di "prestare" ad altre società il c.d. *know-how*. Il processo di revisionismo critico della fattispecie interpositoria, dunque, ha avuto origine da questi fenomeni così come dal ricorso a forme fisiologiche di decentramento produttivo per la realizzazione di specifici servizi. I successivi interventi legislativi, volti prima a mitigare la rigidità del fenomeno interpositorio e poi ad abrogare la legge che lo vietava, sono il frutto delle critiche mosse alla L. n. 1369/1960 ed alla sua incapacità di adattarsi alla rinnovata realtà socio-economica; il primo intervento legislativo, quindi, volto a mitigare tale rigidità e destinato ad operare su una realtà ormai non più trascurabile caratterizzata da crescenti fenomeni di esternalizzazione, è la L. n. 196/1997 (detta anche "Pacchetto Treu") introduttiva nel nostro ordinamento del lavoro temporaneo o c.d. lavoro interinale (sebbene i principi ispiratori partono dalle linee guide contenute nell'Accordo Interconfederale del 23.7. 1993 meglio chiarite nel c.d. "Patto per il lavoro" del 24.9. 1996). Per la prima volta, quindi, nel nostro ordinamento è stata introdotta la fornitura di lavori in termini di mera deroga al rigido regime vincolistico contenuto nella legge del 1960 e, soprattutto, imposto dalle interpretazioni fornite da dottrina e giurisprudenza, strumento già presente in tutti i paesi europei e che ha reso possibile l'utilizzazione da parte dell'impresa presso di sé ed in proprio favore di lavoratori che, formalmente, sono a tutti gli effetti alle dipendenze della impresa fornitrice. Questo ha significato che è diventato possibile beneficiare, temporaneamente, delle prestazioni lavorative di dipendenti altrui, senza per questo incorrere nel generale divieto di appalto di manodopera. Due sono state le linee dell'intervento normativo: da un lato, son state ampliate le ipotesi di somministrazione del lavoro altrui, non più limitate al soddisfacimento di mere esigenze temporanee della impresa utilizzatrice (vedi la somministrazione a tempo indeterminato), dall'altro lato, viene definito un sistema sanzionatorio volto a reprimere e sanzionare forme fraudolente di intermediazione nei rapporti di lavoro.

Con il D.lgs. n. 276/2003 sembra definitivamente superato lo sfavore e la diffidenza dell'ordinamento verso ogni forma di esternalizzazione e decentramento produttivo e verso ogni forma di mediazione privata nel collocamento, con la volontà del legislatore

evidentemente di consentire un ricorso più flessibile e una diffusione più fiduciosa della mediazione privata e della somministrazione. Viene, quindi, abrogata la legge del 1960 che vietava ogni forma di somministrazione di lavoro altrui, viene abrogata la L. n. 196/1997 che introduceva la fornitura di lavoro temporaneo in termini di mera eccezione alla regola della legge del 1960, si introduce un nuovo regime giuridico della somministrazione di lavoro di ispirazione antifraudolenta, volto a reprimere le forme di interposizione nei rapporti di lavoro che hanno come finalità quella di ledere i diritti dei prestatori di lavoro, rimane confermato che la somministrazione di lavoro è possibile solo da parte di soggetti a ciò espressamente autorizzati, mentre viene ampliato il quadro delle ipotesi di legittima somministrazione di lavoro non più limitato al soddisfacimento di esigenze temporanee della impresa utilizzatrice, ma ora ancorato ad esigenze oggettive, individuate dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Importante, però, sottolineare come in quelle disposizioni rientrano anche norme che regolano i rapporti tra utilizzatore e somministratore a tutela del soggetto che, sebbene protagonista della somministrazione, rimane del tutto estraneo al contratto ovvero il lavoratore. Sotto tale profilo il legislatore, nonostante abbia operato un pesante intervento abrogativo, ha indubbiamente ripreso gli aspetti che tanto hanno caratterizzato la normativa sul lavoro temporaneo ovvero la trilateralità strutturale del rapporto e le tematiche legate a tale particolare struttura. Riprendendo, quindi, i contenuti della normativa abrogata, propone anche tutela già note al sistema normativo del fenomeno interpositorio, confermando il regime sanzionatorio e penalistico già previsto nelle ipotesi di violazione della disciplina della mediazione privata. Vi è da un lato affermato il principio del diritto dei lavoratori somministrati ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, con la conseguenza che il ricorso alla somministrazione ha un costo piuttosto elevato. Tale onerosità è uno degli elementi che di fatto avrebbero dovuto indurre a richiedere la somministrazione solo in presenza di cause oggettive e reali. Dall'altro lato, sono stati confermati ed estesi alla somministrazione gli aspetti che hanno caratterizzato la ripartizione di diritti, obblighi e responsabilità nel rapporto tra utilizzatore e impresa fornitrice di lavoro temporaneo, sicché al principio di parità di trattamento sopra descritto corrisponde un altro fondamentale principio, quello della solidarietà mutuato dalla normativa sugli appalti solidali di cui all'art. 3 della legge del 1960. Si tratta della obbligazione che il somministratore assume in solido con l'utilizzatore di corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e previdenziali spettanti e dovuti.

Nel sistema, poi, sono stati previsti casi espressi e tassativi in cui la somministrazione è vietata (che ricordano quelli previsti dal D.lgs. n. 368/2001 in materia di lavoro a termine) nonché diversi livelli della scala di gravità della somministrazione non a norma di legge. L'ipotesi minima è quella che si verifica quando la somministrazione è resa fuori dei limiti tassativamente indicati nell'art. 30, e quando non rispetta i requisiti di forma ex art. 21: si tratta della c.d. somministrazione irregolare per la quale vi è un profilo sanzionatorio (per entrambi i soggetti) e giurisdizionale. Quest'ultimo consente al lavoratore di ricorrere al giudice del lavoro per ottenere il riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, con effetto fin dal sorgere della somministrazione nei confronti dell'utilizzatore, giudice che dovrà

limitare la sua indagine all'accertamento della esistenza di ragioni che consentono la stipula di un contratto di somministrazione a termine o a tempo indeterminato, senza entrare nel merito delle valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive che spettano solo all'utilizzatore. Diversa è la somministrazione illecita, trattandosi di reato commesso a seguito di stipula del contratto di somministrazione con soggetto non autorizzato e non iscritto all'albo. Infine, la somministrazione fraudolenta, che rappresenta il grado massimo di illiceità: la differenza con la somministrazione irregolare è data dal profilo psicologico e dal sistema sanzionatorio, essendo per la prima necessario l'elemento psicologico della intenzionalità, ovvero la consapevolezza dolosa da parte dell'utilizzatore e del somministratore di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Dopo aver abrogato la L. n. 1369/1960 l'ordinamento ha continuato ad attenzionare i fenomeni ove si verifica la dissociazione tra titolare formale del rapporto di lavoro e concreto utilizzatore della prestazione di lavoro sicché se il fenomeno *body rental* viene visto in modo meno sospettoso e più europeo, il legislatore ha ritenuto di mantenere adeguate cautele, opportune garanzie (art. 29 per l'appalto di servizio e 84 per l'interposizione illecita e appalto genuino) e mirate sanzioni per evitare che la detta dissociazione si presti ad attuazioni irregolari, illecite o addirittura fraudolente. Nell'ambito del fenomeno in argomento, non casualmente collocata anch'essa nel titolo II del decreto 276/2003 un posto di rilievo spetta alla norma sul distacco, oggetto di scarsa attenzione nel passato, tanto è vero che l'elaborazione del concetto e della disciplina si deve soprattutto a dottrina e giurisprudenza. L'art. 30 introduce - dopo la normazione significativa in materia di pubblico impiego che qui si dà per nota e dopo l'art. 8 comma 3 L. n. 236/1993 in materia di interventi urgenti a sostegno dell'occupazione nonché la legge sul lavoro interinale e la L. n. 68/1999 (che prevede una norma sui generis per il collocamento dei disabili) una normativa legislativa *ad hoc*, ma già in passato si era sentita la significativa esigenza di normare la fattispecie, considerata l'applicazione del distacco diffuso nei gruppi societari e in particolar modo in quelli del settore creditizio (v. CCNL Banche che prevedeva un apposito articolo al riguardo). Le caratteristiche dell'istituto sono già state descritte: giova, però, ribadire che si tratta di una mera modificazione delle modalità di svolgimento della prestazione del lavoratore (distaccato) che, sulla base della decisione datoriale (distaccante) svolge la propria opera favore di un terzo soggetto (distaccatario) stabilito dal datore di lavoro, senza che si produca alcun effetto novativo o senza che si estingua il precedente rapporto e che ne sorga uno nuovo. Si è già visto come particolare rilievo assumono l'elemento temporale (temporaneità) e quello causale (interesse del datore di lavoro distaccante). Elemento critico, a questo punto, si pone l'interesse del distaccante che se permanente - volto cioè a dismettere l'utilizzazione delle prestazioni di lavoro del soggetto distaccato - conduce ad altri istituti (al di fuori del distacco) ed è inquadrabile piuttosto nella cessione del contratto di lavoro (si estingue quindi quello precedente ed è necessario il consenso del lavoratore ceduto a differenza del distacco). In caso di collegamento economico funzionale tra imprese dello stesso gruppo, controllate da una società madre, vista la continuità dell'autonomia delle singole società, può dar luogo ad una interposizione fittizia di manodopera se risulta accertato che una società del gruppo - per eludere precetti normativi in materia di rapporti di lavoro - utilizzi prestazioni lavorative di persone solo formalmente dipendenti da altra società collegata. Ciò significa che l'interesse

del distaccante costituisce il baricentro delle condizioni di legittimità del distacco, interesse che incide poi anche sulla durata del distacco, come si è già sopra esposto. La prassi, poi, ha condotto all'adozione di una ulteriore forma di dissociazione tra titolarità ed esecuzione della prestazione, come nel caso in cui, sulla base di pattuizioni tra datore di lavoro e lavoratore, si ricorra alla sospensione del rapporto di lavoro ed alla attivazione di un altro rapporto con l'azienda distaccataria, verosimilmente dello stesso gruppo societario. Si è fuori, ovviamente, dal distacco, e di fronte ad una sospensione convenzionale del rapporto che obbliga il datore a riattivare il rapporto al verificarsi di certe condizioni ed il lavoratore alla segretezza e fedeltà ex art. 2105 c.c. .Diversa, ancora, la cessione del contratto di lavoro subordinato, attuazione del collegamento tra art. 1321 c.c., 1406 e 2094 c.c.: attesa la natura trilaterale della fattispecie, è assolutamente necessario il consenso del lavoratore quale contraente ceduto e questo certamente avvicina l'istituto a quello del distacco comportante il mutamento di mansioni (unica ipotesi che in caso di distacco richiede detto consenso). Peraltro, le somiglianze terminano qui: con la cessione del contratto di lavoro si determina una modificazione soggettiva del rapporto, considerato che il soggetto cessionario diviene il nuovo ed unico datore di lavoro del contraente ceduto, in luogo del precedente datore (contraente cedente); ne consegue, pure, che il rapporto originario si estingue e viene sostituito dal nuovo, che vede una nuova parte datoriale (fenomeno peraltro assai simile a quello di cui all'art. 2112c.c.). Queste novità confermano appieno l'evoluzione del diritto del lavoro per così dire classico, che vedeva lo scopo di offrire una protezione, individuale e collettiva, al lavoratore operante alle dipendenze di un datore di lavoro da individuarsi in una persona fisica, oppure in un'impresa accentrata e possibilmente di ampie dimensioni. Il datore di lavoro è sempre stato individuato, quindi, nel soggetto che ha la titolarità del potere direttivo o dell'organizzazione nella quale il lavoratore è inserito. E per lungo tempo il legislatore non ha consentito deroghe alla "biunivocità" del rapporto tra tali soggetti, limitando l'inserimento di terzi soggetti all'interno di una relazione la cui natura "esclusiva" è stata cristallizzata nel divieto di interposizione introdotto dal fondamentale art. 1, L. n. 1369/1960, visto da molti come paradigma anche della trasparenza nel rapporto tra impresa e lavoratore oltre che come principio di fatto immanente nel nostro sistema. E infatti, a seguito dell'abrogazione di questa disposizione ad opera del D.lgs. n. 276/2003, larga parte della dottrina ha sostenuto che, l'idea per cui l'utilizzazione della prestazione lavorativa porti con sé l'assunzione delle responsabilità proprie della posizione del datore di lavoro, sia insita nella struttura dell'art. 2094 c.c., a prescindere quindi dal formale riconoscimento attraverso la norma specifica, come l'art. 1, L. n. 1369/1960. La Corte di Legittimità, con la nota pronuncia a sezioni unite n. 22910/2006, ha affermato la regola generale giuslavoristica secondo la quale, salvo eccezioni previste e disciplinate dalla legge, in relazione a identiche prestazioni lavorative deve essere esclusa la configurabilità di due diversi datori di lavoro. Ma, come è noto, il diritto del lavoro si è trovato ad un certo punto a fare i conti con la terza rivoluzione industriale e in particolare con la c.d. frammentazione del ciclo produttivo, vale a dire con il passaggio al modello di produzione con schemi "reticolari", basati sull'aggregazione e sulle interazioni tra soggetti giuridicamente distinti e tra loro connessi con vincoli proprietari o contrattuali. È divenuto quindi quasi impossibile identificare il datore di lavoro in una struttura concentrata che assicura tutto il processo produttivo: questo ha

significato che l'ordinamento giuridico si è trovato ad "inseguire" i cambiamenti produttivi e sociali, realizzatisi dapprima con l'esternalizzazione dell'attività e con il suo riacquisto oppure con la collaborazione tra imprese per lo svolgimento di alcune fasi. Di qui le nuove regole per l'utilizzazione del lavoro "altrui" ovvero la creazione di una disciplina speciale sull'appalto adeguata al diritto del lavoro, l'esplicito riconoscimento della liceità del distacco e soprattutto l'introduzione della figura del lavoro interinale (poi somministrato) che nell'ammettere quel che in precedenza sembrava impensabile (vale a dire un guadagno sul mero lavoro altrui) ha previsto uno sdoppiamento delle prerogative datoriali (un tempo unitarie) in capo a due distinti soggetti, secondo un modello legale non disponibile alla negoziazione circa i poteri e soprattutto le responsabilità delle parti. E, proprio sulla scia di queste modifiche, un ulteriore ripensamento sulla figura del datore di lavoro e sui suoi confini sembra indotto o stimolato proprio dalla disciplina dettata per la gestione del personale operante all'interno delle reti di imprese, già regolate, per gli aspetti non lavoristici, dal D.l. n. 5/2009 che per primo ha conferito alla rete un'autonoma rilevanza giuridica. Si tratta, come si è visto, di una forma di aggregazione tra imprese, normalmente di tipo orizzontale e con legami di variabile intensità che consente la peculiare figura del distacco infrarete e la possibilità di accedere alle inedite ipotesi di codatorialità e assunzione congiunta del personale. Pare ovvio che queste recenti modifiche nascano dall'idea di favorire la mobilità del personale all'interno del nuovo modello di impresa-rete, con l'obiettivo di migliorare competitività e, efficienza e produttività delle imprese. La regolamentazione della fattispecie è stata rinviata – pressoché integralmente – al contratto di rete, mentre la nozione di codatorialità (per la quale non vi è alcuna regolamentazione specifica) si può provare ad esaminarla e valutarla con riferimento alle modalità di impiego del personale all'interno di un'altra forma di aggregazione delle imprese, ovvero il gruppo. Certamente, questo modello di aggregazione è senz'altro diverso rispetto alla rete: il gruppo risponde ad un'idea verticale e gerarchica, mentre le reti hanno una struttura orizzontale, creata attraverso rapporti contrattuali e paritari tra le imprese. Peraltro, non esiste nell'ordinamento una nozione di gruppo di società o imprese se non in funzione dogmatico-descrittiva: l'art. 31, D.lgs. n. 276/2003 rimanda la definizione di gruppo all'art. 2359 c.c. ove però compare solo la nozione di società controllate e collegate, sicché l'idea di gruppo dal punto di vista commerciale riguardata soprattutto l'esercizio da parte di una società dell'attività di direzione e coordinamento nei confronti di altre ex art. 2497 c.c.. Dall'analisi della giurisprudenza, che si è imbattuta nella questione relativa all'utilizzo alternativo o cumulativo del personale da parte di diverse imprese afferenti al medesimo gruppo – il che avviene quando della prestazione lavorativa beneficiano successivamente le diverse imprese del gruppo ciascuna per un periodo in via esclusiva oppure quando più società del gruppo si avvalgono contemporaneamente dello stesso lavoratore – si ricava che in tali ipotesi non si può ravvisare un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro, a prescindere dal tipo di collegamento e del grado di integrazione intercorrente tra le diverse società. Ciò in ragione della distinzione soggettiva tra le società del gruppo, principio consolidato rimasto tale anche di fronte alle attenzioni verso gli aspetti potenzialmente patologici del decentramento, quali le fattispecie simulatorie, o di fraudolenta scomposizione dell'impresa, al solo fine di eludere la normativa protettiva del lavoratore o le relative soglie di applicazione. Aspetti questi poi

diversamente valorizzati attraverso l'individuazione degli elementi indiziari individuati dalla corte di legittimità (Sent. Cass. n. 11107/2006), tra i quali l'utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore di vari imprenditori, con tutte le conseguenze relative anche alla responsabilità in solido delle imprese del gruppo (per le obbligazioni retributive dei lavoratori formalmente dipendenti di una sola di esse), o al ripescaggio, da valutare anche in altre società del gruppo. Quindi, il gruppo è stato visto non più come fenomeno in sé patologico, ma nel suo profilo genuino, con il riconoscimento (v. Sent. Cass. n. 25270/2011) dell'esercizio di poteri tipici del datore di lavoro da parte di una pluralità di soggetti, a vario modo collegati, quando la destinazione della prestazione lavorativa riguarda il complesso delle società operative, secondo le forme della prestazione cumulativa o alternativa. Questo ha significato che si può dare rilievo alla preordinata attività lavorativa al soddisfacimento di un interesse di gruppo ed all'utilizzo promiscuo della prestazione nonché all'esercizio del potere direttivo da parte di più soggetti. Ciò significa che nonostante l'esercizio condiviso del potere direttivo vi sono più datori di lavoro, quali le imprese che effettivamente esercitano tali poteri. Di qui la codatorialità (v. Sent. Cass. n. 4274/2004) intesa come rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona, e nella posizione del datore di lavoro più persone che rispondono solidalmente delle obbligazioni proprie della figura datoriale. Questa codatorialità, però, è sempre stata accertata *ex post*, vale a dire a rapporto ormai concluso ed ha avuto quale conseguenza il regime di responsabilità solidale. Chi ha ritenuto che di codatorialità non si trattasse, ha fondato la propria posizione sia sull'assenza di una previsione normativa, sia della previsione di cui all'art. 31, comma 3, D.lgs. n. 276/2003, che mediante una sorta di *excusatio non petita*, inserisce l'inciso secondo il quale, nonostante l'esistenza di deleghe all'interno del gruppo, ciascuna società rimane singola datrice di lavoro, così confermando il principio di separatezza come cardine del fenomeno dei gruppi societari. A confermare, però, la possibilità di una pluralità di soggetti esercitanti i poteri datoriali con altrettanta pluralità di rapporti – sebbene non riferita ai gruppi – è proprio la disciplina relativa alla rete, ove la prevista codatorialità potrebbe consistere nell'utilizzo cumulativo e promiscuo di uno o più lavoratori formalmente dipendente/i del/i singolo/i retista/i e la cui prestazione verrebbe gestita, in funzione di un interesse condiviso (quello della rete), secondo modi e regole stabiliti nel contratto di rete, tra il datore di lavoro ed il co-utilizzatore (altri retisti). A questo quadro va ad aggiungersi quanto più recentemente è stato disposto dal legislatore nel noto *Jobs Act*, visto che appare come il “completamento” di un percorso finalizzato a sostenere forme di lavoro (soprattutto a tempo indeterminato) e a rafforzare l'opportunità di ingresso nel mercato del lavoro per coloro che sono in cerca di occupazione. Pare, dunque, esserci una sorta di “filo rosso” che collega – a partire dal 2003 – una serie di iniziative finalizzate da duplice intento: da un lato si incentivano forme di rapporti di lavoro “speciali” e soprattutto diverse rispetto al tradizionale dualismo datore/lavoratore, facendone strumento di inserimento lavorativo e di promozione dell'occupazione, ma , allo stesso tempo, si sono imposti vincoli con rigidi obblighi a carico delle imprese, per la cui violazione è stato pure apprestato un corposo apparato sanzionatorio. Ed allora, con il D.lgs. n. 81/2015 il legislatore è intervenuto per riordinare – in particolare – la disciplina in materia di somministrazione, secondo la delega di cui alla L.

n. 183/2014 che aveva lo scopo di rafforzare, come si è detto, l'ingresso nel mondo del lavoro ma anche riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo. Tale risultato, si badi bene, può essere raggiunto solo nel rispetto del principio direttivo, in coerenza con la regolazione dell'Unione Europea e delle convenzioni internazionali, secondo il quale il contratto di lavoro a tempo indeterminato è considerato la forma comune di contratto di lavoro e per tale motivo va reso più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti ed indiretti. Peraltro, il duplice intento perseguito dalla delega ha trovato riscontro con una tecnica legislativa bifronte, nel senso che, da un lato, sono stati eliminati alcuni vincoli per rendere più accessibili e fruibili tipologie contrattuali differenti dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e, dall'altro, si è previsto un apparato sanzionatorio volto ad evitare gli abusi e gli interventi elusi dei datori di lavoro che intendano reperire, con l'uso distorto di tali schemi negoziali, manodopera stabile "a buon mercato". Tra gli istituti previsti indubbiamente la somministrazione – già a partire dal 2003 – consente di evitare rilevanti oneri e adempimenti connessi all'instaurazione ed alla gestione di rapporti di lavoro subordinato: in tal modo, infatti, il datore fa ricorso a prestazioni esterne all'impresa con l'esercizio di un potere corrispondente a quello derivante dalla stipulazione del contratto di lavoro subordinato. È indubbio che negli ultimi cinque anni il legislatore ha intrapreso un cammino di allentamento dei rigidi vincoli imposti dalla normativa interna nel tentativo di ampliare il ricorso ad una flessibilità in entrata con ricadute positive in termini di incremento occupazionale: si va dalle modifiche sul contratto a termine agli interventi sulla somministrazione e sull'assetto normativo che di questa aveva delineato la Riforma Biagi. Già la L. n. 191/2009 ha sancito – per la prima volta – la libertà assoluta del ricorso alla somministrazione di lavoro qualora utilizzata per il reimpiego di lavoratori assunti dal somministratore ex art. 8, comma 2, L. n. 223/1991, con coeva fruizione delle agevolazioni contributive connesse all'assunzione dei lavoratori in mobilità. Successivamente, in occasione del recepimento della direttiva 2008/104/CE su lavoro interinale, con l'introduzione dell'art. 30, comma 5-ter, D.lgs. n. 276/2003 il legislatore ha inserito nuove ipotesi di somministrazione "acausale" (quindi senza obbligo di indicare ragioni giustificatrici se il contratto prevede l'utilizzo di lavoratori percettori di indennità di disoccupazione o di ammortizzatori sociali ovvero di lavoratori svantaggiati ai sensi del Reg. CE n. 800/2008). Qualche mese dopo, con la L. n. 92/2012 il legislatore ha introdotto la nuova ipotesi di contratto di somministrazione "acausale" di carattere generale che prescinde da ragioni e caratteristiche soggettive dei lavoratori, vale a dire il primo rapporto a tempo determinato, anche in somministrazione, della durata complessiva non superiore ad un anno. Si è creata, peraltro, così una equiparazione tipologica e funzionale tra somministrazione di lavoro e contratto a tempo determinato. Con la L. n. 78/2014 è stato eliminato ogni riferimento normativo alle ragioni giustificatrici, sicché si è completato un processo di liberalizzazione dell'istituto, mediante abolizione delle causali per il contratto a termine per la somministrazione a termine, eliminando ogni limite qualitativo all'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato, nella logica della flessibilità come strumento di ingresso nel mercato del lavoro e di incentivazione al lavoro regolare. E in questa cornice si inserisce il riordino della disciplina del contratto di somministrazione, racchiusa negli artt.

30-40 del D.lgs. n. 81/2015, a cui si affianca l'abrogazione, ex art. 55, lett. d) , D.lgs. n. 81/2015, della normativa previgente contenuta negli artt. 20-28 del D.lgs. n. 276/2003. Dopo aver riassunto la definizione, il legislatore conferma i connotati della fattispecie, quale è la stipula di due contratti, quello di somministrazione tra agenzia e utilizzatore, quello di lavoro subordinato tra agenzia e lavoratore somministrato; in virtù del collegamento negoziale tra tali contratti si determina un rapporto giuridico produttivo di diritti ed obblighi tra utilizzatore e lavoratore somministrato che, pur dipendente dell'agenzia, è inserito nella struttura produttiva dell'utilizzatore. Ma un elemento importante da rilevare è l'assenza del requisito della "temporaneità" nella nuova definizione, requisito che invece è menzionato nella direttiva 2008/104/CE con riferimento alla definizione di agenzia interinale e di impresa utilizzatrice. In sostanza, la definizione europea del lavoro tramite agenziale interinale ruota intorno al concetto di temporaneità, nel senso che l'invio in missione di un lavoratore tramite agenzia interinale presso impresa utilizzatrice deve essere temporaneo e quindi la reiterazione illimitata della missione di tale lavoratore presso lo stesso utilizzatore rappresenta chiaramente un abuso. E questo pone dei seri dubbi sulla compatibilità della normativa interna con i principi regolatori della disciplina europea. Venendo a verificare le novità in materia di responsabilità, si evidenzia che il somministratore continua ad essere l'obbligato a corrispondere direttamente al lavoratore trattamento economico e versamenti contributivi. Se il somministratore è inadempiente, ai sensi dell'art. 35, comma 2, D.lgs. n. 81/2015 vi è la responsabilità solidale dell'utilizzatore per il pagamento dei trattamenti retributivi e per il versamento dei contributi in favore del lavoratore, salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore. La disposizione sembra mutuare quanto già previsto dall'art. 23, comma 3, del D.lgs. n. 276/2003, ma va evidenziato che non viene riproposto che, tra gli elementi del contratto di somministrazione, l'utilizzatore doveva formalmente assumersi l'obbligo del pagamento diretto al lavoratore soltanto nel caso di inadempimento del somministratore. In sostanza, nel sistema abrogato obbligato principale era il somministratore e l'obbligazione solidale dell'utilizzatore scattava solo in caso di inadempimento del primo. Diversamente, con il nuovo regime vi è una responsabilità solidale in capo all'utilizzatore, indipendentemente dall'inadempimento del somministratore, sicché il lavoratore può rivolgersi indifferentemente al somministratore o all'utilizzatore, senza alcun beneficio di preventiva escussione a favore del secondo. Pare verosimile, allora, che il legislatore – pur ampliando le possibilità di somministrazione – abbia ritenuto necessario fornire tutele adeguate al lavoratore, prevedendo una garanzia piena ed immediata anche a carico dell'utilizzatore. Quel che è certo, alla luce di questa veloce ricostruzione, è che resta vigente, a prescindere dalle novità normative e dalle "maglie larghe" che sono state predisposte per una maggiore flessibilità nell'utilizzo di manodopera "altrui", il principio per il quale non è consentito al datore di lavoro assumere decisioni arbitrarie, non riconducibili ai poteri che gli sono conferiti dal contratto di lavoro e dall'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale; principio "custodito" negli obblighi contrattuali di buona fede e correttezza, alla luce dei quali la condotta datoriale andrà sempre valutata. Ed uno degli indici rivelatori di tale arbitrarietà appare – a chi scrive – il difetto di "temporaneità" che sicuramente deve caratterizzare (invece) il distacco all'interno della rete (anche alla luce di una interpretazione orientata al rispetto delle regole

europee che, come si è visto, impongono tale limitazione nel lavoro interinale, motivo in più per essere applicato nel caso della rete ove la somministrazione del lavoro non è gestita da soggetto autorizzato). Non pare, poi, che si possa utilizzare il distacco in rete se l'interesse non è solo del datore di lavoro distaccante: un conto, infatti, è presumere tale interesse, altro è affermare che vi sia un interesse anche dell'utilizzatore. In questi casi appare configurabile una intermediazione illecita di mano d'opera se le due imprese si accordano per aiutarsi senza alcuna sporadicità, configurandosi piuttosto un prevalente interesse del datore ospitante (elemento tipico della somministrazione, dove la cessione del lavoratore avviene, appunto, per realizzare un obiettivo dell'utilizzatore). In questi ultimi casi pare più appropriato parlare di codatorialità di fatto che, a questo punto, andrebbe formalizzata così come normativamente prevista e contrattualmente disciplinata con le già dette regole di ingaggio. In tal caso si può effettivamente escludere il rischio di configurabilità della detta intermediazione illecita, salvo verificare la bontà del dato originario, vale a dire del contratto di rete. Dunque, in questo breve *excursus*, utile per comprendere il cammino percorso per superare la visione di certi fenomeni – a partire dai gruppi societari – solo come in sé patologici e per adattare i tradizionali istituti protettivi del diritto del lavoro a realtà genuine, si è giunti al riconoscimento di una ipotesi di codatorialità in quel rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione del datore di lavoro più persone, chiamate perciò a rispondere solidamente delle obbligazioni proprie della figura del datore di lavoro. Ipotesi individuata nel fenomeno "gruppo societario" con riconoscimento - , ossia a rapporto concluso e caratterizzata sempre dalla responsabilità solidale, non incompatibile con la regola della bilateralità del rapporto (come dimostrato nella normativa in tema di appalto). Ciò che emerge da sommario esame condotto sull'esperienza soprattutto dei gruppi è che ad una pluralità di soggetti esercitati i poteri datoriali possa corrispondere una pluralità di rapporti, anche a prescindere dall'assenza di indicazioni normative in tal senso. Oggi, però, avuto riguardo alle reti di impresa è lo stesso legislatore ad ammettere – espressamente – con il nuovo art. 30, comma 4-*ter*, D.lgs. n. 276/2003 – la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete. Questo dato normativo c'è (a differenza dei gruppi) e non può essere ignorato, anche se la laconicità del testo (lamentata da tutti i commentatori che si sono cimentati nella valutazione della novità) non consente di percepire immediatamente se si tratta della codatorialità come finora intesa o piuttosto se questa nuova figura costituita – come pare preferibile ritenuta – una sua versione "qualificata", dettata esclusivamente per le reti e caratterizzata da regole proprie. La mancanza, però, di una disciplina organica lascia aperti quesiti già sollevati in tema dalla dottrina prima della riforma ed ancora non affrontati dalla giurisprudenza: a) come si frazionano i poteri che fanno capo al datore di lavoro in caso di codatorialità; 2) quali sono le conseguenze sui lavoratori come soggetti passivi della codatorialità; 3) quali sono gli istituti civilistici cui ricondurre la specie. Certo è che le risposte da dare devono sorgere da alcuni presupposti obbligati: in primo luogo, rispetto al fenomeno come individuato nei gruppi societari, oggi lo stesso legislatore riconosce all'interesse di rete un ruolo ancora più pregnante, recependo per le reti l'indirizzo giurisprudenziale elaborato in materia, appunto, di gruppi; inoltre, l'intervento legislativo non è a sé stante, ma si inserisce comunque nel sistema creato dal D.lgs. n. 276/2003 che, come si è visto innanzi, ha utilizzato la tecnica

dell'apertura a soluzioni organizzative datoriali nuove equilibrata da adeguate tutele e garanzie per i lavoratori ed è necessariamente con questo spirito che anche le norme in materia di rete devono essere lette ed interpretate. Per questa ragione, ferma restando che non è possibile una dilatazione a dismisura della capacità di autonomia privata nel regolare la codatorialità (con le regole di ingaggio), la duplicità della posizione soggettiva dal lato datoriale potrà riguardare sicuramente la qualità di datore di lavoro, la codeterminazione delle condizioni di lavoro, la condivisione di responsabilità, anche in materia di salute e sicurezza, la responsabilità congiunta per crediti pecuniari, con la conseguenza che le dette regole di ingaggio paiono riferirsi se non esclusivamente ma certamente in via prevalente ai profili "funzionali" della prestazione resa a favore della rete o i modi di impiego congiunto dei lavoratori, non potendo invece intaccare la responsabilità solidale passiva tra creditoridatori di lavoro ex art. 1292 c.c., salvo poter ritenere che eventuali limitazioni pattizie del regime di responsabilità da parte dei retisti sia consentita (a differenza che nell'assunzione congiunta), salva la necessaria accettazione delle dette regole di ingaggio da parte del lavoratore o l'intervento di una regolazione collettiva delle condizioni dei lavoratori utilizzati promiscuamente, anche se la derogabilità del regime di responsabilità non potrà mai riguardare tutti gli obblighi datoriali, tra i quali su tutti quelli in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, stante l'esistenza di norme imperative vincolanti a pena di nullità di qualsivoglia accordo individuale o collettivo.

PARTE SECONDA

UNICITA' E PLURALITA' DELLA FIGURA DATORIALE

1. RETI DI IMPRESA E ALTRE FORME AGGREGATIVE DI LAVORO (CODATORIALITA' DEI GRUPPI DI IMPRESA) TRA SOVRAPPOSIZIONE DI STRUMENTI DI DIRITTO COMUNE, CARENZE E ASISTEMATICITA' DEL TRATTAMENTO NEL NOSTRO ORDINAMENTO

Si è già detto nelle pagine che precedono come, a causa di una disciplina legale piuttosto scarna e di pochi elementi utili anche nella prassi amministrativa, lo strumento qui in discussione (in tutte le possibili implicazioni e declinazioni) ha trovato difficoltà di attuazione.

Di qui i non pochi contributi giuridici sull'argomento, mentre quelli tecnici, purtroppo, sono del tutto assenti. Le imprese della rete si muovono ancora oggi, a distanza di parecchi anni dalla loro introduzione, in uno scenario altamente opinabile che riprende una logica binaria che prevede la scelta tra due diversi modelli e/o forme giuridiche: il modello contrattuale puro (anche detto rete-contratto) e il modello a soggettività giuridica (anche detto rete-soggetto). Dalla nascita di questi modelli, atteso che sono strumenti troppo delicati per essere lasciati in mano agli operatori senza regole definite, ha preso avvio tra gli interpreti un'attenta riflessione sui temi collegati alle problematiche giuslavoristiche, cercando di capire la portata epocale dell'iniziativa legislativa, le irrazionalità di applicazione pratica e le ambiguità rispetto al passaggio da una flessibilità legale ad una flessibilità convenzionale. Fenomeni questi ad alta rilevanza sociale ed argomenti certamente centrali per il diritto del lavoro e per il diritto della previdenza ed assistenza sociale.

Si è detto, i contributi raccolti sull'argomento sono i più disparati e non tutti utili per orientare gli operatori.

Peraltro, deve darsi atto – in questa parte della trattazione maggiormente dedicata agli aspetti pratici - che non tutti gli interpreti hanno colto le predette novità con favore e hanno offerto, da diverse angolazioni, una difforme lettura puntuale e sistematica dei nuovi istituti. Ciò che meravaglia è che entrambi sono collocati sullo sfondo degli itinerari fino ad oggi percorsi dalla dottrina e dalla giurisprudenza e, quindi, sono sempre e comunque valutati conseguentemente con filtri concettuali e a volte con suggestive proiezioni delle conseguenti implicazioni giuridiche.

La scarsa conoscenza del fenomeno (anche a causa di un'assenza di contenzioso nelle aule giudiziarie, dal quale potrebbe invece pervenire qualche suggerimento), la diffidenza nell'applicazione pratica al caso concreto, la difficoltà di capirne gli effetti e le implicazioni sul piano giuslavoristico, previdenziale ed assistenziale, non ne hanno consentito – invero - una concreta diffusione. Il mercato del lavoro, con un legislatore forse timido ma che per stare al passo con le regole degli altri paesi europei, prima introduce una disposizione a favore del c.d. "mercato interno" e poi, poco provvidamente, non la definisce in tutta la sua portata, non ha colto un'opportunità di crescita e di effettivo utilizzo. Il fatto che ancora si discuta sulla portata di un solo (e alquanto isolato) intervento di prassi del Ministero del

Lavoro (Circolare Min. Lav. n.35/2013 per le istruzioni in sede di ispezione sui contratti di rete) antitetico rispetto ad alcuni indirizzi precedenti, è sintomatico di quanta divisione di opinioni ci sia ancora sull'argomento. Sia per chi deve mettere in pratica la rete, per chi la deve vivere, per chi la dovrà ispezionare e forse, anche per chi prima o poi la dovrà giudicare. Come dire, tutta la filiera dei *player*. Ciò che stupisce, quindi, è per quale motivo non si sia proceduto normativamente sul postulato essenziale sotteso al riconoscimento definitivo del rapporto di lavoro tra più soggetti e non più, esclusivamente, su quello noto a tutti da anni che è di tipo "duale". Il codice non definisce il datore di lavoro, parimenti non c'è una norma di rango europeo che si spinga in questa direzione. Ma in ogni esperienza degli altri paesi membri esiste da anni la codatorialità (la Francia, l'Inghilterra, la Spagna tanto per citare chi ne sa più di noi e che la pratica da molto più tempo). Tra autori che male hanno tollerato la novità, e quelli che invece hanno esaltato la portata della scelta del legislatore nazionale di rimettere al regime convenzionale di regole che le parti impegnate nella rete si sono date, la fattispecie assume ancora una volta, nonostante i citati connotati di incertezza, un notevole interesse per la flessibilizzazione della figura del datore di lavoro. Quindi, come prospettiva per suddividere contrattualmente (e non legalmente), le modalità di esercizio del potere direttivo da parte delle diverse imprese interessate (codatori), per la individuazione del contratto collettivo applicabile ai lavoratori inseriti nel perimetro della rete (lavoratori ingaggiati) ed a quelli assunti da tutti per la rete (lavoratori coassunti), oppure, semplicemente, per coloro che sono distaccati per l'esecuzione del programma comune convenuto, sia esso nazionale, aziendale, o territoriale. Si tratta senza dubbio di una sfida ancora aperta per il diritto del lavoro nazionale che, oggi più che in passato, è chiamato a dare risposte e regolare schemi giuridici importati come detto da altre esperienze europee che mettono a dura prova la tenuta delle sue acquisizioni fondamentali. Tra queste, proprio quel sistema duale o c.d. "binario" che ha ricostruito sino ad oggi il contratto di lavoro quale accordo prettamente bilaterale. La presupposizione del rapporto riconducibile a sole due parti (datore e prestatore) costringe, oggi, alla luce del riconoscimento legislativo, a vedere sotto altra veste le operazioni di aggregazione fisiologica tra datori di lavoro (imprese), in funzione di uno scopo sinergico e pluralistico che ampliano, quindi, sul fronte contrattuale, il beneficiario della prestazione di lavoro e consentono, al contempo, di dismettere e/o declinare diversamente dal modello legale (quindi su base meramente convenzionale) il potere direttivo, il potere organizzativo, il potere gerarchico e, conseguentemente, le responsabilità solidali che ne scaturiscono sul piano della gestione del rapporto di lavoro. Atteso che si è a lungo vagheggiato (la dottrina giuslavoristica) nella ricerca della figura del "vero datore di lavoro" nell'ambito dei nuovi fenomeni aggregativi con comunione di scopo (come anche avviene per i gruppi di imprese ormai definiti dalla giurisprudenza quale unico datore di lavoro ove unico centro effettivo di imputazione di interesse datoriale), il problema che ora si pone è anche come una codatorialità "non genuina" possa assurgere a strumento di sistema per aggirare le ricadute in termini di responsabilità datoriale (responsabilità convenzionale e/o limitata rispetto a responsabilità solidale, legale, come avviene nel caso della somministrazione e/o dell'appalto). Tutte le citate modalità di gestione del personale nella rete, si pongono, quindi, in una prospettiva di vantaggio o di svantaggio, non solo per le imprese coinvolte, ma anche per i lavoratori delle medesime, che sono impiegati per lo

scopo comune. Il dubbio che affligge gli operatori, di fronte alle prime ovvie incertezze e diffidenze nel proporre e adottare le regole previste per le reti di impresa, è proprio come avere certezza di un uso corretto dell'istituto, senza il rischio di sconfinare nel c.d. "abuso di diritto" o peggio nel "contratto in frode alla legge", per scardinare il sistema di regole ferree che disciplinano, da sempre, il nostro diritto del lavoro che, per (oramai superata) definizione rimarrebbe "asimmetrico". Quando le parti in gioco non sono paritetiche, il sistema di regole legali evita che il sistema di regole convenzionali possa ledere la parte contrattualmente più debole. Ciò che meraviglia, è come regolamentare in maniera bilanciata le diverse clausole che potrebbero disciplinare la c.d. "flessibilità buona" a discapito di quella c.d. "cattiva". La rete, quale inedito strumento, per quanto detto, ed inoltre per via delle possibili peculiarità di fonte pattizia (quanto a regole di funzionamento, regole del contratto, regole di attuazione del programma, regole di ingaggio) si presta dalla sua nascita ad una possibile utilizzazione quasi ai limiti del "lecito". Il che, in una lettura ambiziosa del fenomeno, pare porti a dire che il legislatore che ha negato per anni alcune evidenze, oggi, invece, le ammette e permette a pieno titolo solo e se collocate sotto il "cappello" della rete. Anche se non dice come effettivamente poterle gestire nella pratica quotidiana. Come a dire, in ottica liberista, un precetto generico per lasciare al mercato la sua effettiva regolamentazione. Poi magari, tirare le somme e pensare ai limiti e ai paletti. Il dubbio che resta è sempre quello del tentativo di aggirare le regole. La nuova fattispecie è ovvio sia classificabile come lo strumento legale che permette il superamento dei vecchi limiti. La forza dello strumento che, dagli arbori in materia di diritto del lavoro non è stato normato al pari di quanto, invece, avvenuto nel campo civile e commerciale (da cui trae sostentamento con regole definite e con normativa di senso compiuto e prassi anche in campo tributario), induce l'operatore lavorista ad un interessante approccio tipo "laboratorio". Un *work in progress*.

Gli addetti ai lavori (imprese, lavoratori e loro avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro e ispettori del lavoro) si sono quindi avventurati nella gestione delle reti di impresa "al buio". Senza una legislazione specifica, senza documenti di prassi amministrativa completi, senza giurisprudenza di riferimento (né di merito, tanto meno di legittimità), senza quindi riferimenti certi e precedenti noti, in una prospettiva di estensione – soggettiva e spaziale – della impresa nella rete e di condivisione delle risorse umane nell'ambito delle scelte a livello aziendale in senso "partecipativo" datoriale. Nella scarna e poco lineare disciplina lavoristica sulla rete di imprese si avverte, quindi, tra le molteplici lacune, l'esigenza di una regolamentazione di supporto che possa essere di reciproco aiuto nella individuazione delle "reti buone" rispetto alle "reti cattive".

La regolamentazione, ove assente, potrebbe *medio tempore* ben essere sostituita da una buona prassi. E in questo lavoro si è fermamente convinti di ciò, tanto da voler fornire strumenti a tal fine. La rete può essere, infatti, un'ottima opportunità ma anche una trappola "infernale". Dipende da chi e da come è stata congeniata e come poi è stata fatta funzionare. La rete-soggetto 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. Purtroppo con un grosso limite per chi non è imprenditore, ovvero per i professionisti. Quasi a voler dire che le necessità di aggregazione nel campo del lavoro autonomo non sono le stesse di quelle delle imprese. Ma una tale prospettiva appare non conforme alle esigenze odierne, considerato che il lavoro autonomo, in ambito europeo, viene sempre più spesso letto al pari dell'impresa.

Anche sotto il profilo processuale, la mancanza di regole di riferimento per la rete, ed in particolare per quella leggera (rete-contratto) può indurre l'Organo Giudiziario ad assumere alla base delle sue decisioni principi già enucleati per la individuazione del vero datore di lavoro (come nel caso della giurisprudenza che riguarda la codatorialità nei gruppi societari, di quella della intermediazione ed interposizione, oppure di quella di funzionamento e di responsabilità riferite ad altri istituti analoghi o affini quali somministrazione e appalto). Anche il sistema delle fonti contrattuali nell'ambito della rete desta qualche perplessità; tra accordi aziendali di secondo livello e contrattazione di prossimità il dubbio degli operatori è proprio quello di adattare alla struttura sovrastante della rete di impresa (struttura si ripete di natura contrattuale/giuridica commerciale) una contrattazione di riferimento che possa ricalcare il più possibile le effettive esigenze dei retisti. Non può ignorarsi il fatto che il contratto di rete sia stato introdotto dall'art.3, commi 4-ter e 4-quinquies, del D.l. n. 5/2009 (poi convertito in L. n. 33/2009) appositamente intitolato “misure urgenti a sostegno dei settori industriali e in crisi”. Ergo sarebbe preferibile, soprattutto in una ottica derogatoria come pare sia quella ammessa dal legislatore con la specifica normativa delle reti e della codatorialità, intervenire con la **contrattazione di prossimità ex art. 8, L. n. 148/2011** in quanto, in qualche modo, anch'essa ha stravolto il rapporto tra le fonti del diritto del lavoro, così come conosciuto dalla nostra generazione. Ma sempre per motivazioni legate a contingenze del mercato e/o particolari avvio di processi produttivi (crisi azienda, nuove iniziative, ecc). e non per esigenze definitivamente strutturali e/o a regime. Dovendo valutare il miglior strumento da abbinare alla crescita della rete alla luce delle nuove relazioni industriali, non v'è dubbio che un contratto di prossimità valido ed efficace *erga omnes* sia funzionale al migliore raggiungimento dello scopo della rete. Scopo, questo come detto, sempre indirizzato ad un orizzonte temporale ben definito (anche di medio/lungo periodo) e mai indefinito. Ciò proprio a caratterizzare la differenza dell'essenza dello strumento rispetto ad altre forme aggregative di impresa stabili (non temporanee) già meglio regolate dal codice sotto il profilo societario e dei consorzi. La prossimità, per il suo carattere temporale eccezionale e non ricorrente, assolve allo scopo egregiamente e consente il contemperamento delle regole della flessibilità convenzionale soprattutto dove trattasi di rete-contratto. Ovvero rete che non è soggetto giuridico autonomo e, quindi, centro distinto di imputazione di interessi rispetto agli interessi manifesti (totali o parziali) dei singoli componenti retisti che ne fanno parte. Sotto il profilo delle regole (siano esse afferenti alla rete-contratto, al suo programma ovvero alle modalità di ingaggio del suo personale) l'operatore accorto non potrà, poi, non cogliere appieno le possibilità offerte dall'istituto della

certificazione facoltativa previsto dall'art.75 del D.lgs. n. 276/2003, così come novellato dall'art. 30, comma 4, L. n. 183/2010. Tale istituto, promuovendo le buone prassi tese a riconoscere la genuinità della volontà delle parti in campo lavoristico, consente di "ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro(...)". Ergo, avuto riguardo alle problematiche sopra esposte ed alle perplessità espresse al riguardo, nulla osta a che si proceda a certificare sia il contratto di rete (soprattutto se leggera), sia il disciplinare di ingaggio del personale della rete, sia l'accordo che definisce le modalità di distacco infrarete, sia anche il contratto individuale di lavoro tra i retisti (sia ove codatori che coassuntori del rapporto di lavoro) ed il prestatore di lavoro la cui prestazione è resa a beneficio di una pluralità di soggetti tutti abilitati dalla norma di legge quali codatori. Ovvero collettivamente quale una parte del contratto. La certificabilità del contratto di rete e delle sue regole (ingaggio – codatorialità – distacco – coassunzione) è una realtà operativa. A riprova di ciò, giova evidenziare – quale esperienza concreta – che la Commissione di Certificazione dei contratti di Lavoro e di Appalto dell'Università di Tor Vergata è all'avanguardia per procedure amministrative di certificazione di tali accordi (*rectius* contratti) dove sia dedotta la prestazione di uno o più prestatori. Nel corso dell'anno 2015 sono state concluse positivamente molteplici procedure a vantaggio di reti leggere, sia esse di filiera che trasversali, ovvero con peculiarità multiazionali, multidisciplinari e con dislocazione e/o articolazione territoriale anche pluriregionale e/o nazionale. Parimenti non bisogna dimenticare che possono formare oggetto di certificazione i contratti individuali di lavoro o singole clausole del contratto di lavoro; ad esempio la clausola specifica della codatorialità, con il rinvio alle preve regole di ingaggio certificate, e/o il possibile consenso espresso preventivo ex 1407 c.c. del lavoratore alla apertura del beneficiario della prestazione di lavoro anche a nuovi codatori retisti. Con la certificazione del contratto la possibile "codatorialità genuina" fa ingresso nel nostro ordinamento con regole negoziali bilanciate, con una effettiva indagine dell'effettiva autonomia delle parti rimessa ad un organismo terzo (*super partes*) finalizzata alla migliore regolazione e regolamentazione delle reciproche posizioni contrattuali; il tutto, quindi, con garanzia della delineazione anche di una responsabilità convenzionale di tipo fideiussorio (ove non attiva quella legale prevista solo per le coassunzioni in agricoltura) non preclusiva dei diritti che derivano dall'obbligazione del prestatore di lavoro. Ciò, quindi, in maniera certamente rafforzata e giammai lesiva delle garanzie minime previste dall'ordinamento, anche avuto riguardo al fattore "interesse" dell'eventuale distacco infrarete che, a detta del Ministero del Lavoro nella Circolare richiamata (n.35/2013), sorgerebbe "in automatico" per il distaccante (e non è chiaro se anche per il distaccatario che come lui ne ha analogo interesse) e verrebbe verificato in sede ispettiva quale presunzione *iuris et de iure* per il solo fatto che esiste a monte un accordo di rete. Ma se la rete a monte non è una rete genuina, va da sé che anche l'interesse precipuo al distacco non lo sarebbe più. Quindi la certificazione del programma di rete che prevede anche l'utilizzo del distacco interno al perimetro della rete è per gli operatori l'unica strada che esclude ulteriori problematiche in sede giudiziale rispetto al concreto interesse richiamato nello scopo della rete. Si tratta, quindi, di una ulteriore accortezza dell'operatore che assiste le parti nella stipula degli accordi di rete e del disciplinare di ingaggio del personale di rete che consente, a priori, una

verifica sostanziale e non eminentemente meramente documentale, sulla genuinità e fondatezza dell'interesse rispetto a quanto lasciato intendere dalla Circolare del Ministero del Lavoro sopra citata.

Tra gli ulteriori vantaggi, infine, si segnala anche la possibilità di definire le vie obbligatorie per conciliare le possibili controversie tra le parti (retisti) anche ove la competenza giurisdizionale, nell'ipotesi di distacco "transfrontaliero", coinvolgesse nella rete imprese retiste che hanno la sede legale o operativa al di fuori dei confini nazionali e che hanno interesse ad utilizzare il personale con la mobilità infrarete.

Può essere, infatti, convenuto che il datore di lavoro domiciliato in uno stato membro diverso dall'Italia che partecipa alla rete, possa essere convenuto, oltre che davanti alla autorità giurisdizionale dello stato in cui è domiciliato (in ossequio alla regola generale ben nota di cui all'art.19 del Reg. CE 44/2001 – ora nuovo art.21 – par. 1 – Reg. UE n. 1215/2012), anche in un altro stato membro, ma solo davanti alla autorità giurisdizionale del luogo ove il lavoratore svolge oppure ha svolto abitualmente la propria attività oppure dove ha la sede l'impresa che l'ha assunto. Questo consentirebbe di semplificare anche l'ingresso nella rete di soggetti esteri e, pur in presenza di una responsabilità di tipo convenzionale, evitare che gli stessi si possano defilare a posteriori scegliendo la strada della giurisdizione propria, rispetto a quella nazionale degli altri retisti, e quindi con maggiore garanzia di applicabilità degli istituti richiamati.

Atteso, infine, che la certificazione è un provvedimento amministrativo che reintroduce l'obbligo della conciliazione obbligatoria in caso di controversie, si valuti in ottica deflattiva del contenzioso il ruolo di terzietà della Commissione di Certificazione e gli effetti anche nei confronti dei terzi diversi dalle parti del contratto. La certificazione, quale provvedimento, può esplicare i suoi effetti sia sotto il profilo civilistico, sia amministrativo, sia fiscale che previdenziale; va da sé che anche le ulteriori problematiche di tipo tributario previdenziale e assistenziale troverebbero, grazie alla certificazione, una utile e chiara collocazione nell'ambito degli accordi di rete. Il fatto che a fronte di reti di tipo trasversale (ovvero non di filiera e quindi multidisciplinari o multiregionali) sarebbe difficile stabilire il settore proprio di tipo previdenziale e assicurativo da attribuire alle attività della rete, con le specifiche tecniche del Ministero delle Finanze che consentono anche alla rete leggera di essere dotata di un proprio codice fiscale (senza per questo essere un soggetto autonomo a tutti gli effetti), si potrebbe definire in maniera univoca (come già per esempio avviene nel caso dei condomini) il corretto inquadramento con un proprio codice statistico contributivo unitario CSC INPS (distinto dai singoli codici dei retisti partecipanti) ed un rischio assicurato per l'INAIL riportabile ad una specifica PAT aziendale. In questo modo, nelle reti contratto, sia nel caso di lavoratori coassunti (da imprese agricole e non agricole ove possibile), lavoratori distaccati nel perimetro di rete, sia nel caso di lavoratori cogestiti in codatorialità (a differenza di quanto invece più semplicemente avviene per coloro che fanno parte delle reti soggetto), si potrebbero gestire gli adempimenti documentali del personale (LUL e *Payroll*)

con procedure uniche ed inequivocabili per tutti i partecipanti alla rete anche in ottica di corretta individuazione della normativa *welfare* di riferimenti contrattuale.

Il quadro sin qui offerto degli aspetti critici di natura giuslavoristica, previdenziale, assistenziale e , da ultimo, anche quelli amministrativi per la corretta gestione degli adempimenti del ciclo del personale della rete, rende evidente la tensione tra l'aspirazione del legislatore verso soluzioni pensate per la crescita nell'ottica dell'aggregazione di più imprese in visione di continuità e l'assenza di un progetto normativo di ampio respiro che sia alla base del nuovo istituto regolatore della fattispecie. La latitanza del legislatore, la timidezza del Ministero e l'incertezza degli operatori che non hanno ben compreso la portata del nuovo istituto, porterà a breve, in assenza di interventi, ad ulteriori problematiche processuali dinanzi ai Giudici del Lavoro, chiamati a risolvere questioni collocate, *prima facie*, nella c.d. terra di nessuno. Una disciplina lavoristica, previdenziale ed assistenziale di senso compiuto accompagnata da istruzioni fornite da una prassi amministrativa più attenta potrebbero risolvere *de iure condendo* il problema alla fonte, ponendosi in maniera idonea al vero e costante sviluppo di tali forme aggregative di imprese.

Il fatto poi che le singole esperienze degli operatori rimangono, ove praticate, nel totale silenzio e che nulla si sappia dei successi e/o degli insuccessi dello strumento e della sua effettiva tenuta in sede giudiziale, dovrebbe spronare le libere professioni, e per esse in primis i Commercialisti del Lavoro, a divulgare le casistiche di studio, sia esse positive che negative, approcciando in maniera univoca alle buone prassi di gestione delle reti, soprattutto di quelle "leggere" aventi natura, come detto contrattuale, e quindi libere da schemi e/o modelli predeterminati o predeterminabili a priori. La *mission* di questo lavoro – frutto della elaborazione anche di chi tali strumenti studia da anni, li pratica e li gestisce - è proprio quella di mettere a disposizione della categoria il bagaglio delle poche (ma utili) esperienze formatesi sul campo, a partire dalla consulenza alle aziende, dalla consulenza dell'area lavoro, alla attività di certificazione nell'apposita commissione presso la citata Università di Tor Vergata di Roma.

2. CONTRATTO DI RETE – APPALTO – SOMMINISTRAZIONE: CARATTERI E DIFFERENZE – VANTAGGI E SVANTAGGI

Nella finalità di offrire soluzioni concrete ai possibili dubbi circa la utilizzazione dell'istituto "rete di imprese", è parso utile ricostruire in linea teorica il panorama dei vari strumenti giuridici esistenti con finalità simili e/o affini a quello in argomento per coglierne le singole caratteristiche e, quindi, anche le differenze.

L'intento è, infatti, di far comprendere – nella predisposizione ed attuazione di una rete di imprese – quali sono gli elementi "estranei" ad essa e possibili disturbatori della causa originaria perché riconducibili ad altre figure giuridiche.

Ciò significa che, come già detto sopra, ci si può spingere nell'utilizzo dello strumento e della libertà negoziale non oltre certi limiti, individuabili questi ultimi nelle finalità e nelle caratteristiche di altre figure giuridiche, comportanti ovviamente ben altre conseguenze nel nostro ordinamento.

Le figure alle quali si fa riferimento sono, ovviamente, quelle che consentono di utilizzare personale appartenente a realtà imprenditoriali esterne alla utilizzatrice.

Prima tra queste l'**appalto**.

La definizione è contenuta nell'art. 1655 c.c.: 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. Due i requisiti essenziali: l'impiego da parte dell'appaltatore di una propria organizzazione produttiva; l'assunzione in capo all'appaltatore stesso dei rischi connessi all'esecuzione dell'opera o del servizio pattuito. La sussistenza di tali requisiti è necessaria ai fini della "genuinità" dell'appalto, ossia per dimostrare che l'appaltatore è un vero imprenditore e non un semplice intermediario tra i lavoratori ed il committente. La nozione di "organizzazione dei mezzi necessari" ha trovato una importante precisazione nell'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003, lì ove nel distinguere tra appalto e somministrazione di manodopera, chiarisce che il contratto di appalto si caratterizza per l'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 l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa. In caso allora di appalti ad alta intensità di manodopera (ossia appalti nei quali l'apporto di attrezzature e capitale risulta marginale rispetto alla fornitura di prestazioni lavorative), la sussistenza del requisito "dell'organizzazione dei mezzi necessari" potrà risultare provata dal fatto che il potere direttivo e organizzativo sul personale impiegato venga esercitato esclusivamente dall'appaltatore, senza alcuna interferenza da parte del committente (a differenza della somministrazione ove il potere direttivo e di controllo appartiene all'utilizzatore). Dunque, l'appalto rappresenta il "confine esterno" dei processi di esternalizzazione, atteso che – in particolare l'appalto di servizi – costituisce la tradizionale alternativa alla mera fornitura di lavoro altrui. Nel chiarire la distinzione rispetto alla **somministrazione** il legislatore ha inteso rendere più sicuri e convenienti per le imprese gli appalti di servizi che possono avere così ad oggetto anche la fornitura di solo personale, purché diretto ed organizzato dall'appaltatore. L'elemento tipico dell'appalto – pertanto – resta "l'organizzazione dei mezzi necessari" che deve connotare l'attività dell'appaltatore, sì da rendere genuino l'appalto stesso. Ciò non toglie che il lavoro organizzato può integrare il requisito legale "dell'organizzazione dei mezzi necessari" implicando un'attività direttiva e di coordinamento per il raggiungimento del risultato atteso dal committente. Solo in tale ottica si può sostenere che nell'appalto lecito l'appaltatore non solo organizza, ma anche dirige i dipendenti, utilizzandoli in prima persona, mentre nella **somministrazione** l'appaltatore (AGENZIA) si limita ad organizzare i lavoratori, che operano sotto la direzione

dell'imprenditore (UTILIZZATORE) che li ha richiesti e che li integra nella propria struttura. Diversa ancora la codatorialità.

La **codatorialità** nella rete (perché questa qui interessa) è un'ipotesi di dissociazione, pur parziale, tra il titolare del contratto di lavoro dal lato datoriale e l'utilizzatore della prestazione.

La **somministrazione** consiste, come noto, nella fornitura di manodopera in forza di un contratto commerciale tra un'agenzia ed un utilizzatore, cui segue la scomposizione o lo sdoppiamento dei poteri datoriali, normalmente "accentrati" in capo a questi ultimi due soggetti: da un lato, all'agenzia spetta il potere disciplinare e di recesso, oltre all'obbligo retributivo (pur soggetto alla regola della solidarietà), dall'altro lato, all'utilizzatore è attribuito l'esercizio del potere direttivo e di controllo, nonché il rispetto degli obblighi di sicurezza. Nella **codatorialità** all'interno della rete, invece, il datore di lavoro "originario" non si spoglia affatto del potere direttivo e di conformazione che – al contrario – viene esercitato cumulativamente (e non esclusivamente, come nell'appalto) insieme agli altri retisti indicati dal contratto di rete, né la condivisione del personale ha causa nella volontà del primo di arricchirsi attraverso la messa a disposizione del proprio personale a favore di altri (in quel caso si porrebbe il dubbio circa il ruolo l'agenzia di somministrazione assumerebbe di datore di lavoro "principale" incaricato della gestione e dello "smistamento" del personale condiviso tra i vari retisti) risultando invece la condivisione dei dipendenti tesa e funzionale al soddisfacimento dell'interesse di rete. La **codatorialità**, a sua volta, si distingue dal **distacco** – pure accomunato alla prima – sia per la collocazione sistematica delle relative disposizioni, dalla *ratio* di agevolare la mobilità del lavoratore: il distacco, però, integra una ipotesi di utilizzo "alternativo" del lavoratore, posto temporaneamente mediante un provvedimento espressione del potere direttivo, a disposizione di un altro soggetto, con l'attribuzione a quest'ultimo dei poteri di conformazione e di controllo, dei quali il datore di lavoro – esattamente come nella somministrazione – si spoglia, anche se qui solo per il tempo di esecuzione. Certamente nel distacco manca la novazione del rapporto così come l'uso cumulativo del personale da parte di più soggetti, elemento quest'ultimo proprio della codatorialità e che rende quest'ultima senz'altro uno strumento ben più flessibile rispetto al distacco per la gestione del personale; la situazione di legittimo utilizzo di personale da parte degli altri retisti trova ragione in una precisa e volontaria pattuizione di questi ultimi all'interno del contratto di rete e non già nell'emissione di un singolo provvedimento (per sua natura di carattere temporaneo anche all'interno della rete) per ogni invio di un lavoratore presso un diverso soggetto.

Il **distacco**, poi, si differenzia dalla **somministrazione** nella sua "causa": infatti, nel distacco l'interesse che giustifica l'"operazione" di utilizzazione del lavoratore presso terzi appartiene al datore di lavoro "distaccante" e non al distaccatario, mentre nella detta somministrazione l'interesse che la giustifica non è del somministrante bensì dell'utilizzatore finale. Dalla codatorialità, poi, si distingue **l'assunzione congiunta** dove, a differenza che per la codatorialità, viene espressamente prevista la responsabilità solidale automatica ed

ineludibile dei datori di lavoro per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità di cui all'art. 31, D.lgs. n. 276/2003. La prima, dunque comporta l'esercizio condiviso delle prerogative datoriali, tipicamente il potere direttivo e di controllo sul lavoratore da parte dei codatori e con le modalità di cui alle regole di ingaggio stabilite dalle parti mentre la seconda comporta la condivisione di diritti, poteri e responsabilità in via principale e diretta da parte di tutti i datori di lavoro congiunti, senza che la volontà contrattuale possa diversamente stabilire in punto di solidarietà. La responsabilità qui prevista è poi diversa da quella di cui all'art. 29, comma 2, in materia di appalto tra appaltatore (obbligato principale) e committente (obbligato in solido in via sussidiaria secondo uno schema affine all'istituto fideiussorio). La rete, dunque, ha a disposizione tanti diversi istituti, alcuni di carattere generale (appalto, somministrazione), altri specifici (distacco in rete, codatorialità, assunzione congiunta). Le diverse esigenze produttive e le diverse possibili strategie porteranno a scegliere la formula più idonea e "conveniente" nel ventaglio descritto, senza che si possa pervenire a stabilire – in via generale – una sorta di graduatoria tra vantaggi e svantaggi, atteso che ciascun istituto va visto, rispetto ad altro, nella sua totale complessità e non per singoli aspetti.

3. PROFILI PROCESSUALI E CRITICITA' NELLA INDIVIDUAZIONE DEI LEGITTIMATI ATTIVI-PASSIVI E DEI LITISCONSORTI OBBLIGATORI E FACOLTATIVI NELLE VERTENZE DI LAVORO IN MATERIA DI RETE

Gli aspetti processuali del fenomeno "rete" non possono che riflettere le questioni di diritto sostanziale, da affrontare secondo le regole processualcivilistiche.

La prima questione attiene all'individuazione della rete come rete-contratto (priva di soggettività giuridica) e come rete-soggetto (dotata di soggettività giuridica). Questa distinzione risulta necessaria al fine di verificare le possibili posizioni processuali del soggetto chiamato in giudizio. Quanto, in primo luogo, alla **capacità processuale** (di essere parte del processo e di stare in giudizio). In caso di rete-contratto la rete non può certo essere parte in giudizio né in senso processuale né tanto meno formale, non essendo dotata di capacità giuridica e quindi, di capacità di agire. Da ciò consegue che in tale ipotesi gli unici destinatari degli atti processuali possono essere i singoli retisti che, comunque, regolamenteranno con l'autonomia negoziale tale aspetto, come ad esempio conferire all'organo comune la rappresentanza processuale (v. Linee Guida redatte dal Consiglio del Notariato marzo 2012). In caso di "rete-soggetto", quest'ultima ha la soggettività giuridica ossia è un soggetto di diritto (ma non persona giuridica) come centro unitario di imputazione produzione, che ben può stare in giudizio quale destinataria degli effetti degli atti processuali. Il problema, piuttosto, riguarda le norme processuali da applicare: se quelle relative alle associazioni non riconosciute (art. 75, comma 4, c.p.c. e art. 36 c.c.) e in

particolare ai consorzi (art. 2613 c.c.), come pare più corretto sotto il profilo dogmatico, tenuto pure conto che la disposizione relativa ai consorzi ed alla loro rappresentanza in giudizio non è stata richiamata dall'art. 3, comma 4-*ter* che, invece, menziona le prescrizioni gli articoli relativi al fondo consortile e alla responsabilità verso i terzi, apparentemente applicabili a qualsiasi tipo di rete (contratto o soggetto che sia) purché dotata di fondo patrimoniale e di organo comune destinato a svolgere attività esterna. Ma tale interpretazione ha il difetto di rendere priva di significato la scelta legislativa di attribuire espressamente la soggettività giuridica; valorizzando questo aspetto si perviene, allora, ad escludere l'applicabilità delle norme processuali in materia di enti non riconosciuti, con la conseguenza che mentre il consorzio (si) può essere convenuto in giudizio in persona di coloro ai quali il contratto attribuisce presidenza o direzione anche se la rappresentanza è attribuita ad altre persone, ciò non può essere per la rete di imprese. D'altro canto presidenza e direzione non sono espressamente contemplate come elementi tipici della figura di rete. Ne consegue, allora, che in caso di rete con attività esterna, ad avere rappresentanza processuale attiva e passiva sono – senza eccezione – solo i soggetti indicati nel contratto di rete, con l'ulteriore conseguenza che a differenza dell'ente non riconosciuto la rete di imprese non necessariamente può stare in giudizio con la persona che ha presidenza o direzione.

Quel che è certo è che non essendo persona giuridica, non sono ad essa applicabili le norme processuali attinenti a tale ultima figura, anche se la rete-soggetto è senz'altro più vicina a questo status, con la conseguenza che agevolmente possono essere ad essa riferite le corrispondenti norme processuali. Poiché il legislatore non ha avuto cura di indicare chi nella rete-soggetto ha la rappresentanza, è necessario far riferimento al contratto, con l'accortezza di tener conto che chi ha il potere di stare in giudizio è colui che ha la rappresentanza sostanziale in ordine al rapporto dedotto in giudizio (v. art. 75 c.p.c.). Ciò significa che la rete può stare nel processo come parte in senso formale a mezzo del soggetto che ha i poteri di rappresentanza in base a quanto disposto dal contratto di rete (il che sarà rintracciabile a mezzo degli adempimenti pubblicitari). Venendo ad esaminare la **legittimazione processuale** - vale a dire la titolarità del potere-dovere di promuovere o subire un giudizio, non può non richiamarsi l'art. 81 c.p.c. che esclude la possibilità di far valere nel processo un diritto altrui in nome proprio salvo i tassativi casi previsti dalla legge; è compito dell'organo giudicante, in ogni caso, effettuare la verifica, anche d'ufficio, in ogni stato e grado del processo, in relazione al *petitum* dei destinatari degli effetti della pronuncia richiesta. Rispetto alla rete-contratto, saranno le imprese partecipanti al contratto di rete in ragione del fatto che l'attività esterna è svolta nell'interesse dei retisti, sui quali si producono sempre gli effetti degli atti compiuti. Se vi è un organo comune, che le rappresenta è possibile la sua legittimazione se il mandato, conferito lo consenta (si parla di rappresentanza volontaria e non organica). Si può ritenere, poi, configurarsi l'ipotesi di litisconsorzio necessario per le controversie relative ad attività compiuta nell'interesse della rete, vale a dire per conto di tutti i retisti. L'organo comune agisce con effetti che ricadono nei patrimoni di tutti i retisti, ciascuno titolare di una quota ideale del fondo comune, con la conseguenza che è possibile regolamentare questo aspetto alla stregua di quanto si

prevede in tema di comunione. Fondamentale, anche in questo caso, verificare cosa sia stato disposto nel contratto di rete, al fine di individuare se sul piano sostanziale occorre il consenso di tutti i titolari rispetto alla situazione oggetto di processo, oppure se sufficiente la mera maggioranza o anche la volontà di uno solo. Qualora, invece, ci si trovi di fronte ad una controversia relativa ad attività compiuta nell'interesse dei singoli partecipanti, si configura un litisconsorzio meramente facoltativo con gli altri retisti, purché sussistano connessione per oggetto o per titolo della cause cumulate, oppure la necessità di risolvere identiche questioni (v. art. 103 c.p.c.) È ovvio che tutto dipenderà dalla prospettazione della domanda: seppure, infatti, la controversia sembra rivolgersi ad attività relativa ad una sola impresa retista (licenziamento, ad esempio, del lavoratore da questa dipendente ed utilizzato con l'istituto del distacco da parte delle altre retiste), sarà sufficiente che l'attore invochi l'esistenza di una rete "simulata", vale a dire di un contratto di rete che dissimula (evidentemente in maniera fraudolenta) l'esistenza di un unico centro di imputazione al quale tutte le aziende sono collegate per imporre un litisconsorzio necessario e non meramente facoltativo. In caso di rete-soggetto, la questione pare di semplice soluzione. L'organo comune agisce in nome e per conto della rete in quanto tale (e non dei singoli retisti), sicché ogni effetto degli atti compiuti ricade direttamente in capo alla rete stessa. La legittimazione processuale, pertanto, spetta alla rete stessa, in persona del suo rappresentante organico, quando si tratta – ovviamente – di controversie relative all'attività compiuta in rappresentanza della rete. Ma se la causa attiene ad attività compiuta dall'organo comune in nome della rete ma per conto dei retisti singolarmente considerati (come per i consorzi), diritti e obblighi si incardinano in capo alla singola impresa retista che, dunque, starà in giudizio insieme alla rete con un regime di solidarietà tra la stessa impresa ed il fondo comune (v. art. 2615, comma 2, c.c.). Qualche peculiarità si pone per le controversie di lavoro, sebbene il lavoratore possa essere considerato – con tranquillante certezza – soggetto terzo rispetto allo svolgimento dell'attività dell'organo comune.

Come si è già detto, la situazione processuale della rete e dei retisti è strettamente connessa alla prospettazione della domanda ed alle vicende in fatto. Se, dunque, il lavoratore è stato assunto direttamente dalla rete e quest'ultima è dotata di soggettività giuridica (è il datore di lavoro insomma), capacità e legittimazione processuali non possono che appartenere alla rete in via esclusiva. Se, invece, il lavoratore è soggetto ingaggiato mediante il contratto di rete, in regime di codatorialità ex art. 30, ultimo comma, sicuramente la questione è più problematica, a prescindere dalla sussistenza o meno della soggettività giuridica della rete. Ruolo fondamentale, infatti, svolge il contratto di rete: se è stata prevista per l'organo comune la possibilità di stare in giudizio quale mandatario dei singoli retisti interessati, non vi sono problemi. Ma se ciò non fosse, capacità e legittimazione nel processo sono da riconoscersi al datore di lavoro "formale" non potendosi, in ogni caso, escludersi in giudizio la presenza anche del mandatario per eventuali profili di responsabilità provocati da previsioni contenute nel contratto di rete. Nel caso, poi, in cui lavoratore è assunto in proprio dalle singole imprese in rete – senza che il contratto di rete abbia alcun rilievo giuridico nel rapporto di lavoro – è chiara la legittimazione processuale esclusiva della singola impresa, salvo verificare cosa può accadere in caso di distacco nella rete. Tale argomento, però,

impone una trattazione a sé stante alla quale si rinvia. In caso, infine, di lavoratore assunto “congiuntamente” dalle singole imprese in rete agricola ex art. 31, commi 3-*bis* e 3-*ter*, appare pacifica la legittimazione processuale delle imprese interessate in litisconsorzio necessario in qualità di datrici di lavoro di un unico soggetto, senza che assuma (apparentemente) rilevanza la soggettività giuridica o meno della rete, a meno che non ricorra l'ipotesi di una assunzione congiunta tra impresa in rete e rete stessa come soggetto giuridico. In tale ultimo caso, pare scontato che anche la rete debba avere legittimazione processuale. Per **la competenza territoriale**, fermi restando i tre fori alternativi di cui all'art. 413, comma 1, c.p.c., deve solo aggiungersi che in caso di rete-soggetto si può configurare un ulteriore foro di competenza: segnatamente, se il lavoratore è assunto direttamente dalla rete o comunque ingaggiato con il contratto di rete, anche il giudice nella cui circoscrizione ha sede la rete (come risulta dal registro delle imprese nel quale è iscritta) può essere competente per territorio. Peculiare attenzione merita – sotto il profilo delle implicazioni processuali – l'ipotesi della **codatorialità**.

Se si aderisce alla tesi che non si configura automaticamente – in presenza di detta opzione prevista dal comma 4-*ter* dell'art. 30 D.lgs. n. 276/2003 - una responsabilità solidale (ma solo se contrattualmente prevista), si determina una pluralità comunque di soggetti con conseguente ipotesi di litisconsorzio tra i vari codatori di lavoro, da qualificarsi come necessario a prescindere dalla detta solidarietà. In caso, infatti, di obbligazioni solidali non si determina il litisconsorzio necessario che ricorre, invece, quando vi sia almeno una situazione di unitarietà. Sulla necessità o meno dello stesso, però, incideranno le regole di ingaggio stabilite nel contratto di rete e la prospettazione della domanda, vale a dire il tipo di tutela chiesta in via giudiziaria, a prescindere dalla solidarietà o meno. In caso di assenza di codatorialità – ovviamente – si determina un litisconsorzio solo facoltativo, in maniera del tutto simile alla situazione di collegamento economico creatasi tra soggetti giuridici autonomi e separati, sicché se il lavoratore formula rivendicazioni nei confronti di diversi imprenditori – senza che ci sia la prospettazione del distacco – sussiste un litisconsorzio facoltativo, in quanto ciascun datore – titolare dei diversi rapporti distinti tra loro anche nel tempo – rimane libero di difendersi in maniera autonoma e non necessariamente aderire ad una difesa unitaria con gli altri. Diversamente va affrontata l'ipotesi di **assunzione congiunta**. Premesso che, a differenza della codatorialità, essa comporta una indefettibile responsabilità solidale dei datori di lavoro per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge derivanti dal rapporto di lavoro, sebbene questo elemento non sia determinante per rinvenire un'ipotesi di litisconsorzio necessario, quest'ultimo va però ritenuto sussistente in ragione del vincolo unitario che lega i codatori che congiuntamente hanno assunto il lavoratore, quasi ad impersonificare un unico soggetto. Ciò comporta che tutte le imprese coinvolte nell'assunzione congiunta dovranno partecipare nel giudizio in cui è parte il lavoratore, salvo che si tratti di giudizi che attengono all'adempimento della prestazione dedotta nel rapporto obbligatorio. La regola del litisconsorzio necessario, dunque, si impone sempre e comunque se la controversia ha per oggetto l'esistenza o la validità del rapporto, per la quale è necessario procedere ad accertamento o a una pronuncia costitutiva, mentre sul rapporto tra le singole parti vi sarà una trattazione solo in via incidentale. Le maggiori

problematiche processuali paiono, dunque, profilarsi in caso di **distacco nella rete**, in particolare nella ipotesi in cui il lavoratore contesti la legittimità del distacco. In questo caso destinatario dell'azione è il distaccante (che è il datore di lavoro) e non l'impresa utilizzatrice.

Sotto il profilo della competenza territoriale, dunque, rileverà la sede del distaccante e non del distaccatario. Questa, però, è l'ipotesi di controversia più semplice.

Decisamente più problematica appare quella che, alla stregua di quanto previsto in materia di somministrazione irregolare, il lavoratore introduce per ottenere il riconoscimento in via giudiziale di un rapporto di lavoro instauratosi con l'utilizzatore/distaccatario che, dunque, verrà chiamato in giudizio. Questa azione, peraltro, può essere svolta in via incidentale ai fini dell'impugnativa di licenziamento (attratta nel c.d. rito Fornero). Quanto alle conseguenze di un accoglimento della domanda del lavoratore, si deve evidenziare che il rapporto potrà essere riconosciuto come esistente solo a decorrere dall'inizio del distacco se questo era viziato sin dall'origine oppure dal momento in cui sono venuti meno i presupposti essenziali. Quanto alla competenza territoriale, pare evidente che rileverà la sede dell'impresa distaccataria, senza che questa possa assumere i connotati di "dipendenza" della rete-contratto (al pari dei gruppi di impresa) così come della rete-soggetto, se distaccante non è la rete stessa, visto che ogni impresa mantiene anche nella rete-soggetto la sua personalità giuridica. Non risulta, poi, litisconsorte necessario il distaccante, salvo ritenere, da parte dell'organo giudicante, possibile una integrazione d'ufficio o su richiesta di parte.

Venendo alle questioni più strettamente di merito, a fronte dell'azione del lavoratore tesa ad ottenere l'accertamento dell'illegittimità del distacco e del conseguente instaurarsi di un rapporto di lavoro subordinato con il distaccatario, non pare che sussistano per l'organo giudicante i limiti di controllo di cui all'art. 27, comma 3, ex D.lgs. n. 276/2003 – relativo alla somministrazione irregolare – non essendo stata tale norma espressamente richiamata dal legislatore in materia di distacco in rete. Ciò comporta che il controllo non può e non sarà limitato esclusivamente all'accertamento delle ragioni che giustificano il distacco ma anche esteso fino al punto di sindacare le valutazioni e le scelte tecniche, organizzative o produttive del datore di lavoro, fermo restando il limite di cui all'art. 41 Cost. Tale scelta del legislatore – verosimilmente – è dovuta al fatto che il giudice viene chiamato a sindacare esattamente l'interesse del datore di lavoro quale requisito di legittimità del distacco, con estensione inevitabile del controllo alle valutazioni tecniche e organizzative sottese alla scelta del distacco; va evidenziato come, invece, nella somministrazione irregolare la situazione è esattamente opposta, in quanto il controllo del giudice opera sulle valutazioni dell'utilizzatore della prestazione lavorativa. Calando, ora, tali considerazioni all'istituto del distacco in rete come regolamentato dal D.l. n. 76/2013 convertito in L. n. 99/2013, balza immediatamente all'attenzione come in detta ultima ipotesi l'interesse del distaccante sorge in modo automatico, in forza della presunzione giustificata dallo sviluppo di forme di collaborazione reciproca. È possibile, però, anche verificare l'interesse del distaccatario, anche se nella rete diventa davvero arduo identificare il confine tra interesse del distaccante

e interesse del distaccatario. Tutto ciò, ovviamente, è valido se vi è un contratto di rete valido ed efficace tra distaccante e distaccatario. La Circolare Ministeriale parrebbe configurare una mera verifica di tipo documentale su genuinità e fondatezza dell'interesse ma non sostanziale; ovviamente, per l'organo giudicante la Circolare è norma non vincolante, con la conseguenza che tutto dipenderà dalla prospettazione della domanda e, soprattutto, dalle allegazioni del lavoratore che integreranno la *causa petendi*. Tra queste, al fine di imporre detta verifica sostanziale, dovrà esservi sicuramente la deduzione di inesistenza, invalidità, inefficacia del contratto di rete tra distaccante e distaccatario, mentre in punto di onere della prova – tenendo pure conto del c.d. principio della vicinanza della prova – la dialettica processuale vuole che a fronte della allegata insussistenza della rete e quindi dell'assenza di interesse al distacco (formulata dal lavoratore), graverà poi sul distaccante l'onere di provare esistenza, validità ed efficacia del contratto di rete, dal quale presumere in via assoluta l'interesse al distacco (peraltro di entrambe le parti si potrebbe dire). Al lavoratore residuerà così l'onere di dimostrare la carenza degli altri requisiti che legittimano il distacco e segnatamente: l'assenza di temporaneità; la genericità dell'attività lavorativa prestata presso il distaccatario; l'assenza di suo consenso al mutamento di mansioni conseguente al distacco; l'insussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive; eventualmente, la carenza di interesse del distaccatario. Si prospettano, a questo punto, due diverse possibili soluzioni. Una volta accertata la validità e l'efficacia del contratto di rete, questo accertamento positivo potrebbe assorbire tutte le altre questioni, con l'ulteriore conseguenza che solo ove si accerti l'insussistenza di un contratto di rete valido ed efficace sarebbe possibile procedere ad accertare le ragioni che giustificano il distacco. In ordine al litisconsorzio, questo non si profilerebbe nei confronti del distaccatario, quale parte del rapporto pregiudicante estranea al giudizio instaurato tra le parti del rapporto dipendente; salvo il caso in cui l'azione mira ad ottenere effetti operanti anche nei confronti del distaccatario, ove conseguentemente si determina un allargamento soggettivo ex artt. 106 o 107 c.p.c. ma non ex art. 102 c.p.c. Altra soluzione possibile è quella che, accertata la validità ed efficacia del contratto di rete e presunto in via assoluta l'interesse al distacco, rimarrebbe al giudicante la possibilità di dichiarare comunque illegittimo il distacco per mancanza degli altri requisiti: ciò significa che nonostante la sussistenza della rete sarebbe sempre possibile verificare in concreto la liceità del distacco secondo gli elementi richiesti dalla legge (diversi dall'interesse del datore di lavoro).

Tale ultima soluzione appare preferibile, anche alla luce di una interpretazione costituzionalmente orientata e che, quindi, consenta ex art. 24 Cost. al lavoratore uno spazio di difesa che, altrimenti, verrebbe completamente azzerato dal solo fatto che esista un contratto di rete valido ed efficace. Del resto, vi è l'esempio delle società collegate o partecipanti al medesimo consorzio che, pur essendo distinte con personalità giuridica, non sono esentate dal possibile controllo giudiziale che può spingersi ad accertare una concreta violazione del divieto di interposizione di manodopera (v. Sent. Cass. pen. n. 38919/2009; Sent. Cass. n. 21115/2009). Qualche problema ulteriore si potrebbe porre in caso di rete-soggetto: se si aderisce alla tesi (che pare preferibile) secondo la quale le singole imprese non perdono comunque la loro autonomia e personalità pur se parti di una rete-soggetto, ed

allora la seconda opzione interpretativa sopra riportata è ben estensibile anche a tale ipotesi purché ad essere soggetto distaccante non sia la rete stessa. In caso, invece, di lavoratore assunto direttamente dalla rete-soggetto, si può pensare che effettivamente il limite al controllo sia “definitivo” con l’accertamento della genuinità del contratto di rete, non impedendosi comunque al lavoratore di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze della rete stessa. (ad esempio lì ove la rete abbia agito come effettivo dominus decidendo il distacco del lavoratore presso altre società della rete, ipotesi del tutto analoga a quella ritenuta illecita interposizione di manodopera all’interno dei gruppi societari in relazione al comportamento della capogruppo v. Sent. Cass. n. 19931/2010). Residua, a questo punto, la questione relativa ai vincoli dettati dall’art. 2103 c.c. come richiamato dalle norme sul distacco in rete.

Il lavoratore, infatti, non può essere demansionato né trasferito da un’unità all’altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzate e produttive. Ovvio che, a fronte di doglianze del lavoratore per violazione di detti vincoli, la verifica giudiziarie ha per oggetto detti vincoli. Ciò non esclude, peraltro, che indirettamente potrebbe coinvolgere un controllo sulla effettiva esistenza dell’interesse al distacco, controllo che però parrebbe impedito da quella presunzione dell’interesse del distaccante in rete, imposta dal legislatore. In realtà, i due profili – sebbene assai vicini – sono distinti e riguardano aspetti del tutto differenti. Peraltro, anche in via logica l’interesse al distacco è elemento preordinato al distacco stesso, mentre demansionamento e trasferimento appaiono fenomeni di carattere successivo per i quali occorre un *quid pluris* rispetto alla mera esistenza della rete, quali deviazioni dal distacco legittimo.

PARTE TERZA

CONTRATTI DI LAVORO E REGOLE DI INGAGGIO NELLE RETI DI IMPRESA

1. ASPETTI CONTRATTUALI DELLE RETI DI IMPRESA E DELLE REGOLE DI INGAGGIO

Come più volte annunciato, questa parte del lavoro è dedicata agli aspetti più strettamente pratici della utilizzazione e messa in campo dello strumento "rete".

L'attenzione, nelle pagine che seguono, è stata incentrata sulla codatorialità e, in particolare, sulle c.d. "regole di ingaggio" non senza trascurare richiami a profili giuslavoristici (sebbene già approfonditi in linea teorica nella prima parte del testo), con un breve cenno anche alla gestione dell'istituto del distacco, anch'esso peculiare all'interno della rete di imprese.

Ora, nell'ambito del contratto di rete non è affatto chiaro a cosa si riferisca precipuamente il legislatore con l'introduzione nel nostro ordinamento delle c.d. "**regole di ingaggio**". Nelle comuni esperienze in materia di diritto del lavoro non si rinvengono definizioni analoghe in altri istituti di legge, né è possibile trovare una definizione di senso compiuto nell'alveo del diritto privato. Andando a scorrere i possibili significati, compresi quelli militareschi e sportivi, si potrebbe intravedere nel citato "ingaggio" una forma di legame atecnico, che rimanda ad un'apertura verso forme di gestione condivisa delle risorse umane, attraverso l'istituzione di regole di impiego dei lavoratori subordinati. Le regole di ingaggio definiscono, di norma, 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 o alle proprie esigenze. Le regole consistono nelle direttive emanate dalla autorità competente (come detto di norma militare) che delinea le circostanze ed i limiti in cui le forze operative iniziano ed effettuano "scontri" con forze nemiche. Nel settore sportivo, invece, l'ingaggio consiste nell'assunzione di un qualcuno per una somma pattuita. Cercare di calare, quindi, nelle dinamiche del diritto del lavoro l'istituto dell'"ingaggio" non è cosa semplice, atteso che anche nei documenti di prassi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali non se ne rinviene alcuna ulteriore definizione o specifica, anche se tale termine viene utilizzato nella nuova accezione di datore di lavoro nell'ambito della codatorialità. 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).

Due, solitamente, sono gli ambiti d'applicazione delle predette regole di ingaggio:

- a) le azioni che un elemento del raggruppamento (retista) può effettuare senza consultarsi con un altro retista (anche con posizione predominante o superiore, a meno che non sia esplicitamente vietato (chiamato anche "comando per negazione");
- b) le azioni che possono essere effettuate solo se esplicitamente comandate e ordinate da un retista con posizione predominante (superiore) chiamate "comando positivo".

Oltre ai tradizionali ordini, al personale vengono impartite addizionali regole d'ingaggio prima di essere impiegato in qualunque missione. Queste addizionali regole possono includere come rispondere ad una specifica esigenza della rete o in quali aree il personale deve agire, ovvero ancora a come le forze in campo debbano essere utilizzate. Le regole di ingaggio sono quindi vitali per la riuscita di qualunque operazione. Parimenti sono fondamentali per la buona riuscita dello scopo e della *mission* della rete. Esse forniscono un approccio consistente, comprensibile e forniscono lo standard di come la forza lavoro coinvolta nelle attività di rete debba agire. Generalmente, esse sono attentamente studiate nei dettagli prima di una iniziativa e possono variare in funzione dei diversi scenari di adattamento al "mercato interno" della rete, con regole diverse per ciascun retista. Le regole di ingaggio assistono alla sincronizzazione delle componenti decisionali, politiche e operative di una strategia economica nell'ambito della rete permettendo ai decisori (i retisti) di meglio comprendere, prevedere e focalizzare l'azione delle rispettive forze in campo. Volendo esemplificare, si può ritenere quindi che l'utilizzo del termine "ingaggiati" da parte del legislatore possa ricomprendere tutte le ipotesi di utilizzo della prestazione dei lavoratori subordinati (e non) e, quindi, che con uno specifico disciplinare si possano codificare tutte le regole che determinano la codatorialità ed il distacco infrarete di tutto il personale aziendale. Ma allora, ci si può interrogare su quale possa essere il reale contenuto minimo di tale disciplinare. Di cosa, a livello pratico, possa essere fatto per cercare di normare (convenzionalmente) tra i retisti quanto il legislatore, in maniera molto ambigua e senza spendita di altri dettagli abbia già fatto. In particolare, avendo accertato una certa difficoltà nel calare nel diritto del lavoro delle regole vigenti in altri realtà e/o settori, occorre capire come riuscire a declinare tali regole per la gestione condivisa dei rapporti di lavoro senza dover o voler esorbitare rispetto ai ben noti limiti imposti dal nostro ordinamento. Se è corretto ritenere che a livello convenzionale la rete si possa premunire di regole interne per la gestione delle risorse umane, quello che non è altrettanto pacifico è se queste regole possono in quale modo, senza il consenso del lavoratore, spiegare i loro effetti anche sul contratto individuale di lavoro. Ovvero se, con una accettazione espressa e/o con un rinvio specifico nella contrattazione individuale di ogni lavoratore, le stesse possano ritenersi opponibili al lavoratore, anche se per effetto di un collegamento tra negozi giuridici separati, destinati in ogni caso, sempre e comunque, a raggiungere il prestatore di lavoro.

Atteso che la dottrina, anche in altre fattispecie, propende per il necessario consenso del contraente ceduto, parte della dottrina ritiene che il contratto di rete (e per esso il suo disciplinare sull'ingaggio di personale) possa divenire uno strumento contrattuale integrativo del contratto di lavoro con il quale attuare il necessario collegamento negoziale esistente tra

il contratto individuale di lavoro ed il contratto collettivo di lavoro, sia di primo che di secondo livello. A livello pratico, quindi, per l'operatore (commercialista e/o consulente) chiamato a prestare assistenza nell'ambito della costituzione e gestione delle reti di impresa, soprattutto ove trattasi di "reti leggere" (reti-contratto), occorre verificare quale possa essere il contenuto minimo del predetto disciplinare delle regole di ingaggio e come lo stesso possa essere plasmato in funzione delle esigenze degli effettivi partecipanti alla rete nel rispetto dei limiti imposti dall'ordinamento. Trattandosi di una possibile appendice al contratto di rete, per la sua redazione si devono senz'altro osservare le medesime accortezze già utilizzate per la redazione del contratto di rete. In particolare nell'individuazione dei soggetti retisti che, con il predetto disciplinare, intendono darsi delle regole condivise e codificate a priori nell'utilizzo delle rispettive risorse umane. Le regole di ingaggio, pertanto, devono inizialmente definire coloro che intervengono nella qualità di imprese "retiste" o "aderenti alla rete". Anche specificare, se del caso, se le stesse retiste fanno o meno già parte di un gruppo di imprese ovvero se tra le stesse non sussistono altri legami societari sia diretti che indiretti (assetti proprietari e amministrativi coincidenti o divergenti). Ove tra le retiste esistessero dei collegamenti, nelle premesse del disciplinare potrebbe essere anche indicato se le predette imprese appartengano o meno allo stesso Gruppo di Imprese e se le stesse sono attive in un dato settore occupando personale dipendente inquadrato con un dato Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento comune anche alle altre. Parimenti potrebbe anche essere evidenziato che l'aggregazione in gruppo delle rispettive imprese si caratterizza, ferma restando l'autonomia giuridica dei soggetti che ne fanno parte, per il potere di controllo e direzione che la c.d. capogruppo esercita sulle altre, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Ciò che è importante rilevare, poi, è che in ragione di quanto sopra, nell'ambito delle iniziative di gruppo, è condiviso un medesimo disegno strategico, finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico e che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ove ricorrono le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, del codice civile, è legittimo l'interesse della società distaccante e lo stesso coincide nel comune interesse perseguito dal gruppo. Tale principio è stato infatti di recente anche espresso dal Ministero del Lavoro che ha puntualizzato in materia di interesse automatico al distacco di personale nei gruppi di imprese al pari di quanto già previsto in precedenza per le reti di impresa. Ciò detto, volendo entrare nel merito del contenuto pattizio del disciplinare di ingaggio, è fondamentale evidenziare che tra le imprese retiste è vigente un contratto di rete stipulato in una tale data e con durata della rete prevista sino ad un dato termine, anche se questo pattuito come rinnovabile. Altro elemento da indicare è che la rete è stata stipulata in forma scritta ai sensi degli artt. 4-ter e seguenti 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. Per la corretta identificazione del tipo di rete (rete-soggetto o rete-contratto), occorre inoltre specificare se il predetto contratto di rete sia individuato e presentato per praticità con un determinato nome ("RETE _____") e se il relativo atto istitutivo sia stato autenticato nelle firme dei retisti partecipanti per atto a ministero di un Notaio (con rogito a Repertorio n. e Raccolta/Atto n.), ovvero sia solo stato

redatto con firma digitale (*smart card*) tramite registrazione per procedura semplificata prevista dalla CCIAA competente per territorio.

Tale circostanza potrebbe variare anche le considerazioni in merito all'esistenza o meno di un valido mandato ad agire per la referente la rete o per il suo comitato di gestione, sia esso con o senza rappresentanza. In ogni caso, occorre sempre specificare che il contratto di rete sia stato previamente iscritto, con efficacia costitutiva, nella sezione del Registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante alla rete in una tale data e se allo stesso sia stato anche attribuito un numero di codice fiscale autonomo (cosa per altro fattibile anche per le reti contratto). A livello di contenuto, per quanto riguarda la gestione delle risorse umane, nella redazione del disciplinare delle regole di ingaggio è bene specificare in via preliminare se le imprese retiste dispongono, tutte o meno, di una propria organizzazione e di una propria struttura con proprio personale qualificato e specializzato da destinare alle iniziative ed agli obiettivi della rete ed alle attività di cui al programma comune. Ove le Imprese retiste, per quanto di rispettiva spettanza, abbiano già personale in forza occorre anche specificare se operano tutte nel medesimo settore, con o senza personale dirigenziale, e se applicano o meno conseguentemente tutte il medesimo o diversi CCNL di categoria; da ultimo, e non di minore importanza, anche se hanno o meno in essere accordi di secondo livello e/o territoriali e/o di prossimità ex art. 8, L. n. 148/2011. Questo perché è possibile che con le intese di prossimità alcune aziende retiste abbiano già provveduto a redigere accordi in deroga alle ordinarie disposizioni di legge e di contratto, incontrando questa tipologie di contrattazione aziendale solo le limitazioni imposte dalla Costituzione o dall'ordinamento europeo. Individuate così nelle premesse le peculiarità dei singoli partecipanti alla rete, occorre segnalare se la rete di imprese ha anche individuato un Comitato di gestione avente specifiche funzioni di organizzazione e precisi compiti e poteri cui affidare le responsabilità del datore di lavoro; il tutto senza che necessariamente sia implicata l'assunzione della soggettività giuridica, né la costituzione di un ulteriore soggetto autonomo rispetto alle imprese retiste che la compongono. In poche parole, occorre che sia evidenziato che il contratto di rete preveda le regole di funzionamento e, tra l'altro in maniera specifica, gli elementi identificativi dei contraenti, l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione ed innalzamento della capacità competitiva, provvedendo ad una definizione del programma comune di rete, con enunciazione dei diritti e degli obblighi delle parti contraenti, quali imprese retiste, e con modalità di realizzazione dello scopo comune e misurazione dei criteri di valutazione degli apporti al fondo comune (ove esistente). Fatte queste doverose premesse, occorre anche evidenziare che le imprese retiste si sono altresì espressamente obbligate a definire le "regole di ingaggio" dei lavoratori nel rispetto di quanto previsto nel contratto di rete e del disposto di cui all'art. 30, comma 4-*bis*, del D.lgs. n. 276/2003 introdotto dal D.lgs. n. 251/2004, anche eventualmente da sottoscrivere in una sede certificata, al solo fine di disciplinare la codatorialità e ridurre il possibile contenzioso in materia di lavoro, prevedendo uno specifico disciplinare di riferimento. Occorre ribadire che con il contratto di rete, le stesse imprese retiste perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e, a tal fine, si sono obbligate sulla base di un programma comune di rete, a

collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie attività di impresa 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 azienda. Tra le ulteriori specifiche, sarebbe opportuno segnalare se il contratto di rete, per lo svolgimento delle comuni attività, preveda o meno quindi una congrua dotazione patrimoniale, a valere quale fondo comune destinato allo specifico affare e a garanzia del programma di rete e degli intenti sopra esplicitati (sul punto si ricorda che il fondo di dotazione è facoltativo per tutte le reti leggere). Date le premesse, occorre pertanto evidenziare che nell'ambito della codatorialità le imprese retiste intendono mettere a disposizione, per l'attuazione del programma di rete, l'attività dei propri lavoratori dipendenti. Questo punto è infatti il cuore delle regole di ingaggio. Inoltre che all'esercizio delle attività della rete sono destinati tutti o parte degli attuali dipendenti delle singole imprese, specificamente individuati nell'ambito del personale già in forza presso i retisti, nonché i lavoratori che successivamente e concordemente saranno assunti per lo sviluppo del programma comune di rete. È bene anche indicare che il programma di rete costituisce il quadro di riferimento all'interno del quale le imprese retiste intendono individuare il contenuto del contratto di lavoro ed in base al quale definire anche l'area del debito della prestazione del lavoratore. Ovvero che il predetto programma di rete svolge un ruolo importante di conformazione del contenuto delle prestazioni di lavoro implicate nella realizzazione del programma stesso. Il disciplinare potrebbe anche enfatizzare il fatto che il contratto di rete soddisfa, nel breve termine, interessi privati che, da un lato vengono incontro alle esigenze datoriali per una più ampia strategia di distretto produttivo fra aziende (e/o gruppi diversi) e, dall'altro, tendono a garantire l'ottimizzazione della conciliazione dei tempi vita/lavoro delle risorse umane impiegate, nonché interessi pubblici, con conseguente risparmio di risorse destinate all'intervento degli ammortizzatori sociali. Per quanto sopra, dare atto che il disciplinare delle regole di ingaggio del personale intende valorizzare il *proprium* della rete, che consiste nella creazione, come peraltro evidenziato da autorevole dottrina, di un c.d. "mercato interno" del lavoro, fondato su relazioni contrattuali durature e collaborative, ma in primo luogo paritarie tra le parti in gioco nella rete. Quindi occorre evidenziare che le imprese retiste intendono regolamentare non la titolarità congiunta dei rapporti di lavoro bensì le mere rispettive posizioni giuridiche di potere e di garanzia nei confronti dei lavoratori "ingaggiati" nella rete. Tra le ulteriori specifiche potrebbe anche essere considerato che la rete, per il solo fatto di operare tra le imprese retiste, costituisce l'interesse della parte distaccante al distacco del personale subordinato, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 c.c. (così come di recente modificato dal D.lgs. n. 81/2015 attuativo del *Jobs Act*). Attesa la natura sostanzialmente contrattuale del disciplinare, il contenuto minimo dello stesso dovrebbe almeno riportare:

- che le imprese retiste, tutte operanti nel regime di codatorialità, dalla data di sottoscrizione del predetto disciplinare si obbligano ad aprire i rispettivi perimetri occupazionali al reciproco transito di addetti per "osmosi" con l'unico obiettivo di accrescere la competitività attraverso lo scambio di competenze ed esperienze professionali e di ottenere una sinergia nella gestione della clientela e dei servizi

resi alla clientela ed all'utenza (anche nell'ambito delle iniziative di gruppo ove esistenti);

- che la codatorialità tra le imprese retiste consente di fare ricorso alla "flessibilità buona", ossia rispettosa degli interessi e della dignità dei lavoratori, e garantisce nel contempo l'efficienza e l'efficacia gestionale delle imprese, dando certezza ai datori di lavoro retisti sull'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare e riducendo così anche i rischi di controversie tra le parti;
- che il contratto di rete può avere ad oggetto solo le regole (le c.d. "regole di ingaggio") relative alla ripartizione dei compiti in materia di assunzioni e di gestione formale dei rapporti di lavoro, ma non può incidere sulla disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti ingaggiati per la realizzazione del programma di rete, se non nei limiti in cui ciò sia consentito al potere unilaterale del datore di lavoro.

Occorre specificare, quindi, che il disciplinare, a valere quindi quale regolamento che disciplina le "regole di ingaggio" della rete, fissa le condizioni d'impiego che i datori di lavoro retisti devono applicare al personale ingaggiato nel contratto di rete. Le condizioni d'impiego possono essere precisate e completate anche da un ulteriore e separato regolamento interno di ogni singolo retista e dai contratti individuali di lavoro, fatte salve e riservate le disposizioni di legge e dei contratti collettivi di lavoro nei riguardi del personale occupato nelle imprese retiste e di quello non soggetto alle attività di rete. Per quanto sopra, nella redazione del contenuto dell'ingaggio, non si può ignorare che le "regole di ingaggio" sono istruzioni di dettaglio emanate dai retisti nei confronti del personale della rete, ai diversi livelli di operatività nell'ambito delle attività che costituiscono il programma di rete, per indicare ai prestatori di lavoro i comportamenti da tenere in ogni possibile circostanza, con indicazione dei parametri e perimetri circa le attribuzioni del potere organizzativo e disciplinare dei codatori di lavoro ed il tipo di azioni e reazioni da attuare da parte dei datori di lavoro aggregati. Le "regole di ingaggio" rappresentano pertanto un complesso di norme, etiche, legali e procedurali, che costituiscono un codice di condotta e buona prassi, che specifica circostanze e limiti dell'uso della forza lavoro e che devono essere osservate dai retisti nei confronti del personale ingaggiato nella rete, ai fini del migliore svolgimento delle attività di cui al programma di rete garantendo il raggiungimento degli obiettivi nel massimo della legalità, dell'economia e della qualità delle iniziative. Possono derogare al predetto disciplinare le convenzioni particolari che il datore di lavoro retista abbia stipulato ovvero stipulerà con i dipendenti che non sono ingaggiati né soggetti ai lavori nell'ambito del programma di rete. Restano riservate e salve le disposizioni dei regolamenti interni delle singole imprese e dei contratti individuali di lavoro in essere purché non portino pregiudizio ai diritti dei dipendenti ingaggiati dalla rete come previsti dal presente disciplinare, nonché dalle norme legali imperative e dai contratti collettivi di categoria.

Le imprese retiste, nell'ambito delle attività di cui al programma di rete, devono fare anche espresso rimando ai fini del predetto disciplinare al CCNL di categoria individuato, concordemente, quale comune contrattazione di riferimento e senza necessità di rinvio a diversa contrattazione collettiva, anche territoriale, di settore. Ma potrebbero ben accedere,

qualora lo volessero, ad un accordo comune di prossimità che ben si può tarare in funzione delle esigenze e delle contingenze della rete. La motivazione sarebbe condivisibile e soprattutto logica dal punto di vista giuridico, in quanto, come affermato da pacifica giurisprudenza, se l'impresa e i sindacati firmano un accordo aziendale che abbia i requisiti del contratto di prossimità (ad es. la finalità occupazionale), questo è valido ed applicabile a tutta la popolazione aziendale. Con l'utilizzo di un accordo ex art. 8, L. n. 148/2011 ci sarebbero anche nell'ambito delle iniziative di rete delle conferme e certezze a favore di un ottimo strumento per il lavoro, nato per consentire la competitività e la crescita a disposizione delle imprese e dell'occupazione, ancor più importante alla luce di interventi legislativi insoddisfacenti.

Le imprese retiste, nell'ambito delle attività di cui al comune programma di rete, devono inoltre fare espresso richiamo al concetto di codatorialità nell'accezione condivisa nei documenti di prassi, soprattutto di cui alla Circolare del Ministero del Lavoro n. 35 del 29.8.2013, riferendosi all'art.7, comma 2, del D.l. n. 76/2013. Pertanto, in relazione al personale ingaggiato con le regole stabilite attraverso il contratto di rete, le imprese retiste si devono dare reciprocamente atto che il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. Il predetto disciplinare risponderebbe, pertanto, anche ad esigenze di flessibilità e flessicurezza delle imprese retiste, ovvero ad esigenze singole di dover adeguare la rispettiva forza lavoro alle richieste del momento, con scambio reciproco delle risorse e delle professionalità collegate alle maestranze specializzate e qualificate, in regime di "codatorialità" e, quindi, con gestione congiunta di ciascun addetto da parte di diversi datori di lavoro. Le imprese retiste, con il predetto accordo, intendono quindi definire, come in effetti poi definiscono, il contenuto delle regole minime di ingaggio dei lavoratori, anche avuto riguardo allo *ius variandi* di cui alle norme in materia di mobilità (citato art. 2103 ss. c.c. come modificato dal D.lgs. n. 81/2015 attuativo del *Jobs Act*); il tutto magari al fine di contenere le problematiche connesse alla flessione fisiologica della domanda del mercato di beni e servizi del loro settore, alle richieste di intervento degli ammortizzatori sociali in uscita, alle richieste di intervento dei benefici e dei contributi in entrata per le maestranze non qualificate, a ricorso al lavoro elastico, flessibile e straordinario nei momenti di picchi della produzione, per sopperire alle problematiche dei lavori pesanti, della formazione e riqualificazione del personale e nell'ottica di conseguente minore impegno e/o utilizzo di risorse pubbliche. Le imprese retiste si obbligano così ad individuare, come in effetti possono individuare, nell'ambito dell'organico dipendente in forza presso ciascuna impresa, i lavoratori dipendenti assegnati alla realizzazione del comune programma di rete ed a rendere noto, in forma scritta, agli altri retisti il relativo nominativo con categoria, qualifica, mansioni e livello. Al Comitato di gestione della rete ciascuna impresa retista dovrà fornire copia dell'avvenuta comunicazione agli altri retisti per il computo e la dislocazione della forza lavoro della rete.

Le imprese retiste firmatarie del predetto disciplinare intendono quindi condividere, come in effetti poi condividono, la loro attività e scambiarsi informazioni, know-how e le rispettive

professionalità delle risorse umane ingaggiate usufruendo del regime della codatorialità e meglio disciplinare la stessa secondo le regole che seguono.

Le imprese retiste intendono quindi stabilire, come in effetti tra loro possono stabilire, le regole e le azioni possibili, anche di fonte collettiva e/o congiunta che ciascun datore di lavoro retista può effettuare per l'impiego congiunto di personale, quanto a:

- i) dissociazione tra il titolare del contratto dal lato datoriale e l'utilizzatore effettivo della prestazione di lavoro;
- ii) costruzione del rapporto di lavoro plurilaterale come rapporto di lavoro caratterizzato dalla duplicazione del creditore della prestazione lavorativa;
- iii) negoziazione della subordinazione con obbligo dei rispettivi prestatori di lavoro di assoggettarsi anche al potere direttivo di una molteplicità di soggetti terzi in quanto retisti;
- iv) modalità e tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa;
- v) regole addizionali della gestione del personale in codatorialità in base alla qualificazione, allo *skill*, al profilo professionale ed all'area di impiego;
- vi) eventuale accollo del rischio derivante dal rapporto di lavoro in via solidale tra i vari datori di lavoro aggregati in rete.

Le imprese retiste convengono così espressamente tra loro circa l'adozione ed il rispetto reciproco di regole e azioni della rete quali:

- i) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che lo svolgimento dell'attività sarà disciplinato per ogni anno solare fatti salvi i casi eccezionali legati a specifici eventi che dovessero essere organizzati durante il corso dell'anno; Modalità e tempistica del distacco tra imprese retiste e tra imprese terze.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che le modalità e le tempistiche del distacco avverranno in funzione delle esigenze di organico di ogni punto vendita e/o luogo di svolgimento dell'attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio.
- ii) Definizione e divisione dei tempi e degli orari delle singole prestazioni di lavoro.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che le variazioni delle singole prestazioni di lavoro devono essere comunicate ai dipendenti, nei casi ordinari, almeno due settimane prima della decorrenza mentre nel caso di organizzazione di particolari eventi e/o sostituzione di dipendenti assenti, nelle 24 ore precedenti il giorno indicato.
- iii) Individuazione e divisione dei luoghi di lavoro.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che la prestazione di lavoro possa essere ricompresa nell'intero arco delle 24 ore giornaliere.

- iv) Individuazione dei trattamenti economici, inquadramenti e qualifiche professionali.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che le imprese retiste adottino unicamente quale contratto di riferimento il CCNL dallo stesso ritenuto più confacente al comune programma di rete ovvero quello maggiormente in uso presso i retisti ovvero anche quello con trattamenti non deteriori rispetto a quelli in essere presso i singoli componenti della rete.

- v) Individuazione delle attività affidate al personale e modalità di utilizzo.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che a tal fine si farà riferimento al Regolamento Interno attuale e/o futuro di ogni punto vendita e/o esercizio commerciale e/o altro luogo di produzione e/o svolgimento dell'attività sociale.

Con il predetto disciplinare (a valere quale accordo), con la piena autonomia di ciascuna impresa retista, si deve quindi meglio disciplinare la gestione del personale della rete, in regime di codatorialità, definendo le azioni collegate al contratto di rete stesso, al suo programma, ed al fine di una migliore riuscita delle iniziative e degli obiettivi che lo stesso si prefigge.

Per attuare tutto ciò è bene puntualizzare anche quanto segue:

- 1) Ruolo delle imprese retiste nello svolgimento dei lavori.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che l'azienda X, fungendo da "Referente" per i rapporti di lavoro (capofila), disciplinerà lo svolgimento delle prestazioni di lavoro di tutto il personale impiegato nella rete.

- 2) Ruolo predominante di una o più imprese partecipanti alla rete.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che il ruolo predominante sia assegnato alla azienda X o alla Y.

- 3) Disciplina del "comando positivo e per negazione" che non ammette una operatività delle altre imprese retiste sul personale dipendente.
Ad esempio: ogni azienda retista può gestire i rapporti di lavoro dipendente compiendo senza limiti azioni che rientrano nel potere di subordinazione del datore di lavoro oppure apponendo espresse limitazioni alle predette azioni.

- 4) Limitazioni eventuali alla condivisione e alla mobilità di personale.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che la condivisione e la mobilità di personale avvenga senza limitazioni o con espresse limitazioni.

- 5) Delega per la gestione degli adempimenti amministrativi.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che la delega sia conferita, con o senza limitazioni, anche ai fini delle predisposizioni delle comunicazioni obbligatorie e della tenuta dei libri di lavoro (LUL) – nonché per le operazioni di

supporto alle comunicazioni di assunzioni/trasformazioni/proroghe e cessazioni dei lavoratori.

Le imprese retiste devono obbligarsi ad operare nel rispetto della normativa di legge, della contrattazione di fonte collettiva, avendo riguardo anche agli eventuali accordi territoriali di secondo livello e/o contratti di prossimità ove in futuro esistenti, ed a prevedere per tutti i lavoratori della rete, in cambio di una retribuzione monetaria, garanzie di continuità e di copertura previdenziale ed assicurativa anche a fronte del frazionamento della remunerazione della loro prestazione.

Le imprese retiste dovrebbero concordare pertanto di definire a priori le limitazioni ai rispettivi diritti/doveri nell'ambito delle obbligazioni di lavoro tra i retisti contraenti, quali datori di lavoro aggregati, ed il personale ingaggiato/impiegato. In particolare avuto riguardo a quanto segue:

- Modalità di gestione condivisa del rapporto di lavoro.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire sulla possibilità che si verifichi un frazionamento della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori a beneficio delle retiste stesse.
- Negoziazione della subordinazione.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che a tale negoziazione sia autorizzata esclusivamente la referente e capofila.
- Costruzione plurilaterale del rapporto.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che a tale costruzione sia autorizzata esclusivamente la referente e capofila.
- Eventuale frazionamento della remunerazione della prestazione del personale.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che sia previsto solo in casi eccezionali in cui sia necessario per esigenze operative.
- Possibile dissociazione tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che sia consentito nell'ambito delle singole iniziative con comunicazione alle aziende retiste;
- Ubicazione della prestazione e sua effettiva utilizzazione.
Ad esempio: le imprese retiste possono convenire che avvenga presso punti vendita, magazzini, locali commerciali, negozi e/o uffici amministrativi e in tutti i luoghi itineranti di svolgimento dell'attività di vendita al pubblico.

Le imprese retiste, nell'ambito del più proficuo perseguimento degli obiettivi di rete, provvederanno inoltre a disciplinare anche il distacco. Questo senza dover necessariamente ricorrere ad un eventuale ulteriore "accordo quadro" separato come è solito fare in casi di distacco infragruppo. Ovvero a determinare come e quando operare, di volta in volta, il distacco "infrarete" e quello "extrarete", sia totale che parziale: il primo verso i retisti e il secondo verso "soggetti terzi" estranei alla rete. Il tutto da attuarsi con comunicazione scritta al personale nel rispetto della normativa vigente in materia e come di seguito previsto. Magari anche specificando che gli aderenti alla rete non possono mai essere considerati "soggetti terzi". Occorre quindi specificare che lo scambio di dipendenti all'interno della rete è strumentale a fornire una rapida risposta alle richieste di flessibilità nei momenti di flessione, positiva o negativa della domanda, imposte dal mercato ovvero per fare fronte ai picchi della produzione, con assorbimento dell'impatto all'interno di un perimetro imprenditoriale più ampio della singola impresa retista e costituito, per l'appunto, dal mercato interno della rete. L'istituto del distacco "infrarete", totale o parziale, consente alle imprese retiste, funzionalmente agli obiettivi prefissati dalla rete, di mettere a disposizione del progetto proprio personale interno per svolgere le attività necessarie anche alle altre imprese retiste aggregate per la realizzazione dei predetti obiettivi. L'istituto del distacco nell'ambito delle imprese retiste assolve alle esigenze di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane nell'ambito delle comuni attività della rete per raggiungere livelli superiori di efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa. La regolamentazione del distacco farebbe anche integrale rinvio ai rapporti infragruppo ed al contratto di rete, quale fonte primaria di regolazione e quale previsione dell'automatica sussistenza dell'interesse dei distaccante in forza dell'operare della rete. L'utilizzo promiscuo dei lavoratori ingaggiati nella rete è quindi compatibile con le specifiche caratteristiche del distacco "infrarete", anche di gruppo, e di quello eventuale attuabile verso "soggetti terzi", collegati alle imprese retiste potendo così, nell'interesse della rete, essere anche ricompreso il distacco presso altri datori di lavoro.

Le imprese retiste concordemente possono disciplinare tra loro l'istituto del distacco nonché le attività e le finalità a cui tale distacco debba conformarsi per essere funzionale nell'attuazione del programma di rete. Il tutto, ad esempio, prevedendo anche quanto di seguito indicato:

- a) che il lavoratore distaccato resta dipendente della impresa retista distaccante e ogni potere sul lavoratore stesso rimane ad esclusiva discrezione della stessa, salvo eventuali deleghe attribuite espressamente alla impresa retista distaccataria;
- b) che alla impresa retista distaccataria viene espressamente attribuito potere direttivo nei confronti del lavoratore distaccato, affinché le prestazioni dello stesso possano essere integrate nella propria organizzazione produttiva;
- c) che il lavoratore di cui al precedente punto presterà la propria opera presso la sede operativa della impresa retista distaccataria, utilizzando le attrezzature e i macchinari messi a sua disposizione dalla retista medesima;

- d) che la durata del distacco avrà carattere temporaneo per il periodo indicato in premessa ma sempre confacente alle esigenze del programma di rete;
- e) che la impresa retista distaccante si impegna a far osservare al lavoratore distaccato l'obbligo di fedeltà e di diligenza nei confronti della retista distaccataria, impegnandosi all'esercizio del potere disciplinare in ogni occasione se ne ravvisi la necessità;
- f) che la impresa retista distaccataria si impegna ad informare la retista distaccante di ogni comportamento che possa configurare violazione degli obblighi del lavoratore nei confronti del distaccante e/o distaccatario;
- g) che la impresa retista distaccante si riserva la possibilità di cessare il distacco in qualunque momento se ne verifichi la necessità al fine di sopperire alle proprie esigenze di lavoro;
- h) che la impresa retista distaccataria si impegna ad adibire il lavoratore distaccato in qualifiche non superiori a quelle ricoperte presso la retista distaccante;
- i) che la impresa retista distaccataria si impegna a non utilizzare il lavoratore distaccato, senza il suo preventivo consenso, in luoghi di lavoro e/o unità locali produttive che distino più di 50 km dall'attuale sede lavorativa del personale oggetto del distacco;
- j) che la impresa retista distaccataria si impegna a tenere costantemente informata la retista distaccante di eventuali infortuni o malattie professionali e non, che dovessero accadere al lavoratore distaccato, rendendosi parte diligente nella trasmissione alla retista distaccante di ogni documento pervenuto al fine degli adempimenti in materia di infortuni e salute dei luoghi di lavoro;
- k) che la impresa retista distaccataria si impegna inoltre in caso di infortunio sul lavoro ad accompagnare il lavoratore presso il più vicino pronto soccorso a propria cura e spese;
- l) che la impresa retista distaccataria si impegna alla corresponsione entro i termini stabiliti dei corrispettivi pattuiti con la retista distaccante;
- m) che la impresa retista distaccante si impegna al pagamento degli emolumenti nonché di ogni contributo previdenziale ed assicurativo e a dichiarare alla impresa retista distaccataria gli elementi retributivi correnti e differiti applicati al personale distaccato, secondo quanto previsto nella lettera di assunzione ed in relazione al CCNL applicato, nonché in linea con i parametri previsti dal comune Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore individuato dal Comitato di gestione della rete;
- n) che a fronte della citata funzionalità del distacco alle esigenze imprenditoriali, l'utilizzo dei dipendenti ingaggiati graverà sull'impresa retista distaccataria che provvederà alla rifusione, alla retista distaccante, delle spese relative al trattamento retributivo, nonché agli oneri contributivi ed assistenziali, senza che questo alteri la natura necessariamente gratuita del contratto di distacco nell'ambito della rete;
- o) che le imprese retiste provvederanno a regolare di volta in volta tra loro, alle scadenze stabilite, il mero ristoro del costo complessivo del lavoro secondo la

- normativa di legge e secondo la prassi amministrativa vigente in materia con specifica e separata contabilizzazione dei costi del personale e con emissione di separati documenti fiscali e fatture in base al numero dei partecipanti retisti con indicazione della quota di costo del lavoro ad essi imputabile;
- p) che l'imputazione del costo del lavoro ai retisti avverrà previa verifica del Comitato di gestione della rete che attesterà la parcellizzazione del costo del personale distaccato tra i gli utilizzatori con l'applicazione delle regole previste nel contratto di rete;
 - q) che la contabilizzazione dei costi del personale distaccato "infrarete" non costituisce operazione rilevante ai fini fiscali e tributari, anche per la normativa sull'imposta sul valore aggiunto, solo ove le somme pagate dai retisti siano effettivamente commisurate al mero costo del lavoro ed il personale coinvolto nel distacco sia legato al soggetto prestatore da un rapporto di lavoro dipendente.

Le imprese retiste provvederanno, nell'ambito delle rispettive competenze, a dare seguito alle predette regole avendo cura che l'ingaggio del personale coincida con la assunzione in carico di personale alla rete e/o con l'instaurazione del rapporto di lavoro *ex novo* con la rete medesima, ovvero, qualora lo stesso intervenga in un momento successivo, determinando una trasformazione del precedente rapporto di lavoro. Nel caso di trasferimento di personale non troveranno quindi applicazione, salvo diversi patti espressi tra i retisti, le disposizioni di cui all'art. 2112 c.c. in materia di trasferimenti d'azienda o di rami di essa, né quelle di cui all'art. 1406 c.c. in materia di cessione del contratto individuale di lavoro. Ai lavoratori delle singole imprese di rete potrà essere richiesto il consenso preventivo di cui all'art. 1407 c.c. all'ampliamento dei beneficiari della prestazione lavorativa per consentirne un utilizzo anche a favore delle altre imprese retiste aggregate in futuro.

Le imprese retiste dovrebbero convenire di operare in regime di codatorialità previa espressa manifestazione di volontà, per l'accettazione, da parte del lavoratore, delle predette regole di ingaggio e con obbligo di conformarsi alle stesse, recependone in forma scritta il contenuto, anche per rinvio al suddetto disciplinare, quale allegato separato di ciascun contratto individuale di lavoro. In assenza di specifico consenso, le previsioni specifiche non possono considerarsi opponibili al lavoratore impiegato nella rete. La sola destinazione della prestazione di lavoro a beneficio del contratto di rete non richiede il consenso del lavoratore.

Le imprese retiste, ove necessario, si devono obbligare ad adattare le predette "regole di ingaggio" alle diverse tipologie contrattuali di legge, alle peculiari modalità di svolgimento delle attività del settore, agli specifici contratti collettivi applicati, ai contratti aziendali e/o di secondo livello, ove presenti, al fine di adeguare gli stessi, ove possibile, alle molteplicità delle iniziative della rete ed al fine di meglio individuare la condivisione delle risorse umane impiegate nell'ambito del programma di rete.

Le imprese retiste si potrebbero anche obbligare, sin dalla loro formalizzazione, alla richiesta di certificazione dei singoli contratti di lavoro del personale ingaggiato/impegnato nell'ambito

delle attività della rete, da avviare in una delle sedi individuate da legge presso le specifiche Commissioni di Certificazione istituite ex D.lgs. n. 276/2003, nei tempi e nei modi, e finalizzata alla riduzione del contenzioso in materia di lavoro; il tutto a mezzo di rilascio di un provvedimento amministrativo a valere quale attestazione civile, fiscale, previdenziale ed assistenziale che comprovi l'esatta corrispondenza tra la qualificazione formale del contratto ed il suo contenuto effettivo e la conformità dello stesso alle "regole di ingaggio" dei lavoratori da rendere disponibile e nota per conoscenza a tutte le altre imprese aggregate appartenenti alla rete ed ai soggetti terzi interessati.

Il Comitato di Gestione della rete, in tale contesto, dovrebbe vigilare affinché si dia corretta esecuzione al predetto disciplinare da parte di tutti i retisti e che siano operate, ove previste, tutte le comunicazioni agli Uffici ed Enti competenti concernenti i lavoratori congiuntamente gestiti in codatorialità.

L'impresa eventualmente concordemente individuata quale "referente" capofila della rete ha, di norma, anche la delega al compimento e svolgimento degli adempimenti amministrativi in materia di lavoro della rete stessa ed alla tenuta dei libri del lavoro. La suddetta delega, ove rilasciata per iscritto, non rileva al fine della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro. Ove mai tale titolarità venisse contestata, si dovrebbe convenire espressamente tra i retisti che, in ipotesi di assunzione congiunta di nuovi lavoratori (ove mai possibile nel caso di reti miste anche agricole), l'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni sia sempre ed in ogni caso la rete, ovvero per essa la pluralità delle imprese che la compongono. Per le sole assunzioni operate congiuntamente e specificamente per la realizzazione del programma di rete, ove consentito da legge, sarà espressamente configurabile una obbligazione collettiva con responsabilità solidale di tutti i datori di lavoro che abbiano proceduto alla assunzione congiunta. Nell'ambito di eventuali responsabilità penali, civili ed amministrative le imprese retiste possono convenire di rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza peraltro configurare automaticamente una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto. La solidarietà ex art. 1294 c.c. opera, pertanto, per espressa volontà dei contraenti, nel solo caso di contitolarità del rapporto e non anche nel caso di gestione in codatorialità del rapporto di lavoro. La codatorialità non determina, per espressa previsione di legge e sempre per volontà dei contraenti retisti, alcuna contitolarità del rapporto di lavoro né può implicare, presuntivamente, che dalla stessa ne discenda una qualche solidarietà tra le imprese interessate. Nei confronti dei lavoratori ingaggiati la codatorialità potrà essere esercitata da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete senza possibilità di essere chiamato a rispondere in solido con il datore di lavoro che ne ha effettuato l'assunzione. Ciascuna impresa retista in questo modo assumerebbe, quindi, nei confronti dei lavoratori ingaggiati una responsabilità convenzionale *pro quota* solo ove trattasi di una obbligazione soggettivamente complessa dal lato del creditore ed in presenza di una prestazione lavorativa divisibile indirizzata a più retisti.

Ciascuna impresa retista, quale datore di lavoro, potrà quindi esercitare solo il potere direttivo nei confronti dei dipendenti ingaggiati. Nell'ambito dei distacchi di personale "infrarete" a favore degli altri codatori di lavoro retisti che entreranno a fare parte della rete, in futuro si potranno parimenti attuare legittime scissioni di tali poteri come nelle ipotesi di somministrazione di lavoro, con attribuzione al soggetto beneficiario della prestazione del solo potere direttivo e con permanenza, quindi, del potere disciplinare in capo al retista originario titolare del rapporto di lavoro. Eventuali regole che disciplinino l'esercizio sincronico o diacronico del potere direttivo da parte della pluralità delle imprese retiste distaccatarie faranno rimando a specifiche regole cui, nel caso, rinvieranno i singoli accordi di distacco.

Le imprese retiste possono convenire che anche per le eventuali assunzioni congiunte, ove mai le stesse fossero attivate, sopperisce il fondo di dotazione patrimoniale qualificandosi le obbligazioni di lavoro che trovano fonte nel contratto di lavoro congiunto, come obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete.

Le imprese retiste possono altresì convenire, pertanto, che l'utilizzo dell'istituto della codatorialità sia uno strumento finalizzato a prevedere delle forme di ulteriori tutele per i lavoratori coinvolti ed atto a consentire un utilizzo più flessibile del personale nel contratto di rete. Tutti i poteri imprenditoriali, anche in caso di delega espressa ad uno dei partecipanti della rete, sarebbero sempre e comunque inscindibilmente eseguiti nei confronti di un unitario centro di imputazione di rapporti giuridici.

Le imprese retiste si dovrebbero dare reciprocamente atto che il predetto disciplinare di ingaggio regola interessi comuni e viene applicato alla rete di impresa anche quale strumento di flessibilità e sicurezza. La flessicurezza (*flexicurity*) sopra regolamentata dai retisti intende quindi perseguire il fine di assicurare a tutti i lavoratori delle imprese aggregate alla rete di beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale e garantire buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La flessicurezza vuole inoltre incentivare sia i lavoratori che i datori di lavoro retisti a cogliere appieno le opportunità che l'attuale mercato di riferimento presenta loro gravando il meno possibile sul sistema pubblico ed evitando il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Le imprese retiste possono convenire espressamente che sia attuata la responsabilità solidale di tutti i codatori solo in relazione agli obblighi di carattere economico ed a quelli connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro. La legittimità degli atti organizzativi che influenzano il rapporto di lavoro (ad esempio il mutamento di mansioni, trasferimenti, licenziamenti individuali e collettivi, sospensioni unilaterali della prestazione) potrà anche essere valutata in rapporto alle esigenze ed alle caratteristiche dei codatori. Gli obblighi procedurali previsti dalle varie normative possono essere estesi (nel silenzio della norma) per concorde volontà dei retisti, a tutti i soli contitolari dei contratti di lavoro. La illegittimità dell'esercizio dei poteri imprenditoriali è possibile sia quindi imputata ai codatori sotto il profilo economico, mentre tutti gli effetti restitutivi della posizione originaria, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo per quanto attiene ai licenziamenti, ai

trasferimenti e demansionamenti, possano restare ad esclusivo carico di chi tra i retisti ha formalmente stipulato il contratto di lavoro o assume, di fatto, la veste di datore di lavoro al momento del compimento dell'eventuale atto illegittimo.

Le imprese retiste possono anche convenire espressamente di regolamentare tra loro la materia relativa alla responsabilità solidale atteso che, ove trattasi di rete non agricola, la stessa non si estrinseca necessariamente in una solidarietà *ex lege* tra gli aderenti al contratto. Per la solidarietà delle imprese aggregate nella rete si farà quindi espresso rimando ai documenti di prassi amministrativa per i quali, allo stato, la responsabilità convenzionale ricade solo su chi, tra i retisti, abbia usufruito della forza lavoro, escludendo di conseguenza chi, tra i retisti, non abbia beneficiato di tali prestazioni. Le imprese retiste possono prevedere concordemente ed espressamente, sin dalla redazione delle regole comuni, le seguenti possibili limitazioni alla responsabilità solidale:

- a) che per tutti i crediti di lavoro dei lavoratori della rete risponde *in primis* il fondo comune di dotazione;
- b) che in caso di incapacità di tale fondo comune, il lavoratore potrà agire per la tutela dei propri diritti prima nei confronti del datore di lavoro che ha curato il suo ingaggio nella rete, e solo in caso di sua eventuale insolvenza, -successivamente e in via sussidiaria- anche nei confronti di tutti i codatori per il relativo soddisfacimento del credito incapiente;
- c) che per tutti i crediti di lavoro dei lavoratori alle sole dipendenze delle imprese retiste le cui attività non sono state destinate alla rete e/o alle specifiche necessità del programma dei retisti non trova mai applicazione la responsabilità solidale.

Quanto all'obbligazione solidale per i trattamenti retributivi e contributivi, ove diversamente non espressamente previsto, le imprese retiste possono quindi convenire infine, sin dalla relativa stipula della rete, di fare espresso rimando allo schema legale della fideiussione. Con il versamento delle retribuzioni, delle contribuzioni e dei premi dovuti per il personale ingaggiato nella rete il datore di lavoro retista in questo modo sarebbe liberato, nei confronti degli altri retisti, da tutti gli obblighi sanciti dal predetto disciplinare.

Le imprese retiste si dovrebbero dare reciprocamente atto di avere assolto, ciascuno in proprio, agli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro e, nell'ambito della disarticolazione della struttura della rete per unità produttive dotate di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale, di obbligarsi alla redazione di un documento di valutazione congiunta dei rischi da interferenza (DUVRI) atto a tutelare la posizione di garanzia della rete, quale "datore di lavoro unitario" secondo le definizioni adottate dal Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81/2008, rispetto alle posizioni dei singoli datori di lavoro retisti titolari dei rapporti di lavoro.

Le imprese retiste possono anche prevedere sin dall'origine, quale requisito di accesso ed ammissione alla codatorialità della rete, per ciascuna impresa, anche aggregata in epoca successiva, la corretta applicazione delle norme di igiene e sicurezza ed in particolare:

- a) la conformità dei luoghi di lavoro;
- b) la conformità delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, dei materiali, delle sostanze e dei DPI - Dispositivi di Protezione Individuale dei lavoratori;
- c) l'idoneità dei lavoratori ammessi alla rete alle mansioni da svolgere;
- d) la formazione e l'informazione dei lavoratori;
- e) la sorveglianza dei preposti e degli addetti alla sicurezza suoi luoghi di lavoro.

Ai fini di quanto previsto dal Testo Unico di cui al succitato D.lgs. n. 81/2008, le regole d'ingaggio hanno natura amministrativa, non possono derogare la legge e, qualora siano in contrasto con la legge penale, non possono essere mai considerate come una causa di giustificazione, potendo essere al massimo valutate come una circostanza attenuante.

Le imprese retiste si dovrebbero anche obbligare reciprocamente alla informazione reciproca ed alla attestazione dell'adempimento di tutti gli obblighi necessari in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, ma anche di conformità dei macchinari e degli impianti nonché al rispetto degli ulteriori adempimenti in materia ambientale, presentando al Comitato di gestione della rete la documentazione di legge con la suddivisione dei relativi obblighi. La responsabilità conseguente alla violazione delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c. in materia di garanzia dell'incolumità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro ingaggiati ricade, pertanto, su tutti i componenti della rete per espressa previsione di legge. Non sono ammesse limitazioni di sorta.

Le imprese retiste si dovrebbero, quindi, dare reciprocamente atto che l'obbligo di sicurezza si estende a tutto l'ambiente lavorativo nel quale è chiamato ad operare il lavoratore ingaggiato dalla rete. Pertanto il datore di lavoro retista che invii un proprio dipendente a lavorare in un ambiente lavorativo esulante dal proprio dominio diretto, nel quale sono presenti i rischi propri di quel contesto lavorativo, anche derivanti dall'azione di lavoratori dipendenti da altre imprese retiste, interagenti con l'opera del lavoratore distaccato "infrarete", ha comunque l'obbligo di garantire la sicurezza del proprio lavoratore.

Le imprese retiste per quanto sopra dovrebbero dichiarare di essere edotte che, ove i lavoratori dipendenti da più imprese, siano presenti sul medesimo contesto lavorativo (c.d. teatro lavorativo), in cui i rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti, tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi del Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro. Per gli effetti ciascun datore di lavoro retista è sempre obbligato, ai sensi dell'art. 2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo e dare le conseguenti informazioni ed istruzioni ai propri dipendenti. La responsabilità datoriale non è esclusa dal fatto che di tale spostamento sia stato informato il Comitato di gestione della rete in relazione alle attività da svolgere. Tutte le imprese retiste debbono quindi cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi inerenti le attività del programma di rete.

Tra le regole di chiusura del disciplinare è importante prevedere inoltre quanto segue. Il riconoscimento della impresa retista estende la qualità di datore di lavoro ai nuovi imprenditori che entreranno a farne parte in epoca successiva alla costituzione della rete, senza necessità di modificazione del predetto disciplinare, che sarà quindi sottoscritto per adesione dai nuovi entranti. La presenza del datore di lavoro nella rete può comportare la perdita della qualità di datore di lavoro per il medesimo fatto relativo allo scioglimento del vincolo di rete. In tale ipotesi il retista recedente e/o escluso resterà solidalmente responsabile nei confronti dei lavoratori per tutti i diritti e i crediti assunti prima della data di efficacia del suo recesso e/o esclusione. Ai fini del predetto disciplinare, in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, non possono quindi avere rilevanza operativa, per escludere la responsabilità dei retisti, le eventuali clausole di limitazione espressa della responsabilità in ambito civilistico, né potranno essere valide ed efficaci eventuali clausole di trasferimento del rischio e della responsabilità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di informazione e formazione, di controllo e coordinamento a carico dei diversi datori di lavoro retisti che partecipano al programma di rete. Nel caso di inosservanza delle norme di legge e di contratto di lavoro, le imprese retiste dovrebbero e/o potrebbero quindi convenire che:

- a) la sanzionabilità di illeciti penali rimane per espressa previsione di legge a carico del soggetto attivo del reato;
- c) la sanzionabilità di illeciti civili ed amministrativi dovrà considerare il trasgressore ed il contratto di rete e, per esso, il suo organismo comune individuato nel Comitato di gestione della rete quale responsabile della rete stessa, il tutto senza configurare una automatica solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto di rete;
- d) la eventuale richiesta di conversione del rapporto di lavoro del prestatore in capo al datore di lavoro "formale" dovrà intendersi con riferimento alla sola impresa che ha proceduto alla relativa assunzione o effettiva utilizzazione.

Tuttavia, finché l'attività lavorativa verrà utilizzata all'interno della rete, rimane ferma la codatorialità in capo a tutte le imprese partecipanti.

Le imprese aderenti alla rete potrebbero anche convenire di essere considerate unitariamente per l'applicazione di istituti che presuppongono un numero minimo di dipendenti e la rete di impresa, per l'eventuale mobilità interna, si potrebbe anche considerare come unico datore di lavoro (ove rete-soggetto). Le attività svolte a favore dei diversi soggetti retisti dovrebbero essere considerate in modo unitario anche in relazione all'anzianità di servizio senza che possano essere fatti valere ulteriori periodi convenzionali precedenti all'assunzione del lavoratore con le suddette regole di ingaggio. Non trovano applicazione, nell'ambito delle attività di cui al predetto disciplinare di rete, le regole di computo dell'anzianità convenzionale in materia di appalto di cui al rapporto di lavoro a tutele crescenti, valide per le nuove assunzioni operate ex D.lgs. n. 23/2015.

Le imprese retiste possono concordare circa la consistenza occupazionale della rete, ai fini di tutti gli istituti di legge e per le tutele sindacali, che potrebbe essere valutata considerando

il numero dei dipendenti dei retisti al 1 gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore; ciò significa che il numero complessivo dei lavoratori della rete può variare, di anno in anno, anche in relazione all'ingresso o al recesso dalla rete di una o più delle imprese coinvolte quali retiste. Tale soluzione è rispettosa delle esigenze di flessibilità della rete, ove diversamente non espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, ed anche di livello aziendale, ove esistente.

Le imprese retiste potrebbero anche convenire che, in caso di ingresso di altri datori di lavoro, il trattamento economico e normativo è quello previsto per i dipendenti dell'impresa principale quanto a dimensioni dell'organico dipendente, ovvero della maggioranza dei dipendenti delle imprese retiste, ed in ogni caso che lo stesso non può essere peggiore a quello stabilito dal Comitato di gestione della rete che, peraltro, non potrà mai essere inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello nazionale, avuto riguardo al più vantaggioso per il prestatore di lavoro tra quelli in essere presso le aziende appartenenti alla rete.

Il predetto disciplinare delle regole di ingaggio, potrebbe quindi essere sottoposto al vaglio di una Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 276/2003, per garantire che la negoziazione tra i retisti raggiunga gli obiettivi di legalità e certezza richiesti dall'ordinamento vigente. La certificazione, per concorde volontà dei retisti o anche perché già così stabilito ad origine dal contratto di rete, è esclusivamente finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di lavoro mediante rilascio di un provvedimento che ne attesti l'esatta corrispondenza tra qualificazione formale del disciplinare ed il suo contenuto effettivo. Tale provvedimento di certificazione potrà essere utilizzato dai retisti nei confronti dei soggetti terzi a garanzia del corretto e puntuale inquadramento della rete nell'alveo civile, amministrativo, fiscale e previdenziale.

In caso di controversie e/o per la soluzione di conflitti che possono insorgere tra le imprese retiste e la rete, e tra queste ed il Comitato di gestione della rete, in ordine alle modalità di esercizio dei suddetti poteri, nonché in materia di ripartizione tra i retisti delle funzioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro e le relative responsabilità, limitatamente a quanto previsto nel predetto disciplinare e salvo che ciò sia consentito dalla disciplina legale o contrattuale del rapporto dedotto, sarebbe quindi competente in via esclusiva la medesima Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro che ha rilasciato la certificazione ex artt. 75 ss. del D.lgs. n. 276/2003.

Il predetto disciplinare, attesa la complessità di funzionamento dei rapporti di lavoro nella rete di impresa e dei vincoli di legge sottostanti, dovrebbe essere poi idoneamente pubblicizzato ai terzi anche per spiegare i suoi effetti nell'ambito della dimensione collettiva di fonte pattizia cui alla contrattazione territoriale di secondo livello, aziendale e/o di prossimità in deroga ex art. 8 del D.l. n. 138/2001, ove già vigente; il tutto a cura e spese delle singole imprese aderenti. I lavoratori e/o le OO.SS. di riferimento, non essendo parti del presente accordo, non possono sottoscriverlo per adesione. Il predetto disciplinare

regola infatti materie che non rientrano *strictu sensu* nella sfera di competenza giuridica di soggetti diversi dai retisti firmatari.

Le imprese retiste potrebbero anche convenire che le determinazioni dei codatori cui al predetto disciplinare possano fungere, anche in forma ridotta, da contenuto minimo delle eventuali proposte contrattuali per i nuovi assunti, soggette all'accettazione dei lavoratori ingaggiati per la realizzazione del programma di rete. In tale caso i retisti potranno anche stabilire, di comune accordo con il Comitato di gestione della rete, quali condizioni di lavoro offrire, quali trattamenti economici riservare e quale sia il contenuto minimo del contratto di lavoro da stipulare successivamente in base alle diverse iniziative previste nel comune programma di rete. Per quanto, infine, non espressamente indicato e previsto nel predetto disciplinare si deve fare rinvio alla legge italiana regolatrice del rapporto di lavoro nell'ambito della rete di impresa ed alla normativa vigente in materia di lavoro, previdenza e sicurezza sociale con specifico riferimento agli aspetti connessi ai profili individuali e collettivi dell'ingaggio, in relazione alla formazione delle rappresentanze, all'esercizio dei diritti sindacali, alla eventuale costituzione di delegazioni di negoziazione per la contrattazione decentrata, alla introduzione di norme promozionali per una contrattazione collettiva di prossimità a livello di impresa unitaria e di rete di impresa ed alla creazione di organismi congiunti.

A maggiore garanzia del lavoratore le imprese retiste sarebbe opportuno convengano che, per quanto non espressamente disciplinato, potranno trovare applicazione, in via analogica, le disposizioni in tema di somministrazione del personale senza rischiare di dover incorrere la rete, e per essa i retisti, nelle violazioni del divieto di interposizione.

Il predetto disciplinare, a valere quale regolamento delle "regole di ingaggio" della rete, deve quindi essere approvato dalle imprese retiste e, dall'entrata in vigore (di norma con effetto dalla data di sua sottoscrizione), deve essere impegnativo per tutti i datori di lavoro retisti come previsto dai contratti di rete. Esso è bene che sia anche affisso nelle apposite bacheche aziendali nei luoghi di lavoro, portato a conoscenza dei terzi e consegnato ad ogni dipendente della rete unitamente al contratto individuale di lavoro che ne accuserà specifica accettazione.

2. MODELLI CONTRATTUALI

UN MODELLO DI CONTRATTO DI RETE LEGGERA

Con la presente scrittura privata da valere ad ogni effetto di Legge e da rimanere depositata negli atti del notaio autenticante le sottoscrizioni, tra le parti:

1) SOCIETÀ α, con sede in , via , codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato;

in persona della signora:

-NOME COGNOME, nata a il xx/xx/xxxx, residente a, via, codice fiscale, la quale interviene al presente atto non in proprio ma nella sua qualità di amministratore e legale rappresentante della società stessa a quanto infra autorizzata in virtù dei poteri alla medesima attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

(impresa di riferimento);

2) SOCIETÀ β , con sede in, via, codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato;

in persona del signor:

-NOME COGNOME, nato a il giorno xx/xx/xxxx, residente a, via, codice fiscale, il quale interviene al presente atto non in proprio ma nella sua qualità di amministratore unico e legale rappresentante della società stessa a quanto infra autorizzato in virtù dei poteri al medesimo attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

3) SOCIETÀ γ , con sede in, via codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato;

in persona del signor:

-NOME COGNOME, nato a il giorno xx/xx/xxxx, residente a, via, codice fiscale, il quale interviene al presente atto non in proprio ma nella sua qualità di amministratore e legale rappresentante della società stessa a quanto infra autorizzato in virtù dei poteri al medesimo attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

Premesso che (facoltativo):

a) la SOCIETÀ α , è una holding mista che detiene partecipazioni di controllo o di collegamento, ai sensi dell'art. 2359 c.c., in società di capitali e, tra le sue altre attività, è anche dedita alla fornitura di tutti i servizi di supporto tecnico al commercio, alle importazioni ed esportazioni nonché alla compravendita, la concessione per lo sfruttamento a terzi in uso e/o licenza di marchi, brevetti, modelli e altri asset immateriali e intangibili nonché svolge consulenza relativa alla realizzazione e definizione di rete di vendite, anche in joint venture o altre alleanze strategiche commerciali con altre imprese che hanno beni e servizi complementari;

b) la SOCIETÀ β , controllata dalla SOCIETÀ α che ne detiene il 90% (novanta per cento) del suo capitale sociale, svolge l'attività di commercio all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti

artigianali e non artigianali in genere ed, in particolare, di accessori del settore (ad esempio settore moda);

c) la SOCIETÀ γ , anch'essa controllata dalla SOCIETÀ α che ne detiene il 90% (novanta per cento) del suo capitale sociale, svolge l'attività di commercio al dettaglio di accessori del settore;

d) la SOCIETÀ α , è titolare di marchi registrati nonché detiene disegni costruttivi, processi e modelli commerciali tutelabili e brevettabili ai sensi del codice della proprietà industriale;

e) ai sensi dell'art. 3 D.l. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con modificazioni dalla L. 9 aprile 2009, n. 33, e dell'art. 42 D.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, 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;

f) che nell'ambito del contratto di rete gli obiettivi strategici possono essere diversi, purché finalizzati ad incentivare lo sviluppo economico e tecnologico delle imprese che vi partecipano e che, pertanto, le imprese partecipanti, in qualunque forma organizzate, condividono l'esercizio delle rispettive attività nella macro area "Commercio e Servizi del Terziario" ed affini;

g) che le predette imprese, al fine di incentivare lo sviluppo economico e tecnologico, accrescere le rispettive competitività sul mercato nell'esercizio delle proprie attività di cui al punto che precede, ed in particolare per favorire le capacità innovative e la competitività, intendono dare seguito ad un contratto di rete (rete leggera) senza soggettività giuridica con lo scopo di realizzare tra loro, in forma aggregata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- ricerca e sviluppo, anche sperimentale, inclusa la creazione di nuovi modelli, disegni, brevetti nel settore;

- lavori sperimentali o teorici svolti aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette alla ricerca della massima tecnicità e comfort dei capi di abbigliamento e dei prodotti del settore;

- ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi, servizi commerciali o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi commerciali esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi per il settore, necessaria per la ricerca industriale e

commerciale, ivi compresa la realizzazione di prototipi e componenti per lo sviluppo della sicurezza, del comfort;

- ideazione di processi e procedure per l'acquisizione, la combinazione, la strutturazione e l'utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti, modelli o disegni per nuovi capi del settore moda, prodotti, processi o servizi nuovi;

- gestione delle fasi preliminari delle attività per la definizione concettuale, la pianificazione e la documentazione concernenti nuovi capi, prodotti, processi e servizi commerciali; tali attività possono comprendere l'elaborazione di progetti, disegni, piani e altra documentazione, anche destinati a uso commerciale e/o di consumo di massa; realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati a esperimenti tecnologici o commerciali, quando il prototipo è necessariamente il prodotto commerciale finale e il suo costo di fabbricazione è troppo elevato per poterlo usare soltanto a fini di dimostrazione e di convalida;

- sfruttamento commerciale e industriale di progetti di dimostrazione o di progetti pilota a scopo tecnico-commerciale nel settore;

- produzione e collaudo di prodotti, processi e servizi, anche impiegati o trasformati in vista di applicazioni industriali o per finalità commerciali altrui nel settore;

- modifiche ordinarie o periodiche apportate a prodotti, linee di produzione, processi di fabbricazione, capi di abbigliamento e relativi accessori, ai servizi esistenti ed alle altre operazioni in corso, finalizzate al miglioramento della risposta del mercato rispetto all'esigenza dell'utenza;

- creazione di nuovi brevetti, modelli, marchi di impresa nel settore;

- scambio di informazioni e/o prestazioni di natura commerciale, tecnica e/o tecnologica ovvero esercizio in comune, o in forma aggregata, di una o più attività rientranti nell'esercizio delle attività proprie d'impresa;

- programmazione delle comuni attività e degli eventi ricorrenti e stagionali su territorio per accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato;

- gestione delle attività relative alla erogazione di servizi strumentali alle attività rispettive delle imprese aderenti alla rete, con condivisione delle dotazioni, delle attrezzature e della strumentazione tecnica o delle altre strutture operative;

- coordinamento dei processi e delle procedure e condivisione dei piani di sicurezza in ambiti di interesse comune;

- incremento della qualità del mercato al fine di realizzare le migliori condizioni di efficienza della rete nei settori di appartenenza dei retisti;

- sviluppo e innovazione della rete per favorire la crescita dell'imprenditoria, nonché della qualità del lavoro e della formazione professionale degli operatori e dei dipendenti del settore;

h) che, per il tramite del contratto di rete, le aziende sopra costituite intendono quindi:

h.1) esercitare in comune un'attività di ricerca, creando un laboratorio di idee o condividendo un laboratorio fisico comune, per la realizzazione e produzione di modelli e brevetti la cui commercializzazione possa essere affidata ad una società strumentale, ovvero ad imprese terze specializzate nel settore;

h.2) esercitare in comune un'attività di erogazione di servizi strumentali alle rispettive imprese, condividendo la strumentazione tecnica o altre strutture operative, ovvero la gestione dei network di vendita per lo sviluppo di attività comuni;

h.3) coordinare un sistema di acquisti di licenze di brevetti o di know-how in ambiti di interesse comune, con condivisione delle tecniche di ricerca e monitoraggio dei titolari dell'innovazione;

h.4) coordinare le modalità di accesso a nuovi mercati, promuovendo marchi collettivi o integrando la propria offerta secondo modalità che favoriscano la presentazione di nuove opportunità di business, commerciali e/o la stabilizzazione delle relazioni già in essere;

h.5) collaborare nella produzione di prodotti, beni e/o servizi innovativi, vincolando l'intera (o parte della) filiera produttiva e/o distributiva a rispettare determinati standard di produzione e/o distribuzione anche con riferimento ai processi ed alle procedure di qualità;

i) che gli stessi ritengono altresì che tale obiettivo possa essere realizzato mediante la reciproca collaborazione per lo studio, la progettazione e la realizzazione di prototipi, modelli, disegni costruttivi, processi e prodotti per l'utilizzo migliore delle attrezzature nel settore;

l) che a tal fine, gli stessi sono venuti alla determinazione di stipulare un contratto di rete, ai sensi degli artt. 4-ter e seguenti, 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 la L. 30 luglio 2010, n. 122, che ha convertito il D.l. n. 78/2010.

Tutto ciò premesso, onde di questo atto formi parte integrante e sostanziale, tra le parti, nella libera e reciproca capacità contrattuale che mutuamente si riconoscono, si conviene e si stipula quanto segue.

Art. 1) Oggetto e durata del contratto; denominazione e sede della Rete.

1.1. Le SOCIETÀ α , SOCIETÀ β e SOCIETÀ γ (d'ora innanzi, collettivamente, le Imprese e ciascuna di esse, individualmente, la Impresa), come sopra rappresentate, convengono di stipulare un contratto di rete al fine di originare una Rete di imprese (d'ora innanzi la Rete) e pertanto si obbligano a svolgere l'attività di sviluppo di processi, procedimenti, prodotti, brevettabili e non, disegni modelli costruttivi, capi, prodotti, formule e/o altre informazioni commerciali relative al settore e relativi accessori, nonché attività di comunicazione, formazione e consulenza e commercializzazione in ambito tecnologico per le innovazioni di impresa. Nei rapporti con i terzi la Rete fra imprese così costituita potrà essere presentata e identificata con il nome ed il logo NOME RETE.

La sede della rete è, alla via

1.2. La Rete, quale contratto di durata, ha durata stabilita sino al xx/xx/xxxx. Il contratto di rete cessa di produrre effetti il xx/xx/xxxx salva possibilità di proroga da parte dei retisti con apposito atto scritto. La durata su indicata prescinde dai termini per la fruizione degli eventuali benefici fiscali.

1.3. Nei rapporti con i terzi la Rete può essere presentata e identificata anche con la denominazione NOME RETE.

Art. 2) Obiettivi strategici

2.1. Le Imprese retiste intendono perseguire, tramite l'istituzione della Rete, anche l'obiettivo strategico d'innovazione tecnologica e di innalzamento della loro capacità competitiva nel settore della ricerca, dell'informazione, della formazione, della comunicazione e della consulenza in particolare rivolta al settore.

Tramite il presente contratto, l'obiettivo è altresì quello di accrescere la capacità di penetrazione delle Imprese partecipanti sul mercato nazionale ed internazionale mediante la certificazione di qualità del prodotto e un'adeguata comunicazione delle suddette qualità.

2.2. Le modalità di esercizio in comune delle attività descritte all'art. 1 (uno) devono pertanto essere orientate e funzionali al perseguimento dell'obiettivo convenuto.

Art. 3) Programma di rete

La definizione del programma di rete è un elemento essenziale del presente contratto. Lo scopo della rete è di accrescere, individualmente e collettivamente, la capacità innovativa tecnologica e la competitività sul mercato, per questo le Imprese, sulla base di un programma comune, collaborano in forme e in ambiti attinenti all'esercizio delle proprie attività, ovvero si scambiano informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica.

3.1. Il programma di rete, per comune accordo dei retisti, consiste in:

- attività conoscitive e indagini propedeutiche, in grado di analizzare le tendenze generali del mercato e tracciare il quadro dei nuovi possibili scenari, anticipare i cambiamenti e le trasformazioni attese, analizzarne i possibili impatti sulle fasi della catena del valore, sui modelli organizzativi, le forme di produzione, le funzioni operative e le competenze chiave per il successo competitivo;*
- progettazione e produzione di nuovi elementi costruttivi nel settore da proporre a fabbricatori, distributori, negozi, ecc.;*
- sviluppo di progetti volti all' accrescimento delle competenze di chi opera nel settore;*
- ricerca e sperimentazione di nuove tecnologie per controllo dei materiali impiegati nella manifattura degli articoli e dei prodotti;*
- realizzazione di capi, accessori, modelli disegnati e realizzati sulla base delle esigenze dell'utenza, degli utilizzatori, della filiera del settore secondo più elevati standard di qualità;*
- costruzione di capi e prodotti innovativi e/o d'eccellenza, mettendo a disposizione il know-how, i materiali e tutta la filiera produttiva del settore;*
- scambio di informazioni e/o prestazioni di natura commerciale, tecnica e/o tecnologica ovvero esercizio in comune, o in forma aggregata, di una o più attività rientranti nell'esercizio delle attività proprie d'impresa con l'obiettivo di favorire sempre di più l'applicazione delle tecniche del digital manufacturing all'interno dei processi produttivi del settore;*
- programmazione delle comuni attività e degli eventi ricorrenti e stagionali su territorio per accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato;*
- gestione delle attività relative alla erogazione di servizi strumentali alle attività rispettive delle Imprese aderenti alla rete, con condivisione delle dotazioni, delle attrezzature e della strumentazione tecnica o delle altre strutture operative;*
- coordinamento dei processi e delle procedure e condivisione dei piani di sicurezza e delle procedure di qualità in ambiti di interesse comune;*
- incremento della qualità del mercato al fine di realizzare le migliori condizioni di efficienza della rete nei settori di appartenenza dei retisti;*
- sviluppo e innovazione della rete per favorire la crescita dell'imprenditoria, nonché della qualità del lavoro e della formazione professionale degli operatori e dei dipendenti del settore;*

- *salvaguardia e controllo delle aree di interesse, delle location e dei siti delle attività della rete;*

- *divulgazione delle iniziative delle Imprese retiste presso fabbricatori, distributori, negozi del settore, dal progetto, al prodotto sino alle idee.*

Potranno altresì essere oggetto delle attività del programma di rete le seguenti attività:

a) progettazione e sviluppo di strumenti informatici e informativi comuni in grado di apportare significative innovazioni commerciali e tecnologiche;

b) individuazione, nomina e conferimento di incarico ad un unico Ente di certificazione per le procedure di qualità dei prodotti;

c) partecipazione aggregata a gare e bandi per il finanziamento degli strumenti innovativi;

d) definizione di linee comuni di marketing, co-marketing, telemarketing e di comunicazione in genere;

e) svolgimento in comune dell'organizzazione delle campagne pubblicitarie collettive e individuali;

f) organizzazione di tavoli tecnici e di seminari di approfondimento presso operatori e addetti del settore;

g) registrazione di un marchio comune ed esercizio di azioni di tutela dello stesso;

h) definizione delle regole di ingaggio del personale dipendente e dell'utilizzazione dei lavoratori delle Imprese aderenti alla Rete.

3.2. Ogni Impresa ha diritto di avvalersi del marchio della Rete e dei servizi offerti dalla Rete.

3.3. Il programma della Rete è organizzato secondo esercizi annuali, coincidenti con l'anno solare con obbligo di rendiconto periodico.

Art. 4) Obblighi e diritti delle Imprese

Il rapporto tra le Imprese è, per così dire, leggero, nel senso che non si dà vita ad una complessa organizzazione comune, attraverso la costituzione di un nuovo soggetto giuridico, come nel caso dei consorzi.

4.1. Le Imprese retiste sono obbligate:

a) ad uniformarsi ai disciplinari ed ai regolamenti adottati dal Comitato di gestione della Rete ed alle regole di ingaggio del personale dipendente;

- b) a non servirsi di segni distintivi, marchi, denominazioni o contrassegni diversi da quello comune per la commercializzazione dei loro servizi;
- c) ad attenersi alle decisioni del Comitato di gestione della rete ai fini dell'utilizzo del marchio;
- d) a rispettare i termini e gli obblighi derivanti dall'attuazione dei progetti promozionali e di altre iniziative volte a favorire la commercializzazione dei servizi;
- e) a consentire al personale incaricato dal Comitato di gestione della Rete di effettuare ispezioni dei luoghi di lavoro;
- f) a non aderire ad altri contratti di rete, salvo espressa autorizzazione del Comitato di gestione della rete; in caso di diniego, l'Impresa partecipante può recedere con effetto immediato dal contratto stesso, fermo l'obbligo di terminare le commesse in corso e quelle cui essa abbia già dato la sua adesione;
- g) a rispettare l'osservanza della normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, dei codici etici ove presenti e dei modelli organizzativi in materia di responsabilità degli enti, nonché ad avere una copertura assicurativa ritenuta idonea secondo le linee di indirizzo del Comitato di gestione della Rete;
- h) a sottoscrivere le eventuali "regole di ingaggio" dei lavoratori nel rispetto del disposto di cui all'art. 30, comma 4 bis, del D.lgs. n. 276/2003 in sede certificata ed al solo fine di ridurre il possibile contenzioso in materia di lavoro, prevedendo uno specifico disciplinare per: i) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; ii) modalità di distacco tra Imprese retiste e tra imprese terze; iii) definizione dei tempi e degli orari delle singole prestazioni di lavoro; iv) individuazione dei luoghi di lavoro, dei trattamenti economici, degli inquadramenti e delle qualifiche professionali, delle attività affidate al personale autonomo e/o mansioni del personale dipendente delle Imprese retiste contraenti; il tutto con la piena autonomia di tutte le Imprese retiste, nessuna esclusa, a fine di meglio disciplinare la gestione del personale subordinato e parasubordinato, in regime di codatorialità, definendo le azioni collegate al contratto di rete al fine di una migliore riuscita delle iniziative e degli obiettivi che lo stesso si prefigge;
- i) a definire il contenuto pattizio delle "regole di ingaggio" nel rispetto della normativa di legge, della contrattazione di fonte collettiva, anche avuto riguardo agli accordi territoriali di secondo livello e/o contratti di prossimità ove presenti, stabilendo le azioni possibili, anche di fonte collettiva che ciascun datore di lavoro retista può effettuare, le modalità ed i tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione lavorativa, le regole aggiuntive della gestione del personale in codatorialità in base alla qualificazione, allo skill, al profilo professionale ed all'area di impiego, anche individuando, nel caso, le limitazioni alle responsabilità solidale nell'ambito delle obbligazioni di lavoro tra i retisti contraenti, quali datori di lavoro aggregati, ed il personale ingaggiato/impiegato;

l) di conformarsi alle predette "regole di ingaggio", recependo in forma scritta le stesse nei contratti individuali di lavoro del personale delle aziende retiste, adattando le stesse alle diverse tipologie di settori, agli specifici contratti collettivi applicati, alle molteplicità delle iniziative della rete, al fine di meglio individuare la condivisione delle risorse umane impiegate, le modalità di gestione condivisa del rapporto di lavoro, la negoziazione della subordinazione, la costruzione plurilaterale del rapporto, l'eventuale frazionamento della remunerazione della prestazione del personale, la possibile dissociazione tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione, quanto all'ubicazione della prestazione e sua effettiva utilizzazione;

m) a promuovere presso ciascun retista la richiesta di certificazione dei singoli contratti di lavoro del personale ingaggiato/impegnato nell'ambito delle attività della rete, da avviare in sede certificata presso le specifiche Commissioni istituite per legge, nei tempi e nei modi, e finalizzata alla riduzione del contenzioso in materia di lavoro; il tutto a mezzo di rilascio di un'attestazione che comprovi l'esatta corrispondenza tra la qualificazione formale del contratto ed il suo contenuto effettivo e la conformità dello stesso alle "regole di ingaggio" dei lavoratori da rendere disponibile a tutte le altre Imprese aggregate appartenenti alla Rete;

n) ad obbligarsi a sottoscrivere appositi mandati professionali con i professionisti all'uopo individuati dal Comitato di gestione della Rete;

o) ad obbligarsi a selezionare le Imprese retiste in possesso dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dalla normativa vigente per l'eventuale accesso alle procedure di gara e di definire gli ambiti di ripartizione e l'oggetto di divisione tra i predetti retisti, con riferimento alle prestazioni o categorie di lavori previste in gara, nel caso di aggiudicazione nel mercato degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi (c.d. Codice dei contratti pubblici) anche con identificazione di un sub-raggruppamento all'interno della rete di impresa medesima conferendo, ove necessario e di volta in volta, apposito mandato speciale o generale collettivo con rappresentanza ad una sola delle Imprese retiste che agisca in qualità di mandataria con conferimento dei più ampi poteri per la presentazione di domande di partecipazione, oppure offerte nonché in termini di assunzione della concessione e gestione ed organizzazione dell'affidamento pubblico;

p) ad obbligarsi alla partecipazione congiunta ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture con selezione e formazione di specifiche compagini ad hoc che agiscano quale sub-raggruppamento composto dalle sole Imprese retiste in possesso dei requisiti di legge, munite delle garanzie di qualificazione e moralità, delle esperienze e dotate di un'organizzazione di uomini e mezzi, nel rispetto del sistema di certificazione ISO e/o qualificazione e attestazione dei lavori pubblici (qualificazione SOA nell'ambito della Rete) e definendo, ove necessario, con apposita separata scrittura autenticata, le ripartizioni effettuate a valle dell'aggiudicazione;

q) *ad obbligarsi alla partecipazione congiunta ai bandi ed avvisi nell'ambito dei programmi di finanziamento pubblici e/o privati, anche con selezione e formazione di specifiche compagini ad hoc per la proposizione di piani formativi, per la domanda di accesso ai benefici e che agiscano quale sub-raggruppamento composto dalle sole Imprese retiste in possesso dei requisiti di legge nonché definendo, ove necessario, con apposita separata scrittura autenticata e di volta in volta, apposito mandato speciale o generale collettivo con rappresentanza ad una sola delle imprese retiste, che agisca in qualità di mandataria, con conferimento dei più ampi poteri per la proposizione e/o presentazione di piani formativi, domande di ammissione alla partecipazione dei predetti bandi e avvisi, di definizione dei programmi e della responsabilità solidale di tutti gli aderenti nei confronti degli Enti e/o dei Fondi, rilasciando, ove richiesto, idonee dichiarazioni attestanti, per tutti i soggetti contraenti, gli elementi e i requisiti previsti, tra i quali la responsabilità solidale di tutti i retisti partecipanti in forma raggruppata;*

r) *ad obbligarsi, in relazione al punto che precede, al conferimento da parte di tutti i retisti raggruppati, di un mandato collettivo speciale con rappresentanza ad uno di essi per l'accesso agli incentivi pubblici e/o privati, qualificandolo come capogruppo mandatario, prevedendo sin da ora, ove richiesto dai bandi e dagli avvisi pubblici, la possibile revoca per giusta causa, la gratuità e/o onerosità e la revocabilità e/o irrevocabilità del mandato nonché l'efficacia e/o inefficacia nei riguardi degli Enti e/o dei Fondi che gestiscono la finanza agevolata; il tutto senza eccezioni e/o limitazioni, ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nei piani formativi predisposti.*

4.2. *Al fine di consentire i controlli sul rispetto dei disciplinari e dei regolamenti delle Rete, ogni Impresa retista è obbligata ad individuare un proprio preposto e/o incaricato al fine di consentire, e lasciare consentire ai retisti:*

a) *il libero accesso durante il normale orario di lavoro alle sedi degli impianti di produzione, trasformazione e/o conservazione dei prodotti;*

b) *l'ispezione di apparecchiature, laboratori e magazzini, dei documenti relativi alle lavorazioni e ai prodotti, nonché delle scritture contabili e delle fatture;*

c) *il libero accesso presso le singole unità operative e/o amministrative per la verifica dello stato dei luoghi e della conformità degli atti e della documentazione alla vigente normativa di legge.*

Ogni partecipante al contratto ha diritto di avvalersi del marchio di Rete e dei servizi offerti dalla Rete.

Art. 5) Fondo comune

5.1. *Al fine di sopperire ai costi iniziali di funzionamento della Rete, ciascuna Impresa retista si obbliga a effettuare, entro e non oltre 60 (sessanta) giorni dalla stipula del presente contratto, da intendersi quale termine essenziale, un versamento di mediante bonifico*

da effettuarsi presso l'Istituto Bancario che sarà comunicato alle Aziende retiste dal Comitato di Gestione con separato atto.

5.2. Ciascuna Impresa retista inoltre si impegna a corrispondere, entro e non oltre il 31 (trentuno) gennaio di ogni anno, da intendersi quale termine essenziale, a titolo di contributo alle spese di gestione della Rete, una somma da determinarsi ad opera del Comitato di gestione della rete entro il 31 (trentuno) dicembre dell'anno precedente secondo le risultanze di un piano previsionale approvato dal Comitato stesso. Detta somma potrà essere determinata anche non in misura paritetica tra i retisti.

5.3. Qualora nel presente contratto subentrino ulteriori Imprese, all'atto del subentro deve essere versata alla Rete da parte del subentrante una somma pari a quella che le altre Imprese hanno versato nel medesimo anno quale contributo annuale.

5.4. Le Imprese sono altresì obbligate a corrispondere contributi integrativi, su richiesta del Comitato di gestione della rete, per sopperire a eventuali insufficienze dei contributi ordinari annuali.

5.5. Con eventuale regolamento interno possono essere disciplinate le prestazioni che la Rete compia nell'interesse di una singola Impresa retista e i costi da addebitare all'Impresa beneficiaria di tali prestazioni.

5.6. L'inadempimento nei pagamenti dovuti alla Rete entro i termini essenziali di cui sopra, provoca l'applicazione di un interesse di mora pari a due punti percentuali in più dell'Euribor mensile tempo per tempo vigente.

Ove l'inadempimento si protragga per più di tre mesi, il Comitato di gestione della rete può dichiarare risolto il vincolo contrattuale tra la Rete e l'Impresa inadempiente, ai sensi dell'art. 1456 c.c.. La risoluzione non comporta diritto al rimborso delle somme versate alla Rete a qualsiasi titolo, salvo che si tratti di somme versate espressamente come finanziamenti con diritto a restituzione.

Art. 6) Comitato di gestione della Rete - Organizzazione, Compiti e Poteri

La disciplina del contratto lascia alle Imprese ampia libertà di definire le modalità di governance: la regolamentazione dell'organo comune è lasciata alla più ampia autonomia contrattuale. Trattandosi di contratto di rete leggera il rapporto che lega l'organo comune alla rete non è di immedesimazione organica ma rinvia alle norme sul mandato. Le Imprese retiste potranno definire, di volta in volta, se l'organo comune agisce con mandato con rappresentanza in funzione di determinate categorie di atti.

6.1. L'attuazione del programma di rete è affidata ad un Comitato di gestione costituito da almeno un rappresentante di ogni Impresa partecipante.

Le società dovranno partecipare al Comitato di gestione in persona del legale rappresentante pro tempore e/o di un suo procuratore speciale.

6.2. Ciascun componente del Comitato di gestione della rete può essere revocato in ogni tempo dall'Impresa che l'ha nominato.

6.3. Il Comitato di gestione della rete nomina tra i propri componenti un Presidente, a cui sono attribuite le funzioni indicate nell'art. 2381, comma 1, c.c., e un Vice Presidente.

6.4. Il Presidente coordina l'attività della Rete, istruisce e dirige i lavori del Comitato di gestione della rete e ne esegue le decisioni. Il Presidente cura l'obbligo della tenuta dell'indirizzo di posta elettronica certificata della rete.

6.5. Al Comitato di gestione è espressamente conferito il mandato ad agire per conto delle Imprese partecipanti al contratto, oltre che nei casi indicati nell'art. 4-ter, lettera e), del D.l. 10 febbraio 2009, n. 5, anche per il compimento di qualsiasi atto sia necessario per l'attuazione del programma, nel rispetto degli obiettivi sopra convenuti, e per dare esecuzione al presente contratto.

Il Comitato di gestione ha pertanto il compito di decidere gli atti e le modalità di attuazione del programma di rete, e a tal fine potrà, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) predisporre i disciplinari ed i regolamenti di qualità;*
- b) verificare la conformità ad essi dell'attività e dei metodi di produzione praticati dalle Imprese partecipanti;*
- c) accertare l'uso corretto del marchio da parte delle Imprese partecipanti;*
- d) scegliere e designare l'Ente di Certificazione unitario;*
- e) scegliere e designare l'Agenzia comune per l'organizzazione delle campagne pubblicitarie collettive ed individuali;*
- f) stipulare contratti di pubblicità di qualsiasi natura;*
- g) sottoscrivere convenzioni e affittare spazi presso fiere e mercati.*

6.7. Il Vice Presidente sostituisce il Presidente in ogni caso quando questi abbia impedimento nello svolgimento delle sue funzioni (assenza, impossibilità o inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del presidente) e potrà agire con le medesime funzioni del sostituito.

6.8. Il Comitato di gestione della rete si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da uno dei suoi componenti.

6.9. *Il Comitato di gestione della rete è convocato, mediante comunicazione inviata con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, posta elettronica certificata risultante dai pubblici registri o con qualsiasi altro mezzo che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento, almeno giorni 5 (cinque) prima dell'adunanza. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare.*

Le decisioni del Comitato di gestione, comprese la nomina del presidente e del vicepresidente, dovranno risultare da apposito verbale scritto dal presidente o dal vicepresidente e riportato in un libro tenuto dal Presidente.

6.10. *Il Comitato di gestione della rete deve riunirsi almeno due volte all'anno: entro la fine di ogni anno, per elaborare il rendiconto (bilancio) previsionale dell'anno precedente ed entro il 30 (trenta) aprile di ogni anno per elaborare il rendiconto (bilancio) consuntivo dell'anno precedente.*

6.11. *Il Comitato di gestione decide a maggioranza dei suoi componenti, fermo restando che qualora un soggetto sia legale rappresentante di più aziende retiste il suo voto varrà il numero delle aziende stesse che lui rappresenta.*

A comporre il primo Comitato di gestione vengono nominati i signori NOME COGNOME.

I neo eletti, presenti, accettano la carica dichiarando di non sussistere a loro carico cause di incompatibilità e ineleggibilità.

6.12. *Le decisioni del Comitato di gestione della Rete sono verbalizzate tempestivamente in apposito libro, tenuto dal Presidente. Il predetto libro non sarà soggetto a vidimazione e/o bollatura.*

Art. 7) Adesione di altre imprese

Il contratto di rete è a struttura aperta: è previsto che partecipino più imprenditori, anche mediante adesioni successive.

7.1. *Il Comitato di gestione della rete decide sulle istanze di adesione alla Rete da parte di altre imprese secondo l'apposita modulistica in uso presso i retisti.*

Possono aderire al contratto le imprese che possono concorrere al miglior raggiungimento degli scopi e obiettivi della rete.

Chi intende aderire al presente contratto di rete deve presentare, ai sensi dell'art. 1332 c.c., al Comitato di gestione apposita dichiarazione sottoscritta dal titolare o dal legale rappresentante, contenente:

a) *la denominazione e la sede legale dell'impresa;*

b) l'oggetto sociale;

c) l'attività effettivamente svolta e la sede nella quale viene esercitata;

d) la certificazione attestante che l'impresa non è stata dichiarata fallita o assoggettata ad altre procedure concorsuali, o che il titolare non è stato interdetto dall'esercizio di attività imprenditoriale o dalla facoltà di contrattare con la pubblica amministrazione;

e) la dichiarazione di conoscere ed accettare incondizionatamente le disposizioni del presente contratto.

Per le società deve essere inoltre presentato:

h) copia della delibera dell'organo competente di adesione al contratto di rete ed il nome del socio o persona designata ed autorizzata a rappresentarla a tutti gli effetti nella rete;

i) copia dello statuto e certificato di iscrizione al Registro delle Imprese competente.

Sulla domanda di ammissione delibera il Comitato di gestione nella sua prima riunione utile.

In caso di accettazione della proposta di adesione il richiedente dovrà corrispondere un contributo al Fondo nella misura stabilita annualmente in sede di approvazione del bilancio previsionale, oltre al contributo ordinario per l'anno successivo e all'eventuale contributo straordinario.

All'atto della adesione al contratto di rete i nuovi retisti dovranno sottoscrivere per accettazione e presa visione anche le regole di ingaggio del personale dipendente.

Art. 8) Recesso di una Impresa

8.1. Ciascuna Impresa può recedere in ogni momento dalla Rete.

8.2. L'Impresa retista che intendere recedere si obbliga ad effettuare tutti i pagamenti di competenza degli esercizi anteriori alla data di efficacia del recesso, senza possibilità di restituzione di quanto già medio tempore versato a favore della rete per contributo di ingresso, contributo integrativo e/o straordinario relativo all'anno in corso alla data del recesso stesso.

8.4. Il recesso non comporta diritto al rimborso delle somme versate alla Rete a qualsiasi titolo, salvo che si tratti di somme versate espressamente come finanziamenti con diritto a restituzione.

Art. 9) Esclusione di una Impresa

L'esclusione può essere deliberata dal Comitato di gestione della Rete nei confronti dell'Impresa retista:

a) che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi e obiettivi della Rete, oppure che abbia perduto i requisiti richiesti per l'ammissione;

b) che risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che derivano dal presente contratto di rete di cui ai precedenti artt. 4 (quattro) e 5 (cinque), che ineriscano il regolamento interno e/o le "regole di ingaggio" del personale, nonché rispetto alle altre deliberazioni adottate dal Comitato di gestione della rete;

c) che, previa intimazione da parte del Comitato di gestione della Rete non adempia all'immediato versamento contestato, ivi compresi contributi, ritenute e premi dovuti nei confronti del personale della rete a qualsiasi titolo;

e) che svolga o tenti di svolgere attività in concorrenza con la Rete, senza l'esplicita autorizzazione del Comitato di gestione;

f) che non adempia alla propria prestazione.

Art. 10) Risoluzione del contratto

L'inadempimento di una delle parti non comporta in ogni caso risoluzione del contratto rispetto alle altre.

In caso di risoluzione del contratto per inadempimento non sono ripetibili i contributi ordinari e straordinari corrisposti, né gli apporti al fondo comune a qualsiasi titolo eseguiti.

Resta salva la facoltà del Comitato di gestione di richiedere al partecipante inadempiente il risarcimento dei danni patiti dalla Rete a causa del suo inadempimento.

Art. 11) Modifiche del contratto

11.1. Il presente contratto può essere modificato solo con il consenso della maggioranza delle Imprese.

Art. 12) Domicilio della Rete e dei retisti

12.1 La Rete è domiciliata presso il Presidente del Comitato di Gestione della Rete.

12.2 Le Imprese retiste, ai fini del presente contratto, eleggono speciale domicilio presso i seguenti indirizzi anche ai fini di eventuali comunicazioni e notificazioni:

- SOCIETÀ α , In, Via, PEC:

- SOCIETÀ β , In, Via, PEC:

- SOCIETÀ γ in, Via, PEC:

Art. 13) Normativa applicabile – controversie e foro competente

13.1. *Nei casi in cui nel presente contratto non sia esplicitamente normata una situazione inerente l'attività e la gestione della Rete, si applicano le norme del codice civile in tema di società a responsabilità limitata, ove compatibili.*

13.2 *Qualsiasi controversia dovesse insorgere relativamente ai rapporti tra le singole Imprese retiste, e tra esse e la Rete, sarà devoluta ad un tentativo di conciliazione da espletarsi secondo la procedura di mediazione definita dalla legge. Le parti si impegnano a ricorrere alla mediazione prima di iniziare qualsiasi procedimento giudiziale, richiamando esplicitamente gli effetti e le conseguenze di cui al comma 5 dell'art. 5 ex D.Lgs. n. 28/2010 ss. mm. ii.*

Parimenti si considerano deferite al procedimento di preventiva conciliazione le controversie che dovessero insorgere tra le Imprese retiste o tra esse e la Rete o tra esse ed i terzi. Le controversie di cui alla presente clausola si intendono quelle connesse alla applicazione del presente contratto di rete, del regolamento interno o più in generale all'esercizio dell'attività comune esercitata.

Resta inteso che qualsiasi controversia derivante dal o relativa al presente contratto che sia per legge riservata all'autorità giudiziaria, sarà esclusivamente competente il foro di Roma.

Art. 14) Registrazione del contratto di rete

14.1 *Il contratto di rete è soggetto ad iscrizione nella sezione del Registro delle Imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante. Le eventuali spese di registrazione e di certificazione sono ripartite in uguale misura tra le parti.*

14.2 *In caso di nuove adesioni, recessi e/o esclusioni le relative spese saranno a carico della parte nei confronti della quale è effettuata la relativa azione.*

Letto, firmato e sottoscritto.

F.to – NOME COGNOME

F.to - NOME COGNOME

REPERTORIO N. ATTO N

AUTENTICA DI FIRME - xx/xx/xxxx

CERTIFICO, io sottoscritto, dott. NOME COGNOME, notaio in, con studio, iscritto nel ruolo dei distretti notarili riuniti di che i signori:

- NOME COGNOME, nato a il xx/xx/xxxx, residente a, il quale è intervenuto all'atto che precede non in proprio ma nella sua qualità di amministratore e legale rappresentante della:

- SOCIETÀ α , con sede in, via, codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato;

a quanto sopra autorizzata in virtù dei poteri alla medesima attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

-NOME COGNOME, nato a il xx/xx/xxxx, residente a, via....., il quale è intervenuto all'atto che precede non in proprio ma nella sua qualità di:

amministratore unico e legale rappresentante della SOCIETÀ β , con sede in, via, codice fiscale, partita i.v.a. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato, a quanto supra autorizzato in virtù dei poteri al medesimo attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

amministratore e legale rappresentante della SOCIETÀ γ , con sede in, via, codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di, capitale sociale interamente versato, a quanto supra autorizzato in virtù dei poteri al medesimo attribuiti dal vigente statuto sociale e da assemblea dei soci in data xx/xx/xxxx;

della cui identità personale io notaio sono certo, hanno firmato la scrittura che precede in mia presenza e vista in calce ed a margine dei fogli non contenenti le sottoscrizioni finali, previa lettura fattane da me notaio, alle ore xx:XX.

F.to – NOME COGNOME notaio

UN MODELLO DISCIPLINARE DELLE REGOLE DI INGAGGIO

Tra

La SOCIETÀ α con sede legale in, capitale sociale, interamente versato, iscritta nel Registro delle Imprese, numero di iscrizione, codice fiscale e p. iva, esercente attività di organizzazione e gestione di servizi in un settore con CCNL di riferimento

e

La SOCIETÀ β con sede legale in, capitale sociale, interamente versato, iscritta nel locale Registro delle Imprese, numero di iscrizione, codice fiscale e p. iva, esercente attività di organizzazione e gestione di servizi in un settore con CCNL di riferimento

e

La SOCIETÀ γ con sede legale in, iscritta nel locale Registro delle Imprese, numero di iscrizione, codice fiscale e p. iva, esercente attività di organizzazione e gestione di servizi in un settore con CCNL di riferimento

e

La SOCIETÀ μ con sede legale in, capitale sociale, interamente versato, iscritta nel locale Registro delle Imprese, numero di iscrizione, codice fiscale e p. iva, esercente attività di consulenza commerciale, amministrativa e burocratica in relazione alla realizzazione e gestione di strutture in un settore con CCNL di riferimento

e

La SOCIETÀ π con sede legale in, capitale sociale, interamente versato, iscritta nel Registro delle Imprese, numero di iscrizione, codice fiscale e p. iva, esercente attività di organizzazione e gestione di servizi di assistenza in un settore con CCNL di riferimento

e

La SOCIETÀ ¥ con sede legale in e codice fiscale, che promuove l'attività sportiva dilettantistica con CCNL di riferimento

tutte nel seguito singolarmente definite anche "retiste" o "aderenti alla Rete";

premesso che

- *tra le Imprese retiste è vigente un contratto di rete stipulato in data 23/06/2015 di durata fino al 31/12/2040, stipulato in forma scritta ai sensi degli artt. 4-ter e seguenti 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.ln. 78/2010;*
- *che il predetto contratto di rete individuato e presentato per praticità con il NOME RETE è stato autenticato nelle firme dei retisti partecipanti per atto a ministero del Notaio repertorio e raccolta*;
- *che il contratto di rete è stato iscritto, con efficacia costitutiva, nella sezione del Registro delle Imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante alla Rete in data _____ ed allo stesso è attribuito il seguente numero di codice fiscale _____;*
- *che le Imprese retiste dispongono, tutte e nessuna esclusa, di una propria organizzazione e di una propria struttura con proprio personale qualificato e specializzato da destinare alle iniziative ed agli obiettivi della rete ed alle attività di cui al programma comune;*
- *che le Imprese retiste, per quanto di rispettiva spettanza, operano tutte le settore dei servizi all'infanzia privati, aziendali e pubblici, del welfare aziendale e della formazione e dell'educazione ed applicano conseguentemente tutte il medesimo CCNL di categoria*;
- *che la rete di Impresa ha individuato un Comitato di gestione avente specifiche funzioni di organizzazione e precipui compiti e poteri cui affidare le responsabilità del datore di lavoro senza necessariamente implicare l'assunzione della soggettività giuridica, né la costituzione di un ulteriore soggetto autonomo rispetto alle Imprese retiste che la compongono;*
- *che il contratto di rete prevede le regole di funzionamento e, tra l'altro in maniera specifica, gli elementi identificativi dei contraenti, l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione ed innalzamento della capacità competitiva, provvedendo ad una definizione del programma comune di rete, con enunciazione dei diritti e degli obblighi delle parti contraenti, quali Imprese retiste, e con modalità di realizzazione dello scopo comune e misurazione dei criteri di valutazione degli apporti al fondo comune;*
- *che le Imprese retiste si sono altresì espressamente obbligate a definire le "regole di ingaggio" dei lavoratori nel rispetto di quanto previsto nel contratto di rete e del disposto di cui all'art.30, comma 4-bis, del Dlgs.. n. 276/2003 introdotto dal Dlgs.. n. 251/2004, da sottoscrivere in sede certificata al solo fine di disciplinare la codatorialità*

e ridurre il possibile contenzioso in materia di lavoro, prevedendo uno specifico disciplinare di riferimento;

- *che con il contratto di rete, le stesse Imprese retiste perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e, a tal fine, si sono obbligate sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie attività di impresa 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 azienda;*
- *che il contratto di rete, per lo svolgimento delle comuni attività, prevede quindi una congrua dotazione patrimoniale, a valere quale fondo comune destinato allo specifico affare e a garanzia del programma di rete e degli intenti sopra esplicitati;*
- *che nell'ambito della codatorialità le Imprese retiste intendono mettere a disposizione, per l'attuazione del programma di rete, l'attività dei propri lavoratori dipendenti;*
- *che all'esercizio delle attività della Rete sono destinati tutti o parte degli attuali dipendenti delle singole Imprese, specificamente individuati nell'ambito del personale già in forza presso i retisti, nonché i lavoratori che successivamente e concordemente saranno assunti per lo sviluppo del programma comune di rete;*
- *che il programma di rete costituisce il quadro di riferimento all'interno del quale le Imprese retiste intendono individuare il contenuto del contratto di lavoro ed in base al quale definire anche l'area del debito della prestazione del lavoratore;*
- *che il predetto programma di rete svolge un ruolo importante di conformazione del contenuto delle prestazioni di lavoro implicate nella realizzazione del programma stesso;*
- *che il contratto di rete soddisfa, nel breve termine, interessi privati che, da un lato vengono incontro alle esigenze datoriali per una più ampia strategia di distretto produttivo fra aziende e gruppi diversi e, dall'altro, tendono a garantire l'ottimizzazione della conciliazione dei tempi vita/lavoro delle risorse umane impiegate, nonché interessi pubblici, con conseguente risparmio di risorse destinate all'intervento degli ammortizzatori sociali;*
- *che il disciplinare delle "regole di ingaggio" del personale intende valorizzare il proprium della Rete, che consiste nella creazione, come evidenziato, di un mercato interno del lavoro fondato su relazioni contrattuali durature e collaborative, ma in primo luogo paritarie tra le parti;*

- *che le Imprese retiste intendono regolamentare non la titolarità congiunta dei rapporti di lavoro bensì le mere rispettive posizioni giuridiche di potere e di garanzia nei confronti dei lavoratori “ingaggiati” nella Rete;*

considerato

- *che la Rete, per il solo fatto di operare tra le Imprese retiste, costituisce l'interesse della parte distaccante al distacco del personale subordinato, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 del codice civile;*
- *che le Imprese retiste, tutte operanti nel regime di codatorialità, dalla data di sottoscrizione del presente disciplinare si obbligano ad aprire i rispettivi perimetri occupazionali al reciproco transito di addetti per “osmosi” con l'unico obiettivo di accrescere la competitività attraverso lo scambio di competenze ed esperienze professionali e di ottenere una sinergia nella gestione della clientela e dei servizi resi alla clientela ed all'utenza;*
- *che la codatorialità tra le Imprese retiste consente di fare ricorso alla "flessibilità buona", ossia rispettosa degli interessi e della dignità dei lavoratori, e garantisce nel contempo l'efficienza e l'efficacia gestionale delle Imprese, dando certezza ai datori di lavoro retisti sull'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare e riducendo così anche i rischi di controversie tra le parti;*
- *che il contratto di rete può avere ad oggetto solo le regole (c.d. “regole di ingaggio”) relative alla ripartizione dei compiti in materia di assunzioni e di gestione formale dei rapporti di lavoro, ma non può incidere sulla disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti ingaggiati per la realizzazione del programma di rete, se non nei limiti in cui ciò sia consentito al potere unilaterale del datore di lavoro;*

tutto ciò premesso e considerato, tra le parti, nella libera e reciproca capacità contrattuale che mutuamente si riconoscono, si stipula e sottoscrive il presente disciplinare delle “regole di ingaggio” del personale della Rete al fine di regolamentare, in forza dell'operare della Rete, la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

- 1) *Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.*
- 2) *Il presente disciplinare, a valere quale regolamento che disciplina le “regole di ingaggio” della Rete, fissa le condizioni d'impiego che i datori di lavoro retisti devono applicare al personale ingaggiato nel contratto di rete. Le condizioni d'impiego possono essere precisate e completate da un regolamento interno di ogni singolo retista e dai contratti individuali di lavoro, fatte salve e riservate le disposizioni di legge*

e dei contratti collettivi di lavoro nei riguardi del personale occupato nelle Imprese retiste e di quello non soggetto alle attività di rete.

- 3) Le “regole di ingaggio” sono istruzioni di dettaglio emanate dai retisti nei confronti del personale della Rete, ai diversi livelli di operatività nell’ambito delle attività che costituiscono il programma di rete, per indicare ai prestatori di lavoro i comportamenti da tenere in ogni possibile circostanza, con indicazione dei parametri e perimetri circa le attribuzioni del potere organizzativo e disciplinare dei codatori di lavoro ed il tipo di azioni e reazioni da attuare da parte dei datori di lavoro aggregati.*
- 4) Le “regole di ingaggio” rappresentano un complesso di norme, etiche, legali e procedurali, che costituiscono un codice di condotta e buona prassi, che specifica circostanze e limiti dell’uso della forza lavoro e che devono essere osservate dai retisti nei confronti del personale ingaggiato nella rete, ai fini del migliore svolgimento delle attività di cui al programma di rete garantendo il raggiungimento degli obiettivi nel massimo della legalità, dell’economia e della qualità delle iniziative.*
- 5) Possono derogare al presente disciplinare le convenzioni particolari che il datore di lavoro retista abbia stipulato ovvero stipulerà con i dipendenti che non sono ingaggiati né soggetti ai lavori nell’ambito del programma di rete.*
- 6) Restano riservate e salve le disposizioni dei regolamenti interni delle singole Imprese e dei contratti individuali di lavoro in essere purché non portino pregiudizio ai diritti dei dipendenti ingaggiati dalla Rete come previsti dal presente disciplinare, nonché dalle norme legali imperative e dai contratti collettivi di categoria.*
- 7) Le Imprese retiste, nell’ambito delle attività di cui al programma di rete, fanno espresso rimando ai fini del presente disciplinare al CCNL, quale comune contrattazione di riferimento e senza necessità di rinvio a diversa contrattazione collettiva di settore.*
- 8) Le Imprese retiste, nell’ambito delle attività di cui al comune programma di rete, fanno espresso richiamo al concetto di codatorialità nell’accezione condivisa di cui alla Circolare n.35 del 29.08.2013 del Ministero del Lavoro, riferendosi all’art.7, comma 2, del D.l. n.76/2013. Pertanto, in relazione al personale ingaggiato con le regole stabilite attraverso il contratto di rete, le Imprese retiste si danno reciprocamente atto che il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete.*
- 9) Il presente disciplinare risponde, pertanto, ad esigenze di flessibilità e flessicurezza delle Imprese retiste, ovvero ad esigenze singole di dover adeguare la rispettiva forza lavoro alle richieste del momento, con scambio reciproco delle risorse e delle professionalità collegate alle maestranze specializzate e qualificate, in regime di*

“codatorialità” e, quindi, con gestione congiunta di ciascun addetto da parte di diversi datori di lavoro.

- 10) *Le Imprese retiste, con il presente accordo, intendono definire, come in effetti definiscono, il contenuto delle regole minime di ingaggio dei lavoratori, anche avuto riguardo allo ius variandi di cui alle norme in materia di mobilità ex art. 2103 c.c.; il tutto al fine di contenere le problematiche connesse alla flessione fisiologica della domanda del mercato di beni e servizi del loro settore, alle richieste di intervento degli ammortizzatori sociali in uscita, alle richieste di intervento dei benefici e dei contributi in entrata per le maestranze non qualificate, a ricorso al lavoro elastico, flessibile e straordinario nei momenti di picchi della produzione, per sopperire alle problematiche dei lavori pesanti, della formazione e riqualificazione del personale e nell’ottica di conseguente minore impegno e/o utilizzo di risorse pubbliche.*
- 11) *Le Imprese retiste si obbligano ad individuare, come in effetti individuano, nell’ambito dell’organico dipendente in forza presso ciascuna Impresa, i lavoratori dipendenti assegnati alla realizzazione del comune programma di rete ed a rendere noto, in forma scritta, agli altri retisti il relativo nominativo con categoria, qualifica, mansioni e livello. Al Comitato di gestione della Rete ciascuna Impresa retista dovrà fornire copia dell’avvenuta comunicazione agli altri retisti per il computo e la dislocazione della forza lavoro della rete.*
- 12) *Le Imprese retiste firmatarie del presente disciplinare intendono quindi condividere, come in effetti condividono, la loro attività e scambiarsi informazioni, know-how e le rispettive professionalità delle risorse umane ingaggiate usufruendo del regime della “codatorialità” e meglio disciplinare la stessa secondo le regole che seguono.*
- 13) *Le Imprese retiste intendono quindi stabilire, come in effetti tra loro stabiliscono, le regole e le azioni possibili, anche di fonte collettiva e/o congiunta che ciascun datore di lavoro retista può effettuare per l’impiego congiunto di personale, quanto a:*
 - i) *dissociazione tra il titolare del contratto dal lato datoriale e l’utilizzatore effettivo della prestazione di lavoro;*
 - ii) *costruzione del rapporto di lavoro plurilaterale come rapporto di lavoro caratterizzato dalla duplicazione del creditore della prestazione lavorativa;*
 - iii) *negoziante della subordinazione con obbligo dei rispettivi prestatori di lavoro di assoggettarsi anche al potere direttivo di una molteplicità di soggetti terzi in quanto retisti;*
 - iv) *modalità e tempi di esecuzione dell’oggetto dell’obbligazione lavorativa,*
 - v) *regole addizionali della gestione del personale in codatorialità in base alla qualificazione, allo skill, al profilo professionale ed all’area di impiego*
 - vi) *eventuale accollo del rischio derivante dal rapporto di lavoro in via solidale tra i vari datori di lavoro aggregati in Rete.*

14) *Le imprese retiste convengono espressamente tra loro circa l'adozione ed il rispetto reciproco delle seguenti regole e azioni della Rete:*

i) *Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa*

Le Imprese retiste convengono che lo svolgimento dell'attività sarà disciplinato per ogni anno fatti salvi i casi eccezionali infrannuali legati al significativo aumento/diminuzione del numero degli iscritti per asilo nido e/o luogo di svolgimento dell'attività educativa.

ii) *Modalità e tempistica del distacco tra Imprese retiste e tra imprese terze*

Le Imprese retiste convengono che le modalità e le tempistiche del distacco avverranno in funzione delle esigenze di organico di ogni asilo nido e/o luogo di svolgimento dell'attività educativa connesse al numero di iscritti ed agli eventuali vincoli imposti dai bandi di gara e/o dalla legge.

iii) *Definizione e divisione dei tempi e degli orari delle singole prestazioni di lavoro*

Le Imprese retiste convengono che le variazioni delle singole prestazioni di lavoro devono essere comunicate ai dipendenti, nei casi ordinari, almeno due settimane prima della decorrenza mentre nel caso di sostituzione di dipendenti assenti, nelle 24 ore precedenti il giorno di supplenza.

iv) *Individuazione e divisione dei luoghi di lavoro*

Le Imprese retiste convengono che la prestazione di lavoro debba essere ricompresa nell'orario dalle ore 7.00 alle ore 20.00;

v) *Individuazione dei trattamenti economici, inquadramenti e qualifiche professionali*

Le Imprese retiste convengono che le Imprese retiste adottino unicamente quale contratto di riferimento il CCNL

vi) *Individuazione delle attività affidate al personale e modalità di utilizzo*

Le Imprese retiste convengono che a tal fine si farà riferimento al Regolamento Interno attuale e/o futuro nel settore.....

15) *Con il presente accordo, con la piena autonomia di ciascuna Impresa retista, si conviene inoltre di meglio disciplinare la gestione del personale della Rete, in regime di codatorialità, definendo le azioni collegate al contratto di rete stesso, al suo programma, ed al fine di una migliore riuscita delle iniziative e degli obiettivi che lo stesso si prefigge come segue:*

a) *Ruolo delle Imprese retiste nello svolgimento dei lavori*

le Imprese retiste convengono che la SOCIETÀ α , fungendo da capofila, disciplinerà lo svolgimento delle prestazioni di lavoro.

b) *Ruolo predominante di una o più Imprese partecipanti alla Rete*

le Imprese retiste convengono che il ruolo predominante sia assegnato alla SOCIETÀ α .

c) *Disciplina del "comando per negazione" che non ammette una operatività delle altre Imprese retiste sul personale dipendente*

le Imprese retiste convengono che

d) *Disciplina del "comando positivo" che ammette una operatività delle altre Imprese retiste sul personale dipendente*

le Imprese retiste convengono che

e) *Limitazioni eventuali alla condivisione e alla mobilità di personale*

le Imprese retiste convengono che la condivisione e la mobilità di personale avvenga senza limitazioni.

f) *Delega per la gestione degli adempimenti amministrativi, delle comunicazioni obbligatorie e tenuta dei libri di lavoro - assunzioni/trasformazioni/proroghe e cessazioni dei lavoratori*

le Imprese retiste convengono che la delega sia conferita senza limitazioni.

16) *Le Imprese retiste si obbligano ad operare nel rispetto della normativa di legge, della contrattazione di fonte collettiva, anche avuto riguardo agli accordi territoriali di secondo livello e/o contratti di prossimità ove esistenti ed a prevedere per tutti i lavoratori della Rete, in cambio di una retribuzione monetaria, garanzie di continuità e di copertura previdenziale ed assicurativa anche a fronte del frazionamento della remunerazione della loro prestazione.*

- 17) *Le Imprese retiste concordano pertanto di definire le seguenti limitazioni ai rispettivi diritti/doveri nell'ambito delle obbligazioni di lavoro tra i retisti contraenti, quali datori di lavoro aggregati, ed il personale ingaggiato/impiegato come segue:*
- *Modalità di gestione condivisa del rapporto di lavoro: le Imprese retiste convengono sulla possibilità che si verifichi un frazionamento della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori a beneficio delle retiste stesse.*
 - *Negoziazione della subordinazione: si conviene che a tale negoziazione sia autorizzata esclusivamente la SOCIETÀ α .*
 - *Costruzione plurilaterale del rapporto: si conviene che a tale costruzione sia autorizzata esclusivamente la SOCIETÀ α .*
 - *Eventuale frazionamento della remunerazione della prestazione del personale: previsto solo in casi eccezionali in cui sia necessario per esigenze operative.*
 - *Possibile dissociazione tra il titolare del contratto di lavoro e l'utilizzatore della prestazione: si conviene che sia consentito nell'ambito delle aziende retiste.*
 - *Ubicazione della prestazione e sua effettiva utilizzazione.*
- 18) *Le Imprese retiste, nell'ambito del più proficuo perseguimento degli obiettivi di rete, provvederanno ad operare, di volta in volta, il distacco "infrarete" o verso "soggetti terzi" estranei alla Rete, con comunicazione scritta al personale nel rispetto della normativa vigente in materia e come di seguito previsto. Gli aderenti alla Rete non possono mai essere considerati "soggetti terzi".*
- 19) *Lo scambio di dipendenti all'interno della Rete è strumentale a fornire una rapida risposta alle richieste di flessibilità nei momenti di flessione, positiva o negativa della domanda, imposte dal mercato ovvero per fare fronte ai picchi della produzione, con assorbimento dell'impatto all'interno di un perimetro imprenditoriale più ampio della singola Impresa retista e costituito, per l'appunto, dal mercato interno della Rete.*
- 20) *L'istituto del distacco "infrarete" consente alle Imprese retiste, funzionalmente agli obiettivi prefissati dalla Rete, di mettere a disposizione del progetto proprio personale interno per svolgere le attività necessarie anche alle altre Imprese retiste per la realizzazione dei predetti obiettivi. L'istituto del distacco nell'ambito delle Imprese retiste assolve alle esigenze di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane nell'ambito delle comuni attività della Rete per raggiungere livelli superiori di efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa. La regolamentazione del distacco fa integrale rinvio al contratto di rete, quale fonte primaria di regolazione e quale*

previsione dell'automatica sussistenza dell'interesse dei distaccante in forza dell'operare della Rete. L'utilizzo promiscuo dei lavoratori ingaggiati nella Rete è compatibile con le specifiche caratteristiche del distacco "infrarete" e di quello eventuale attuabile verso "soggetti terzi", collegati alle Imprese retiste potendo così, nell'interesse della Rete, essere anche ricompreso il distacco presso altri datori di lavoro.

21) Le Imprese retiste concordemente intendono disciplinare tra loro l'istituto del distacco nonché le attività e le finalità a cui tale distacco debba conformarsi per essere funzionale nell'attuazione del programma di rete. Il tutto come meglio di seguito indicato:

- a) il lavoratore distaccato resta dipendente della Impresa retista distaccante e ogni potere sul lavoratore stesso rimane ad esclusiva discrezione della stessa, salvo eventuali deleghe attribuite espressamente alla Impresa retista distaccataria;*
- b) all'Impresa retista distaccataria viene espressamente attribuito potere direttivo nei confronti del lavoratore distaccato, affinché le prestazioni dello stesso possano essere integrate nella propria organizzazione produttiva;*
- c) il lavoratore di cui al precedente punto presterà la propria opera presso la sede operativa della Impresa retista distaccataria, utilizzando le attrezzature e i macchinari messi a sua disposizione dalla retista medesima.*
- d) la durata del distacco avrà carattere temporaneo per il periodo indicato in premessa;*
- e) l'Impresa retista distaccante si impegna a far osservare al lavoratore distaccato l'obbligo di fedeltà e di diligenza nei confronti della retista distaccataria, impegnandosi all'esercizio del potere disciplinare in ogni occasione se ne ravvisi la necessità;*
- f) l'Impresa retista distaccataria si impegna ad informare la retista distaccante di ogni comportamento che possa configurare violazione degli obblighi del lavoratore nei confronti del distaccante e/o distaccatario.*
- g) l'Impresa retista distaccante si riserva la possibilità di cessare il distacco in qualunque momento se ne verifichi la necessità al fine di sopperire alle proprie esigenze di lavoro;*
- h) l'Impresa retista distaccataria si impegna ad adibire il lavoratore distaccato in qualifiche non superiori a quelle ricoperte presso la retista distaccante;*
- i) l'Impresa retista distaccataria si impegna a non utilizzare il lavoratore distaccato in cantiere e/o unità locali produttive che distino più di 50 km dall'attuale sede lavorativa del personale oggetto del distacco;*
- j) l'Impresa retista distaccataria si impegna a tenere costantemente informata la retista distaccante di eventuali infortuni o malattie professionali e non, che dovessero accadere al lavoratore distaccato, rendendosi parte diligente nella trasmissione alla retista distaccante di ogni documento pervenuto al fine degli adempimenti in materia di infortuni e salute dei luoghi di lavoro.*

- k) *L'Impresa retista distaccataria si impegna inoltre in caso di infortunio sul lavoro ad accompagnare il lavoratore presso il più vicino pronto soccorso a propria cura e spese.*
 - l) *L'Impresa retista distaccataria si impegna alla corresponsione entro i termini stabiliti dei corrispettivi pattuiti con la retista distaccante;*
 - m) *L'Impresa retista distaccante si impegna al pagamento degli emolumenti nonché di ogni contributo previdenziale ed assicurativo e dichiara alla impresa retista distaccataria che al personale distaccato è applicato il comune contratto collettivo nazionale di lavoro del settore individuato dal Comitato di gestione della Rete;*
 - n) *a fronte della citata funzionalità del distacco alle esigenze imprenditoriali, l'utilizzo dei dipendenti ingaggiati graverà sull'impresa retista distaccataria che provvederà alla rifusione, alla retista distaccante, delle spese relative al trattamento retributivo, nonché agli oneri contributivi ed assistenziali, senza che questo alteri la natura necessariamente gratuita del contratto di distacco nell'ambito della Rete;*
 - o) *le Imprese retiste provvederanno a regolare di volta in volta tra loro, alle scadenze stabilite, il mero ristoro del costo complessivo del lavoro secondo la normativa di legge e secondo la prassi amministrativa vigente in materia con specifica e separata contabilizzazione dei costi del personale e con emissione di separati documenti fiscali e fatture in base al numero dei partecipanti retisti con indicazione della quota di costo del lavoro ad essi imputabile;*
 - p) *l'imputazione del costo del lavoro ai retisti avverrà previa verifica del Comitato di gestione della Rete che attesterà la parcellizzazione del costo del personale distaccato tra i gli utilizzatori con l'applicazione delle regole previste nel contratto di rete;*
 - q) *la contabilizzazione dei costi del personale distaccato "infrarete" non costituisce operazione rilevante ai fini fiscali e tributari, anche per la normativa sull'imposta sul valore aggiunto, solo ove le somme pagate dai retisti siano effettivamente commisurate al mero costo del lavoro ed il personale coinvolto nel distacco sia legato al soggetto prestatore da un rapporto di lavoro dipendente.*
- 22) *Le Imprese retiste provvederanno, nell'ambito delle rispettive competenze, a dare seguito alle presenti regole avendo cura che l'ingaggio del personale coincida con la assunzione in carico di personale alla Rete e/o con l'instaurazione del rapporto di lavoro ex novo con la Rete medesima, ovvero, qualora lo stesso intervenga in un momento successivo, determinando una trasformazione del predente rapporto di lavoro. Nel caso di trasferimento di personale non troveranno quindi applicazione, salvo diversi patti espressi tra i retisti, le disposizioni di cui all'art. 2112 c.c. in materia di trasferimenti d'azienda o di rami di essa, nè quelle di cui all'art. 1406 c.c. in materia di cessione del contratto individuale di lavoro.*

- 23) *Le Imprese retiste convengono di operare in regime di codatorialità previa espressa manifestazione di volontà, per l'accettazione, da parte del lavoratore delle presenti regole di ingaggio e con obbligo di conformarsi alle stesse, recependone in forma scritta il contenuto, anche per rinvio al presente disciplinare, quale allegato separato di ciascun contratto individuale di lavoro. In assenza di specifico consenso, le previsioni specifiche non possono considerarsi opponibili al lavoratore impiegato nella Rete. La sola destinazione della prestazione di lavoro a beneficio del contratto di rete non richiede il consenso del lavoratore.*
- 24) *Le Imprese retiste, ove necessario, si obbligano ad adattare le predette regole di ingaggio alle diverse tipologie contrattuali di legge, alle peculiari modalità di svolgimento delle attività del settore, agli specifici contratti collettivi applicati, ai contratti aziendali e/o di secondo livello, ove presenti, al fine di adeguare gli stessi, ove possibile, alle molteplicità delle iniziative della Rete ed al fine di meglio individuare la condivisione delle risorse umane impiegate nell'ambito del programma di rete.*
- 25) *Le Imprese retiste si obbligano, sin da ora, alla richiesta di certificazione dei singoli contratti di lavoro del personale ingaggiato/impegnato nell'ambito delle attività della rete, da avviare in sede certificata presso le specifiche Commissioni di Certificazione istituite per legge, nei tempi e nei modi, e finalizzata alla riduzione del contenzioso in materia di lavoro; il tutto a mezzo di rilascio di un'attestazione che comprovi l'esatta corrispondenza tra la qualificazione formale del contratto ed il suo contenuto effettivo e la conformità dello stesso alle "regole di ingaggio" dei lavoratori da rendere disponibile e nota per conoscenza a tutte le altre imprese aggregate appartenenti alla Rete.*
- 26) *Il Comitato di Gestione della Rete, in tale contesto, vigilerà affinché si dia corretta esecuzione al presente disciplinare da parte di tutti i retisti e che siano operate, ove previste, tutte le comunicazioni agli Uffici ed Enti competenti concernenti i lavoratori congiuntamente gestiti in codatorialità.*
- 27) *L'Impresa eventualmente concordemente individuata quale capofila della Rete ha la delega al compimento e svolgimento degli adempimenti amministrativi in materia di lavoro della Rete stessa. La presente delega, ove rilasciata, non rileva al fine della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro. Ove mai tale titolarità venisse contestata, si conviene espressamente tra i retisti che, in ipotesi di assunzione congiunta di nuovi lavoratori, l'individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni sarà sempre ed in ogni caso la Rete, ovvero per lessa la pluralità delle imprese che la compongono.*

- 28) *Per le sole assunzioni operate congiuntamente e specificamente per la realizzazione del programma di rete, ove consentito da legge, sarà espressamente configurabile una obbligazione collettiva con responsabilità solidale di tutti i datori di lavoro che abbiano proceduto alla assunzione congiunta.*
- 29) *Nell'ambito di eventuali responsabilità penali, civili ed amministrative le Imprese retiste convengono sin da ora di rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza peraltro configurare automaticamente una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto. La solidarietà ex art.1294 c.c. opera, pertanto, per espressa volontà dei contraenti, nel solo caso di contitolarità del rapporto e non anche nel caso di gestione in codatorialità del rapporto di lavoro. La codatorialità non determina, per espressa previsione di legge e sempre per volontà dei contraenti retisti, alcuna contitolarità del rapporto di lavoro né può implicare, presuntivamente, che dalla stessa ne discenda una qualche solidarietà tra le Imprese interessate.*
- 30) *Nei confronti dei lavoratori ingaggiati la codatorialità sarà esercitata da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete senza possibilità di essere chiamato a rispondere in solido con il datore di lavoro che ne ha effettuato l'assunzione. Ciascuna Impresa retista assume nei confronti dei lavoratori ingaggiati una responsabilità pro quota solo ove trattasi di una obbligazione soggettivamente complessa dal lato del creditore ed in presenza di una prestazione lavorativa divisibile indirizzata a più retisti.*
- 31) *Ciascuna Impresa retista, quale datore di lavoro, potrà esercitare solo il potere direttivo nei confronti dei dipendenti ingaggiati. Nell'ambito dei distacchi di personale "infrarete" a favore degli altri codatori di lavoro retisti si potranno attuare legittime scissioni di tali poteri come nelle ipotesi di somministrazione di lavoro, con attribuzione al soggetto beneficiario della prestazione del solo potere direttivo e con permanenza, quindi, del potere disciplinare in capo al retista originario titolare del rapporto di lavoro. Eventuali regole che disciplinino l'esercizio sincronico o diacronico del potere direttivo da parte della pluralità delle Imprese retiste distaccatarie faranno rimando a specifiche regole cui, nel caso, rinvieranno i singoli accordi di distacco.*
- 32) *Le Imprese retiste convengono che anche per le eventuali assunzioni congiunte, ove mai le stesse fossero attivate, sopperisce il fondo di dotazione patrimoniale qualificandosi le obbligazioni di lavoro che trovano fonte nel contratto di lavoro congiunto, come obbligazioni contratte dall'organo comune in relazione al programma di rete.*
- 33) *Le Imprese retiste convengono, pertanto, che l'utilizzo dell'istituto della codatorialità sia uno strumento finalizzato a prevedere delle forme di ulteriori tutele per i lavoratori coinvolti ed atto a consentire un utilizzo più flessibile del personale nel contratto di*

rete. Tutti i poteri imprenditoriali, anche in caso di delega espressa ad uno dei partecipanti della Rete, sono inscindibilmente eseguiti nei confronti di un unitario centro di imputazione di rapporti giuridici.

- 34) *Le Imprese retiste si danno reciprocamente atto che il presente disciplinare regola interessi comuni e viene applicato alla Rete di Impresa anche quale strumento di flessibilità e sicurezza. La flessicurezza (flexicurity) sopra regolamentata dai retisti intende quindi perseguire il fine di assicurare a tutti i lavoratori delle Imprese aggregate alla Rete di beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale e garantire buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La flessicurezza vuole inoltre incentivare sia i lavoratori che i datori di lavoro retisti a cogliere appieno le opportunità che l'attuale mercato di riferimento presenta loro gravando il meno possibile sul sistema pubblico.*
- 35) *Le Imprese retiste convengono espressamente che si attua la responsabilità solidale di tutti i codatori solo in relazione agli obblighi di carattere economico ed a quelli connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro. La legittimità degli atti organizzativi che influenzano il rapporto di lavoro (esempio mutamento di mansioni, trasferimenti, licenziamenti individuali e collettivi, sospensioni unilaterali della prestazione) saranno valutate in rapporto alle esigenze ed alle caratteristiche dei codatori. Gli obblighi procedurali previsti dalle varie normative sono estesi, per concorde volontà dei retisti, a tutti i soli contitolari dei contratti di lavoro. La illegittimità dell'esercizio dei poteri imprenditoriali è imputata ai codatori sotto il profilo economico, mentre tutti gli effetti restitutivi della posizione originaria, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo per quanto attiene ai licenziamenti, ai trasferimenti e demansionamenti, resteranno ad esclusivo carico di chi tra i retisti ha formalmente stipulato il contratto di lavoro o assume, di fatto, la veste di datore di lavoro al momento del compimento dell'eventuale atto illegittimo.*
- 36) *Le Imprese retiste convengono espressamente di regolamentare tra loro la materia relativa alla responsabilità solidale, atteso che trattandosi di "Rete non agricola" la stessa non si estrinseca necessariamente in una solidarietà ex-lege tra gli aderenti al contratto. Per la solidarietà delle Imprese aggregate nella Rete si fa espresso rimando ai documenti di prassi amministrativa per i quali la responsabilità ricade solo su chi, tra i retisti, avrà usufruito della forza lavoro, escludendo di conseguenza chi, tra i retisti, non ha beneficiato di tali prestazioni. Le Imprese retiste prevedono concordemente ed espressamente, sin da ora, le seguenti limitazioni alla responsabilità solidale:*
- a) per tutti i crediti di lavoro dei lavoratori della Rete risponde in primis il fondo comune di dotazione;*
 - b) in caso di incapienza di tale fondo comune, il lavoratore potrà agire per la tutela dei propri diritti prima nei confronti del datore di lavoro che ha curato il suo*

ingaggio nella Rete, e solo in caso di sua eventuale insolvenza, successivamente e in via sussidiaria anche nei confronti di tutti i co-datori per il relativo soddisfacimento del credito incapiente;

- c) per tutti i crediti di lavoro dei lavoratori alle sole dipendenze delle Imprese retiste le cui attività non sono state destinate alla Rete e/o alle specifiche necessità del programma dei retisti non trova mai applicazione la responsabilità solidale.*

Quanto all'obbligazione solidale per i trattamenti retributivi e contributivi, ove diversamente non espressamente previsto, le Imprese retiste convengono infine, sin da ora, di fare espresso rimando allo schema legale della fideiussione. Con il versamento delle retribuzioni, delle contribuzioni e dei premi dovuti per il personale ingaggiato nella Rete il datore di lavoro retista è liberato, nei confronti degli altri retisti, da tutti gli obblighi sanciti dal presente disciplinare.

- 37) Le Imprese retiste si danno reciprocamente atto di avere assolto, ciascuno in proprio, agli obblighi in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro e, nell'ambito della disarticolazione della struttura della Rete per unità produttive dotate di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, di obbligarsi alla redazione di un documento di valutazione congiunta dei rischi da interferenza (DUVRI) atto a tutelare la posizione di garanzia della Rete, quale "datore di lavoro unitario" secondo le definizioni adottate dal Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81/2008, rispetto alle posizioni dei singoli datori di lavoro retisti titolari dei rapporti di lavoro.*

- 38) Le Imprese retiste prevedono sin da ora, quale requisito di accesso ed ammissione alla codatorialità della Rete, per ciascuna Impresa, anche aggregata in epoca successiva, la corretta applicazione delle norme di igiene e sicurezza ed in particolare:*

- a) la conformità dei luoghi di lavoro;*
- b) la conformità delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, dei materiali e delle sostanze e dei DPI - dispositivi di protezione individuale dei lavoratori;*
- c) l'idoneità dei lavoratori ammessi alla Rete alle mansioni da svolgere;*
- d) la formazione e l'informazione dei lavoratori;*
- e) la sorveglianza dei preposti e degli addetti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.*

Ai fini di quanto previsto dal Testo Unico di cui al succitato Dlgs 81/08, le regole d'ingaggio hanno natura amministrativa, non possono derogare la legge e, qualora siano in contrasto con la legge penale, non possono essere considerate come una causa di giustificazione, potendo essere al massimo valutate come una circostanza attenuante.

- 39) *Le Imprese retiste si obbligano reciprocamente alla informazione reciproca ed alla attestazione dell'adempimento di tutti gli obblighi necessari in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, ma anche di conformità dei macchinari e degli impianti nonché al rispetto degli ulteriori adempimenti in materia ambientale, presentando al Comitato di gestione della Rete la documentazione di legge con la suddivisione dei relativi obblighi. La responsabilità conseguente alla violazione delle disposizioni di cui all'art.2087 c.c. in materia di garanzia dell'incolumità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro ingaggiati ricade, pertanto, su tutti i componenti della Rete per espressa previsione di legge. Non sono ammesse limitazioni di sorta.*
- 40) *Le Imprese retiste si danno reciprocamente atto che l'obbligo di sicurezza si estende a tutto l'ambiente lavorativo nel quale è chiamato ad operare il lavoratore ingaggiato dalla Rete. Pertanto il datore di lavoro retista che invii un proprio dipendente a lavorare in un ambiente lavorativo esulante dal proprio dominio diretto, nel quale sono presenti i rischi propri di quel contesto lavorativo, anche derivanti dall'azione di lavoratori dipendenti da altre Imprese retiste, interagenti con l'opera del lavoratore distaccato" infrarete", ha comunque l'obbligo di garantire la sicurezza del proprio lavoratore.*
- 41) *Le Imprese retiste dichiarano di essere edotte che, ove i lavoratori dipendenti da più Imprese, siano presenti sul medesimo contesto lavorativo (c.d. teatro lavorativo), in cui i rischi lavorativi interferiscano con l'opera o con il risultato dell'opera di altri soggetti, tali rischi concorrono a configurare l'ambiente di lavoro ai sensi del Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro. Per gli effetti ciascun datore di lavoro retista è obbligato, ai sensi dell'art.2087 c.c., ad informarsi dei rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori sul medesimo teatro lavorativo e dare le conseguenti informazioni ed istruzioni ai propri dipendenti. La responsabilità datoriale non è esclusa dal fatto che di tale spostamento sia stato informato il Comitato di Gestione della Rete in relazione alle attività da svolgere. Tutte le Imprese retiste debbono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi inerenti le attività del programma di rete.*
- 42) *Il riconoscimento di Impresa retista estende la qualità di codatore di lavoro ai nuovi imprenditori che sono entrati a farne parte in epoca successiva alla costituzione della rete senza necessità di modificazione del presente disciplinare. La presenza del codatore di lavoro nella Rete può comportare la perdita della qualità di datore di lavoro per il medesimo fatto relativo allo scioglimento del vincolo di rete. In tale ipotesi il retista recedente e/o escluso resterà solidalmente responsabile nei confronti dei lavoratori per tutti i diritti e i crediti assunti prima della data di efficacia del suo recesso e/o esclusione.*
- 43) *Ai fini del presente disciplinare, in materia di sicurezza ed igiene suoi luoghi di lavoro, non possono avere rilevanza operativa, per escludere la responsabilità dei*

retisti, le eventuali clausole di limitazione espressa della responsabilità in ambito civilistico, né potranno essere valide ed efficaci eventuali clausole di trasferimento del rischio e della responsabilità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di informazione e formazione, di controllo e coordinamento a carico dei diversi datori di lavoro retisti che partecipano al programma di rete.

44) *Nel caso di inosservanza delle norme di legge e di contratto di lavoro, le Imprese retiste convengono che:*

a) la sanzionabilità di illeciti penali rimane per espressa previsione di legge a carico del soggetto attivo del reato;

b) la sanzionabilità di illeciti civili ed amministrativi dovrà considerare il trasgressore ed il contratto di rete e, per esso, il suo organismo comune individuato nel Comitato di Gestione della Rete quale responsabile della Rete stessa; il tutto senza configurare una automatica solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto di rete;

c) la eventuale richiesta di conversione del rapporto di lavoro del prestatore in capo al datore di lavoro "formale" dovrà intendersi con riferimento alla sola Impresa che ha proceduto alla relativa assunzione o effettiva utilizzazione.

Tuttavia finché l'attività lavorativa verrà utilizzata all'interno della Rete, rimane ferma la codatorialità in capo a tutte le Imprese partecipanti.

45) *Le Imprese aderenti alla Rete devono essere considerate unitariamente per l'applicazione di istituti che presuppongono un numero minimo di dipendenti e la Rete di impresa, per l'eventuale mobilità interna, si considera come unico datore di lavoro. Le attività svolte a favore dei diversi soggetti retisti sono considerate in modo unitario anche in relazione all'anzianità di servizio senza che possano essere fatti valere ulteriori periodi convenzionali precedenti all'assunzione del lavoratore con le suddette regole di ingaggio. Non trovano applicazione, nell'ambito delle attività di cui al presente disciplinare di rete, le regole di computo dell'anzianità convenzionale in materia di appalto di cui al rapporto di lavoro a tutele crescenti, valide per le nuove assunzioni operate ex D.lgs. n.23/2015.*

46) *Le Imprese retiste convengono che la consistenza occupazionale della Rete, ai fini di tutti gli istituti di legge, andrà valutata considerando il numero dei dipendenti dei retisti al 1 gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore; ciò significa che il numero complessivo dei lavoratori della Rete può variare, di anno in anno, anche in relazione all'ingresso o al recesso dalla Rete di una o più delle Imprese coinvolte quali retiste. Tale soluzione è rispettosa delle esigenze di flessibilità*

della Rete, ove diversamente non espressamente previsto dalla contrattazione collettiva, ed anche di livello aziendale, ove esistente.

- 47) *Le Imprese retiste convengono che, in caso di ingresso di altri datori di lavoro, il trattamento economico e normativo è quello previsto per i dipendenti dell'Impresa principale quanto a dimensioni dell'organico dipendente, ovvero della maggioranza dei dipendenti delle Imprese retiste, ed in ogni caso che lo stesso non può essere peggiore a quello stabilito dal Comitato di Gestione della Rete che, peraltro, non potrà mai essere inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva posta in essere dai sindacati effettivamente rappresentativi a livello nazionale avuto riguardo al più vantaggioso per il prestatore di lavoro tra quelli in essere presso le aziende appartenenti alla Rete.*
- 48) *Il presente disciplinare delle regole di ingaggio è sottoposto al vaglio di una Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro, ai sensi del D.lgs. n. 276/2003, per garantire che la negoziazione tra i retisti raggiunga gli obiettivi di legalità e certezza richiesti dall'ordinamento vigente. La certificazione, per concorde volontà dei retisti e perché così stabilito dal contratto di rete, è esclusivamente finalizzata a ridurre il contenzioso in materia di lavoro mediante rilascio di un provvedimento che ne attesti l'esatta corrispondenza tra qualificazione formale del disciplinare ed il suo contenuto effettivo. Tale provvedimento di certificazione potrà essere utilizzato dai retisti nei confronti dei soggetti terzi a garanzia del corretto e puntuale inquadramento della rete nell'alveo civile, amministrativo, fiscale e previdenziale.*
- 49) *In caso di controversie e/o per la soluzione di conflitti che possono insorgere tra le Imprese retiste e la Rete, e tra queste ed il Comitato di Gestione della Rete, in ordine alle modalità di esercizio dei suddetti poteri, nonché in materia di ripartizione tra i retisti delle funzioni relative alla gestione dei rapporti di lavoro e le relative responsabilità, limitatamente a quanto previsto nel presente disciplinare e salvo che ciò sia consentito dalla disciplina legale o contrattuale del rapporto dedotto, è competente in via esclusiva la medesima Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro che ha rilasciato la certificazione ex artt. 75 e seguenti D.lgs. n. 276/2003.*
- 50) *Il presente disciplinare, attesa la complessità di funzionamento dei rapporti di lavoro nella Rete di impresa e dei vincoli di legge sottostanti, sarà idoneamente pubblicizzato ai terzi anche per spiegare i suoi effetti nell'ambito della dimensione collettiva di fonte pattizia cui alla contrattazione territoriale di secondo livello, aziendale e/o di prossimità in deroga ex art.8 del D.l n. 138/2001, ove già vigente; il tutto a cura e spese delle singole Imprese aderenti. I lavoratori e/o le OO.SS. di riferimento, non essendo parti del presente accordo, non possono sottoscriverlo*

per adesione. Il presente disciplinare regola materie che non rientrano strictu sensu nella sfera di competenza giuridica di soggetti diversi dai retisti firmatari.

- 51) Le Imprese retiste convengono che le determinazioni dei codatori cui al presente disciplinare possono fungere, anche in forma ridotta, da contenuto minimo delle eventuali proposte contrattuali per i nuovi assunti, soggette all'accettazione dei lavoratori ingaggiati per la realizzazione del programma di rete. In tale caso i retisti potranno stabilire, di comune accordo con il Comitato di Gestione della Rete, quali condizioni di lavoro offrire, quali trattamenti economici riservare e quale sia il contenuto minimo del contratto di lavoro da stipulare successivamente in base alle diverse iniziative previste nel comune programma di rete.*
- 52) Per quanto non espressamente indicato e previsto nel presente disciplinare si rinvia alla legge italiana regolatrice del rapporto di lavoro nell'ambito della Rete di impresa ed alla normativa vigente in materia di lavoro, previdenza e sicurezza sociale con specifico riferimento agli aspetti connessi ai profili individuali e collettivi dell'ingaggio, in relazione alla formazione delle rappresentanze, all'esercizio dei diritti sindacali, alla eventuale costituzione di delegazioni di negoziazione per la contrattazione decentrata, alla introduzione di norme promozionali per una contrattazione collettiva di prossimità a livello di Impresa unitaria e di Rete di impresa ed alla creazione di organismi congiunti.*
- 53) A maggiore garanzia del lavoratore le Imprese retiste convengono sin da ora che, per quanto non espressamente disciplinato, potranno trovare applicazione, in via analogica, le disposizioni in tema di somministrazione del personale senza rischiare di dover incorrere la Rete, e per essa i retisti, nelle violazioni del divieto di interposizione.*
- 54) Il presente disciplinare, a valere quale regolamento delle "regole di ingaggio" della Rete, è approvato dalle Imprese retiste, entra in vigore con effetto dalla data di sua sottoscrizione ed è impegnativo per tutti i datori di lavoro retisti come previsto dal contratto di rete. Esso deve essere affisso nelle apposite bacheche aziendali nei luoghi di lavoro, portato a conoscenza dei terzi e consegnato ad ogni dipendente della Rete unitamente al contratto individuale di lavoro.*

Data _____

Firme

Certificazione:

UN MODELLO DI LETTERA DI ASSUNZIONE E DI GESTIONE DEL RAPPORTO IN REGIME DI CODATORIALITÀ

Gent.mo/a Sig./Sig.ra.....

Via.....

Città.....

Oggetto: Lettera di assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato ex L. n. 23/2015 a tutele crescenti - recepimento disciplinare delle regole di ingaggio della Rete di impresa – recepimento Dir. 91/533/CEE - D.lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii. normativa welfare di riferimento.

Facciamo seguito agli accordi verbali intercorsi per confermarLe l'assunzione alle dipendenze della nostra Ditta/Società, nell'ambito delle attività in codatorialità della Rete di impresa denominata_____ e composta dai seguenti retisti Ditte/Società_____, con contratto a tempo pieno e indeterminato, a tutele crescenti, con decorrenza ____/2016 alle condizioni di seguito descritte.

La comunicazione preventiva della Sua assunzione è stata effettuata alla Sezione Circostrizionale per l'Impiego competente per territorio, dalla nostra azienda quale referente della Rete, tramite procedura telematica.

1. Durata del contratto – tutele e quadro giuridico di riferimento.

Lei è assunto, in regime di codatorialità, con contratto a tempo pieno e indeterminato a partire dal2016 nell'ambito del programma di attività di cui al contratto di Rete vigente sottoscritto in data..... ed iscritto al Registro delle Imprese dicon effetti dal..... Al presente contratto di lavoro si applicano le tutele crescenti, come stabilito dalla Legge n. 23/2015 e le regole di ingaggio di cui allo specifico disciplinare del contratto di Rete di cui all'allegato A), certificato dalla Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro di in data e che forma parte integrante ed essenziale del presente contratto.

2. Inquadramento – Qualifica - Mansioni del lavoratore e Livello – Attività della Rete.

Lei sarà adibito alle mansioni proprie di: “Addetto al” con qualifica diQuadro - livelloQ - del Contratto Collettivo Nazionale per gli addetti alle Aziende del settore: (esempio: Terziario Commercio e servizi).

Il programma di rete costituisce il quadro di riferimento all'interno del quale la nostra Ditta/Società, unitamente alle altre le Ditte/Società.....quali Imprese aggregate alla Rete, intende individuare il contenuto del Suo contratto di lavoro ed in base al quale è definita l'area del debito della Sua prestazione di lavoro. Il predetto programma di rete svolge il ruolo di conformazione del contenuto delle Sue prestazioni di lavoro implicate nella realizzazione del programma stesso per il quale, il potere direttivo in regime di codatorialità potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa alla Rete.

3. Retribuzione del lavoratore.

Le verrà corrisposta, così come previsto dalla normativa vigente per i lavoratori subordinati della Rete, la retribuzione contrattuale prevista per il livello di inquadramento convenuto e riferita all'orario di lavoro concordato oltre quella pattuita al livello individuale come di seguito riportato:

<i>Retribuzione base</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Contingenza</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Terzo Elemento</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Indennità Funzione Quadro</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Totale retribuzione tabellare</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Superminimo (non) riassorbibile</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Indennità Patto di non concorrenza</i>	€	<i>0,00</i>
<i>Retribuzione lorda mensile</i>	€	<i>0,00</i>

La parte di retribuzione che eccede i minimi fissati dal CCNL di riferimento è da intendersi erogata a titolo di superminimo riassorbibile/non riassorbibile da futuri miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il predetto superminimo è erogato a titolo di anticipazione di futuri incrementi contrattuali e, pertanto, deve ritenersi assorbibile rispetto ad ogni aumento di retribuzione determinato da contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale nonché, salvo diversi accordi, da contrattazione individuale.

Su detti importi erogati per numero(esempio 14) mensilità saranno operate le ritenute di legge.

La presente retribuzione potrà essere anche corrisposta, in via frazionata, da più Imprese aderenti alla Rete in ragione dell'effettiva utilizzazione della Sua prestazione.

4. Orario di lavoro.

Il Suo rapporto di lavoro deve intendersi "full time". L'orario di lavoro è stabilito in(esempio 40) ore settimanali complessive distribuito in(esempio 5) giorni lavorativi, secondo quanto disposto dal CCNL applicato.

L'orario di cui sopra è stabilito dal CCNL applicato, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs. n. 66/2003, che recepisce la Direttiva Comunitaria n. 93/104/CE sull'orario di lavoro ed ultime modifiche di riferimento.

Potranno esserLe richieste prestazioni di lavoro straordinario, anche festivo e notturno, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dal contratto collettivo di categoria (salvo le deroghe previste per i Quadri) e dalle regole di ingaggio del personale della Rete.

5. Luogo di lavoro.

La Sua sede di lavoro è presso l'unità produttiva di:

Sede Operativa di: Roma Via.....- 001.... Roma

*nonché presso le seguenti ulteriori sedi delle Imprese
aderenti alla Rete di:*

retista..... Sede Operativa di: Roma Via.....- 001.... Roma

retista..... Sede Operativa di: Roma Via.....- 001.... Roma

retista..... Sede Operativa di: Roma Via.....- 001.... Roma

fatta salva la Sua disponibilità a svolgere temporaneamente attività in missione anche fuori dal comune della sua residenza, in trasferta o in distacco presso terze strutture estranee alla rete.

L'azienda si riserva la facoltà di trasferirLa ad altra sede di lavoro per comprovate ragioni di carattere tecnico ed organizzativo nonché di procedere al suo distacco, nell'ambito delle attività del programma di rete, secondo le richiamate "regole di ingaggio" del personale retista.

Con espressa autorizzazione dell'azienda e per brevi periodi Le sarà altresì consentito di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio temporaneo o presso la Sua residenza.

6. Trattamento normativo e welfare contrattuale.

Per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro subordinati non regolati dalla legge e dal presente contratto, si applicano le norme e le disposizioni del CCNLdi settore integrate da quanto previsto nel disciplinare delle regole di ingaggio del personale della Rete. In materia di welfare contrattuale e del sistema di bilateralità del comparto si rinvia alle informative pubblicate sui siti internet istituzionali di: (esempio: Cadiprof, Previporf, Fonte, Fondoprofessioni, e Ente Bilaterale Nazionale di Settore EBIPRO).

7. Periodo di prova.

Il Suo periodo di prova è pari agiorni lavorativi/di calendario. Il presente patto di prova assolve alla funzione di consentire alle parti la reciproca valutazione di convenienza del rapporto di lavoro.

Durante questo periodo, e fino alla sua scadenza, ciascuna parte potrà risolvere il presente contratto mediante una comunicazione scritta, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

La Sua prestazione di lavoro sarà valutata in relazione alle mansioni sopra individuate con particolare riferimento al sistema classificatorio del contratto collettivo applicato ed alla categoria di inquadramento indicata. L'eventuale svolgimento nel periodo di prova anche di altre attività, accessorie e strumentalmente connesse al ruolo indicato in contratto, non inficia l'esperimento della prova e non impedisce il recesso libero del datore.

Lei, quindi, ben può svolgere la prova anche su mansioni correlate o funzionalmente collegate a quelle di assunzione, nell'ambito delle attività di cui al programma di rete.

Se l'esperimento soddisfa le parti, il rapporto proseguirà a tempo indeterminato, senza che siano necessarie particolari comunicazioni.

(oppure: Espressamente escluso dalle parti).

8. Ferie, permessi ed orario di lavoro.

Lei avrà diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite e ad un monte ore di permesso retribuito alle condizioni e nei limiti previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. La modalità di fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti dovrà essere preventivamente concordata con il datore di lavoro. Per quanto concerne la durata normale del lavoro effettivo settimanale si rinvia al predetto contratto collettivo.

9. Prospetto paga.

L'azienda è facoltizzata ad assolvere all'obbligo di consegna del prospetto di paga anche per via telematica, mettendo a disposizione del lavoratore idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la ricezione e stampa del prospetto, con costi relativi alla formazione e consegna dello stesso a carico dell'Impresa. In tal caso, sarà cura dell'amministrazione aziendale inoltrare il prospetto paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica alla mail intestata al lavoratore, il quale sarà preventivamente provvisto di password personale.

Sarà inoltre possibile procedere alla consegna del prospetto paga al lavoratore a mezzo posta elettronica, anche da parte di altri soggetti abilitati, su delega del committente.

Il prospetto paga potrà quindi essere inviato non soltanto tramite posta elettronica (certificata o meno), ma può anche essere reso disponibile su di un sito internet, all'interno di un'area riservata alla quale il singolo dipendente interessato potrà accedere con la propria password per visualizzarne il contenuto. Per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, di detta consegna a mezzo sito aziendale ne sarà data specifica comunicazione al personale con indicazione dell'avvenuta collocazione mensile dei prospetti di paga.

10. Polizze assicurative e Assistenza Sanitaria Integrativa. (eventuale)

Le sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda assicurerà altresì l'assicurazione per il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. L'assistenza sanitaria integrativa sarà garantita con specifica posizione QUAS come da CCNL di riferimento.

11. Strumenti in dotazione. (eventuale)

Per l'espletamento delle Sue funzioni, l'Azienda le fornirà inoltre un _____ ed un _____, che resteranno di proprietà dell'Azienda.

12. Obbligo di fedeltà e segretezza.

Lei dovrà attenersi scrupolosamente all'obbligo di fedeltà, ai sensi e per gli effetti dell'art.2105 c.c.. L'inosservanza di tale obbligo determinerà la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Lei assume altresì l'obbligo di attenersi alla più rigorosa riservatezza circa i dati e le notizie che verranno in sua conoscenza, anche occasionalmente, nel corso del rapporto di lavoro e si impegna comunque a non divulgare e a non utilizzare tali dati e notizie per scopi diversi da quelli per cui i ne venisse a conoscenza.

Il predetto obbligo si estende nei confronti di tutte le altre aziende aggregate alla Rete.

13. Obbligo di riservatezza.

Il Sig. _____ con la sottoscrizione del presente atto si impegna a non divulgare a terzi, sotto forma e con qualsiasi mezzo, senza la previa autorizzazione della scrivente durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e, in ogni tempo, successivamente alla sua cessazione, informazioni di natura tecnica, societaria, commerciale, finanziaria o di qualsiasi altra natura, relative al datore di lavoro, di cui il lavoratore è venuto a conoscenza, direttamente o indirettamente in occasione o a causa del rapporto stesso.

14. Patto di non concorrenza. (eventuale)

In conformità degli artt.2105 e 2125 c.c. il lavoratore si impegna al rispetto della fedeltà e del divieto di concorrenza per il tempo successivo alla cessazione del rapporto come da separato patto allegato sub. A) il cui contenuto viene qui integralmente richiamato ivi comprese le eventuali limitazioni e deroghe spazio-temporali. In conformità del succitato articolo, a titolo di corrispettivo dell'obbligo così assunto, Le sarà riconosciuto un importo pari ad Euro: (esempio: 42.000,00 (quarantaduemila/00) su base annuale, da erogarsi in quote mensili di pari importo per Euro 3.000,00 (tremila/00) cadauna per le 14 mensilità di retribuzione come da contratto).

15. Previdenza complementare.

Il lavoratore con la sottoscrizione del presente accordo prende atto dell'informativa ricevuta dal datore di lavoro con riferimento alla destinazione del trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare e integrativa.

16. Consenso preventivo alla gestione del distacco infrarete ed alla cessione futura del contratto di lavoro in codatorialità a nuovi retisti.

Il lavoratore con la firma del presente contratto presta il proprio pieno ed incondizionato consenso:

16.1. che il proprio rapporto di lavoro venga gestito con la modalità del distacco infrarete nell'ambito delle esigenze e delle attività che costituiscono il programma della rete "X" con modificazione di alcune condizioni contrattuali;

16.2. alla futura sua cessione, in tutto o in parte, a favore di terzi nuovi codatori di lavoro retisti che entreranno a fare parte della rete in futuro; il tutto, in particolare, per quanto stabilito dagli articoli 1406 e 1407 ss. c.c., senza formulare in via preventiva alcuna riserva, né espressa, né tacita per tutti gli effetti di legge e del contratto di rete vigente.

Pertanto, in relazione a quanto precede al punto 16.2, a far data dalla sottoscrizione della presente lettera di assunzione il lavoratore, ora per allora, dà scientemente atto:

- che ogni prestazione nascente dal contratto a carico del datore di lavoro originario cedente dovrà essere eseguita dalla parte cessionaria in qualità di nuovo codatore di lavoro nell'ambito della Rete di impresa;*
- che il datore di lavoro retista cedente sarà pertanto liberato da ogni obbligazione nei confronti del lavoratore nei limiti di quanto stabilito convenzionalmente con i nuovi codatori di lavoro retisti e secondo quanto espressamente pattuito nelle regole di ingaggio, che con la sottoscrizione del presente atto, il lavoratore dichiara di ben conoscere e per effetto delle quali acconsente, ora per allora, ad operare la liberazione espressa del cedente nei modi e nelle forme di legge;*
- che ogni prestazione nascente dal contratto a carico del lavoratore, dovrà essere eseguita nei confronti della parte cessionaria e non più della parte cedente: eventuali prestazioni eseguite dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro cedente non avranno effetto liberatorio rispetto alle obbligazioni previste dal contratto di lavoro a carico del lavoratore;*

Il lavoratore accetta, con la sottoscrizione del presente patto, la possibilità di cessione anche parziale del proprio contratto di lavoro, avendone acconsentito preventivamente, ed essendo stato accordato al datore di lavoro retista che lo stesso sostituisca a sé un terzo nei rapporti derivanti dal contratto, in esecuzione dei più ampi accordi contenuti nel contratto di rete.

Il lavoratore acconsente inoltre che la predetta sostituzione con nuovi codatori di lavoro retisti sarà valida ed efficace nei suoi confronti dal momento in cui gli sarà stata notificata avendola, egli già espressamente accettata.

A fronte del predetto consenso preventivo il datore di lavoro si obbliga alla corresponsione di un “premio di ingresso” nella Rete pari all’importo lordo di €_____ (dicono _____) a valere quale una tantum retributiva che non concorre agli effetti degli altri istituti di legge e di contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente patto, non sono state “peggiorate” in alcun modo le condizioni stabilite nell'accordo, con pieno rispetto dell'art. 2103 c.c come riformulato dal D.lgs. n. 81/2015 (attuativo del Jobs Act). Le parti – pienamente consapevoli ed informate al riguardo - espressamente convengono che non occorrerà dare corso alla procedura stabilita in tema di rinunce e transazioni ex art. 2113c.c..

La presente pattuizione a valere ad ogni effetto di legge e di contratto con specifico riferimento al disciplinare delle regole di ingaggio di cui, con la firma della presente, si attesta la piena ed integrale conoscenza avendone ricevuto copia, dichiarando di averne preso piena, integrale ed incondizionata visione ed accettazione.

17. Certificazione.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti sin da ora si rendono disponibili a certificare lo stesso presso una delle sedi previste dal D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm.ii. ed individuata dal datore di lavoro nei tempi e nei modi che lo stesso riterrà più opportuni. La certificazione non comporterà oneri economici per il lavoratore.

18. Regolamenti ed usi della società.

Nell’ espletamento della Sua attività lavorativa dovrà attenersi ai regolamenti, alle regole di ingaggio della Rete, ai codici etici, ai modelli organizzativi ed alle altre disposizioni interne ed usi della nostra azienda e della Rete di impresa, in particolare quelli della sede operativa dell’azienda e delle altre sedi delle Imprese aggregate alla Rete, i quali s'intenderanno da Lei conosciuti ed accettati qualora non abbia avanzato eccezioni o richieste di chiarimenti per iscritto entro

30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, ovvero entro la scadenza dell'eventuale maggiore periodo di prova.

19. Legge regolatrice e Foro competente.

Il presente contratto è disciplinato dalla legge italiana. Per qualsiasi controversia, ai fini della competenza territoriale, si rimanda al Foro di cui al disposto dell'art. 413 del Codice di Procedura Civile. Nel caso il presente contratto risultasse oggetto di certificazione, come previsto dall'art.13 ed in caso di controversie saranno esperite le procedure conciliative previste dal D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm.ii.

20. Rinvio e modifiche.

Il presente rapporto di lavoro è disciplinato, oltre che dalle norme del codice civile, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della contrattazione territoriale e aziendale applicabile ai rapporti di lavoro alle dipendenze della nostra struttura. Per quanto non espressamente contemplato nella presente, si farà riferimento alle vigenti norme in materia di lavoro e sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008. Qualsiasi modifica al presente contratto dovrà risultare da atto scritto a pena di nullità.

21. Negoziazione del contratto.

Il presente contratto sostituisce a tutti gli effetti di legge ogni e qualsiasi precedente pattuizione intercorsa tra le parti. Le parti dichiarano di avere stipulato il presente contratto a seguito di integrale negoziazione di ogni clausola dello stesso tra le parti, e di essere perfettamente consapevoli del loro contenuto.

La informiamo che abbiamo iscritto il suo nominativo nel Libro Unico del Lavoro, di cui all'art. 39 del D.l. n. 112/2008. Le consegniamo, inoltre, copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro allegata al presente contratto di assunzione, che contiene tutte le informazioni previste dal D.lgs. n. 152/1997 e copia del disciplinare delle regole di ingaggio della Rete.

PregandoLa di restituirci copia della presente da Lei sottoscritta per piena, integrale ed incondizionata accettazione, cogliamo l'occasione per porgerLe distinti saluti.

Allegato A) Disciplinare delle regole di ingaggio della Rete

Letto, sottoscritto e confermato in Roma,

Il datore di lavoro

Il Lavoratore

Accettazione:

Ricevo la lettera di assunzione conforme alla copia restituita e l'accetto in ogni sua parte. La qualifica e la categoria assegnatami sono quelle da me domandate e/o spettantemi. Ho preso visione di quanto riportato nella stessa, dichiarando di essere pienamente informato sulla base di quanto previsto dalla legge, dal CCNL e dal regolamento interno aziendale, nulla avendo da eccepire al riguardo. Dichiaro inoltre di essere a conoscenza del contenuto delle regole di ingaggio di cui all'allegato A) di cui accuso ricevuta unitamente alla firma del presente contratto di lavoro.

Dichiaro di essere, inoltre, a perfetta conoscenza delle norme disciplinari relative alle infrazioni aziendali, delle procedure di contestazione e delle sanzioni contenute nel Codice Civile, nella L. n. 300/1970 (art. 7) nonché dell'esistenza dei codici etici, dei modelli organizzativi e delle procedure in materia di tutela della salute, igiene e sicurezza suoi luoghi di lavoro di cui al T.U. ex D.lgs. n. 81/2008 così come affisse presso i locali aziendali e riportate nella specifica informativa aziendale ai lavoratori.

Presto espresso consenso alla futura cessione del contratto di lavoro ex art. 1406 c.c. ed alla gestione del distacco infrarete e della codatorialità alle condizioni sopra pattuite.

Letto, sottoscritto e confermato in Roma,

Il datore di lavoro

Il Lavoratore

Informativa ex art. 13 D.l. n. 196/2003

La Ditta/Società _____ con sede in _____, _____, fornisce la presente informativa ai sensi dell'art. 13 D.l. n.196/2003; i dati personali, che saranno raccolti nel corso del rapporto di lavoro, sono trattati per finalità pertinenti alla gestione dello stesso.

In particolare:

il trattamento dei dati è propedeutico al rapporto di lavoro;

i dati sono raccolti al momento dell'assunzione e/o instaurazione del contratto di collaborazione e successivamente trattati – sia manualmente, sia con strumenti ed elaboratori elettronici, sia per via telematica - con finalità contabili, amministrative, retributive, assistenziali, previdenziali e fiscali; il tutto in base ad obblighi stabiliti esclusivamente da leggi ovvero regolamenti;

i dati sono registrati e conservati in forma elettronica ovvero cartacea presso la nostra sede di _____ in _____, e sono comunicati esclusivamente a Responsabili ed altri Incaricati autorizzati formalmente dalla _____ -. per il trattamento dei dati;

i dati raccolti sono comunicati agli enti istituzionali e previdenziali, oltre che all'amministrazione pubblica finanziaria per le finalità previste da leggi ovvero regolamenti;

i dati possono essere, altresì, comunicati ad organizzazioni sindacali (per gli iscritti); alle banche (per l'accredito diretto di stipendi e/o emolumenti), alle assicurazioni (per la copertura dei rischi da infortuni) ed ai consulenti di cui la società si avvale nella gestione del rapporto di lavoro e delle proprie attività di impresa.

I dati raccolti e trattati riguardano anche quelli di natura sensibile di cui all'art. 4, lettera d), ed all'art. 26, del D.l. n. 196/2003.

Gli interessati possono richiedere l'aggiornamento, la rettifica e l'integrazione dei propri dati qualora incompleti ovvero inesatti, nonché la loro cancellazione ovvero il loro "blocco" allorquando il trattamento dovesse violare leggi e/o regolamenti, ed esercitare i diritti previsti agli artt. 7 ss., Titolo II, del D.l. n. 196/2003.

Titolare del trattamento _____ con sede in _____ in _____, e responsabile del trattamento dati è il _____

Il titolare del trattamento

Il responsabile del Trattamento

CONSENSO

Ai sensi e per gli effetti del D.l. n. 196/2003 il sottoscritto dichiara di aver ricevuto l'informativa sopra estesa ed autorizza espressamente la raccolta ed il trattamento dei propri dati, ivi compresi quelli sensibili che potranno costituire oggetto del trattamento e delle finalità indicatemi nell'informativa, anche riguardo alla comunicazione ovvero alla diffusione a terzi.

Per accettazione

UN MODELLO DI LETTERA DI CONSENSO DEL LAVORATORE ALLA PRESTAZIONE A FAVORE DELLA RETE

Con la presente tra:

_____ con sede in _____ e
sede operativa in Roma _____ Roma, C.f. e numero iscrizione Registro delle
Imprese _____ rappresentata dal legale rappresentante pro-tempore e
amministratore unico _____;

e

_____, il _____, e residente a Roma
_____.

Premesso che

- _____ è assunto alle dipendenze della società _____ con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato in data _____ con qualifica _____ mansioni _____ livello _____;
- che la società _____ opera nel settore _____, svolgendo l'attività di _____;
- che la società è parte di un contratto di rete stipulato in data _____ di durata fino al _____, stipulato in forma scritta ai sensi degli artt. 4-ter ss. del D.l. n. 5/2009, convertito nella L. n. 33/2009, modificata ed integrata con la L. n. 99/2009 e con L. n. 122/2010, che ha convertito il D.l. n. 78/2010;
- che il predetto contratto di rete individuato e presentato per praticità con il nome "_____" è stato autenticato nelle firme dei retisti partecipanti per atto a ministero del Notaio Dott. _____ rep. _____ e racc. _____;
- che il contratto di rete è stato iscritto, con efficacia costitutiva, nella sezione del Registro delle Imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante alla rete in data _____ ed allo stesso è attribuito il seguente numero di codice fiscale _____;
- che le Imprese retiste dispongono, tutte e nessuna esclusa, di una propria organizzazione e di una propria struttura con proprio personale qualificato e specializzato da destinare alle iniziative ed agli obiettivi della rete ed alle attività di cui al programma comune;
- che le Imprese retiste, per quanto di rispettiva spettanza, operano tutte nel settore dei servizi _____ ed applicano conseguentemente il CCNL di categoria _____;

- *che la Rete di impresa ha individuato un Comitato di gestione avente specifiche funzioni di organizzazione e precipui compiti e poteri cui affidare le responsabilità del datore di lavoro senza necessariamente implicare l'assunzione della soggettività giuridica, né la costituzione di un ulteriore soggetto autonomo rispetto alle Imprese retiste che la compongono;*
- *che il contratto di rete prevede le regole di funzionamento e, tra l'altro in maniera specifica, gli elementi identificativi dei contraenti, l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione ed innalzamento della capacità competitiva, provvedendo ad una definizione del programma comune di rete, con enunciazione dei diritti e degli obblighi delle parti contraenti, quali Imprese retiste, e con modalità di realizzazione dello scopo comune e misurazione dei criteri di valutazione degli apporti al Fondo comune;*
- *che le Imprese retiste sono obbligate al rispetto delle "regole di ingaggio" dei lavoratori nel rispetto di quanto previsto nel contratto di rete e del disposto di cui all'art. 30, comma 4 bis, del D.lgs. n. 276/2003 introdotto dal D.lgs. n. 251/2004, come da regolamento sottoscritto in sede certificata al solo fine di disciplinare la codatorialità e ridurre il possibile contenzioso in materia di lavoro;*
- *che il lavoratore ha preso atto dell'esistenza di una Rete di imprese, delle esigenze di mobilità infrarete espresse dal datore di lavoro ed ha acconsentito, in via preventiva, alla possibile modificazione oggettiva del proprio contratto di lavoro subordinato ampliando, consensualmente, di guisa l'oggetto della prestazione ed i beneficiari della relativa prestazione.*

Ciò premesso,

1. *Il lavoratore con la firma del presente patto a valere quale parte integrante del contratto presta il proprio pieno ed incondizionato consenso che il proprio rapporto di lavoro venga gestito con la modalità del distacco infrarete nell'ambito delle esigenze e delle attività che costituiscono il programma della Rete "_____ " con modificazione di alcune delle condizioni contrattuali già in precedenza previste.*
2. *Il lavoratore con la firma del presente patto a valere quale parte integrante del contratto presta il proprio pieno ed incondizionato consenso alla futura sua cessione, in tutto o in parte, a favore di terzi nuovi codatori di lavoro retisti che entreranno a fare parte della Rete in futuro; il tutto, in particolare, per quanto stabilito dagli artt. 1406 ,1407 ss. c.c., senza formulare in via preventiva alcuna riserva, né espressa, né tacita per tutti gli effetti di legge e del contratto di rete vigente.*

Pertanto, in relazione al punto 2) che precede, a far data dalla sottoscrizione della presente il lavoratore, ora per allora, dà scientemente atto:

- 2.1. *che ogni prestazione nascente dal contratto a carico del datore di lavoro originario cedente dovrà essere eseguita dalla parte cessionaria in qualità di nuovo codatore di lavoro nell'ambito della Rete di impresa;*
- 2.2. *che il datore di lavoro retista cedente sarà pertanto liberato da ogni obbligazione nei confronti del lavoratore nei limiti di quanto stabilito convenzionalmente con i nuovi codatori di lavoro retisti e secondo quanto espressamente pattuito nelle regole di ingaggio, che con la sottoscrizione del presente atto, il lavoratore dichiara di ben conoscere e per effetto delle quali acconsente, ora per allora, ad operare la liberazione espressa del cedente nei modi e nelle forme di legge;*
- 2.3. *che ogni prestazione nascente dal contratto a carico del lavoratore, dovrà essere eseguita nei confronti della parte cessionaria e non più della parte cedente: eventuali prestazioni eseguite dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro cedente non avranno effetto liberatorio rispetto alle obbligazioni previste dal contratto di lavoro a carico del lavoratore.*
3. *Il lavoratore accetta, con la sottoscrizione del presente patto, la possibilità di cessione anche parziale del proprio contratto di lavoro, avendone acconsentito preventivamente, ed essendo stato accordato al datore di lavoro retista che lo stesso sostituisca a sé un terzo nei rapporti derivanti dal contratto, in esecuzione dei più ampi accordi contenuti nel contratto di rete. Acconsente inoltre che la predetta sostituzione con nuovi codatori di lavoro retisti sarà valida ed efficace nei confronti del lavoratore dal momento in cui gli sarà stata notificata, avendola egli già espressamente accettata.*
4. *A fronte del predetto consenso preventivo il datore di lavoro si obbliga alla corresponsione di un "premio di ingresso" nella rete pari all'importo lordo di € _____ (diconsi _____) a valere quale una tantum retributiva che non concorre agli effetti degli altri istituti di legge e di contratto.*
5. *Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente patto, non sono state "peggiorate" in alcun modo le condizioni stabilite nell'accordo, con pieno rispetto dell'art. 2103 c.c., come riformulato dal D.lgs. n. 81/2015 (attuativo del Jobs Act). Le parti - pienamente consapevoli ed informate al riguardo - espressamente convengono che non occorrerà dare corso alla procedura stabilita in tema di rinunce e transazioni ex art. 2113 c.c. .*

La presente pattuizione a valere ad ogni effetto di legge e di contratto con specifico riferimento al disciplinare delle regole di ingaggio di cui, con la firma della presente, si attesta la piena ed integrale conoscenza avendone ricevuto copia, dichiarando di averne preso piena, integrale _____.

Letto, sottoscritto e confermato in Roma,

Il datore di lavoro

Il Lavoratore

Allegati:

1. *Contratto di rete*

2. *Disciplinare regole di ingaggio*

Presto espresso consenso alla futura cessione del contratto di lavoro ex art. 1406 c.c. ed alla gestione del distacco infrarete e della codatorialità alle condizioni sopra pattuite avendo preso conoscenza del contenuto degli allegati sopra citati.

Il Lavoratore

3. ASPETTI PRATICI DI GESTIONE DEL PERSONALE NELLE RETI DI IMPRESA

Il contratto di rete, come abbiamo già avuto modo di leggere, offre alle aziende partecipanti la possibilità di un utilizzo flessibile del personale. Può accadere che per la realizzazione del programma di rete sia necessaria un'utilizzazione promiscua della manodopera dei lavoratori dipendenti delle imprese che partecipano alla Rete, per scoprire gli strumenti a disposizione delle aziende retiste per gestire tali necessità è importante far riferimento all'art. 7, comma 2, lett. a), del D.l. n. 76/2013, che ha inserito nell'art. 30 del citato D.lgs. n. 276/2003, un comma 4-ter che recita: *“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”*. Dalla lettura della norma possiamo evincere che per le aziende della rete è possibile gestire il personale necessario per la realizzazione del programma di rete attraverso le due fattispecie del distacco e della codatorialità. Sono questi pertanto gli strumenti che andremo ad analizzare sul piano pratico.

Il distacco

L'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003 configura il distacco allorché un datore di lavoro (detto distaccante), per soddisfare un proprio **interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (il distaccatario) per l'esecuzione di una **determinata attività** lavorativa.

Soggetti Interessati

Il datore di lavoro titolare del rapporto con il lavoratore, chiamato **distaccante**. Il distaccante resta sempre titolare del rapporto: solo a lui, infatti, fanno capo gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi nonché quelli inerenti le dichiarazioni fiscali (CU, 770, denunce mensile delle retribuzioni e dei dati fiscali, ecc.). Il distaccante mantiene altresì il potere disciplinare. Il distacco comporta una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione, la quale deve essere resa dal dipendente a favore di un terzo soggetto, il distaccatario, di conseguenza il distacco non comporta alcuna sospensione o novazione soggettiva del contratto di lavoro in essere, ma solo una modificazione nell'esecuzione dello stesso rapporto. Il **distaccatario** è colui a favore del quale è svolta la prestazione lavorativa. Al distaccatario può essere trasferito il potere direttivo: la legge, infatti, non parla di "datore di lavoro" ma solo di "un altro soggetto". Il distaccante continua ad esercitare il proprio potere direttivo, eventualmente delegandolo al terzo distaccatario, al fine di consentire l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione di questi. Il lavoratore è il **distaccato**; il distacco può riguardare tutte le categorie di dipendenti, dall'operaio al dirigente apicale. Il

medesimo lavoratore può anche essere comandato presso più distaccatari. Se non mutano le mansioni, essendo il distacco disposto in virtù del potere direttivo e gerarchico, non occorre il consenso del dipendente (Circ. Min. Lav., del 15.1.2004, n. 3).

Forma del distacco

L'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 disciplina il distacco, ma non detta alcun requisito di forma né ai fini della validità ed efficacia dello stesso, né ai fini della prova. Tuttavia pare consigliabile la redazione di un documento scritto non solo per documentare il consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansioni o le comprovate ragioni che giustificano il distacco presso unità produttive distanti più di 50 km, ma soprattutto per giustificare la presenza in azienda di un dipendente non assunto dal distaccatario (nel caso di ispezioni da parte del Ministero del Lavoro o INPS) e per sottolineare la sussistenza dei requisiti che rendono legittimo il distacco (interesse del distaccante e temporaneità). Circa il rapporto tra datore distaccante e lavoratore distaccato, si evidenziano però come l'obbligo della forma scritta per il distacco derivi dall'art. 3 del D.lgs. n. 152/1997 concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto per essere immediatamente distaccato, troverebbe applicazione l'art. 1 dello stesso D.lgs. n. 152/1997, che prevede l'obbligo della forma scritta per la lettera di assunzione. È peraltro evidente che in entrambi i casi formalizzare per iscritto le intese è interesse di tutte le parti, ed in particolare:

- del datore di lavoro distaccante, per precisare quelli che sono i vari aspetti giuridici ed economici legati all'utilizzazione da parte del distaccatario di un lavoratore dipendente dal distaccante e per evitare il rischio, in caso di ispezioni da parte dei servizi ispettivi dei vari organi dello Stato, di essere accusato di avere effettuato attività di somministrazione irregolare;
- del datore di lavoro distaccatario, che, in caso di ispezioni da parte dei servizi ispettivi dei vari organi dello Stato a ciò preposti, dovrebbe giustificare la presenza di un lavoratore non iscritto nel proprio Libro Unico del Lavoro;
- del lavoratore, per avere un quadro il più possibile completo dei diritti e dei doveri inerenti il suo distacco.

Esempio di accordo di distacco:

ACCORDO DI DISTACCO

(ex art. 30, comma 4-ter, ex D.lgs. n. 276/0320)

Tra la Società XXXX con sede legale in.... Via.... Sede operativa invia C.F. e P.I..... rappresentata nel presente atto dal sig..... nato a il , residente in C.F. nella sua qualità di legale rappresentante della società stessa che qui di seguito per brevità sarà denominata “distaccante”,

e

la Società YYYYY con sede legale in.... Via.... Sede operativa invia C.F. e P.I..... rappresentata nel presente atto dal sig..... nato a il , residente in C.F. nella sua qualità di legale rappresentante della società stessa che qui di seguito per brevità sarà denominata “distaccataria”,

premesso che:

tra le suddette Imprese è vigente un contratto di rete stipulato in data..... ai sensi degli artt. 4-ter 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;

si provvede al distacco del seguente personale dipendente della Impresa XXXXX (distaccante) a favore della Impresa YYYYY (distaccataria):

Nominativo del personale oggetto del distacco

Qualifica

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

Tale distacco viene operato ai sensi dell'art. 30, comma ter, del D.lgs. n. 276/2003.

Le parti concordano che l'Impresa distaccataria si assume l'obbligo di provvedere a tutti gli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e ss. mm. li. , per la tutela e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro. Inoltre l'Impresa distaccataria rimborserà le spese relative al pagamento della retribuzione, oltre gli oneri previdenziali e i premi INAIL sostenuti per il personale inviato in distacco dall'Impresa distaccante. Tale prospetto sarà trasmesso dall'Impresa distaccante alla distaccataria, al termine di ogni singolo periodo di paga.

Luogo e data

L'Impresa distaccante

L'Impresa distaccataria

Distacco con mutamento di mansioni

Il comma 3 dell'articolo 30 citato precisa che «il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato», limitando così sostanzialmente i poteri direttivo ed organizzativo del datore di lavoro il quale pertanto, di fronte al rifiuto del lavoratore, non potrà ricorrere a sanzioni disciplinari. Sarà pertanto importante che prima di decidere il distacco, entrambi i datori di lavoro distaccante ed utilizzatore si accordino esattamente sul tipo di mansioni da affidare al lavoratore, mansioni che dovrebbero poi essere indicate nella comunicazione diretta a quest'ultimo. Riteniamo che sia necessario raccogliere il consenso del lavoratore anche nel caso in cui il mutamento di mansioni avvenga nel corso di effettuazione del distacco.

Esempio di comunicazione al lavoratore di distacco presso altra azienda

Luogo e data

Egr. Sig.....

Lavoratore dell'Impresa distaccante

.....

OGGETTO: Distacco

Formuliamo la presente per comunicarLe che, temporaneamente presterà la Sua attività lavorativa presso l'Impresa (Distaccataria), nell'unità produttiva sita, dove continuerà a svolgere le Sue mansioni di "....." (oppure in caso di variazione di mansioni) dove svolgerà le seguenti mansioni.....

Il distacco, in ossequio all'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003, avrà durata temporanea ed avverrà dalal.....

Tale distacco viene operato ai sensi dell'art. 30, comma ter, del D.lgs. n. 276/2003.

Nell'espletamento delle Sue mansioni, fermo restando la disciplina ordinaria del lavoro, Lei seguirà le direttive ed istruzioni che Le saranno impartite dai responsabili dell'azienda presso la quale è distaccato.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE (per accettazione):.....

(in caso di mutamento di mansioni)

Dal momento che il distacco in questione comporta il mutamento delle mansioni svolte presso la nostra unità produttiva Le chiediamo il consenso a tale mutamento.

IL LAVORATORE (per accettazione)

Distacco con trasferimento ad unità produttiva distante più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito

Il terzo comma dell'articolo 30 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 in presenza di un contratto di rete deve ritenersi necessario esplicitare le comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Vale comunque la pena evidenziare come la norma abbia precisato che la distanza vada calcolata tra «unità produttive», a nulla rilevando invece la distanza tra la sede abituale di lavoro e l'abitazione del lavoratore.

Adempimenti amministrativi

In caso di distacco, il datore di lavoro distaccante è tenuto a comunicare entro 30 giorni al dipendente il mutamento del luogo di lavoro (art. 1 del D.lgs. n. 152/1997), nonché inviare al centro per l'impiego, entro 5 giorni dal distacco, il modulo Unificato Lav Trasformazione.

Istruzioni operative per la compilazione del modello UNILAV Trasformazione:

- nella sezione “Datore di lavoro” campi dati del datore di lavoro, dati della sede legale, dati della sede di lavoro, devono essere inseriti i dati del distaccante;
- nella sezione “Lavoratore” devono essere inseriti i dati del lavoratore distaccato;
- nella sezione “Trasformazione”, nel campo “Data trasformazione” deve essere inserita la data del distacco nel campo “Data fine distacco”, si deve inserire la data di fine distacco. Se è prorogato, occorre una nuova comunicazione,
- nel campo “Codice trasformazione”: distacco
- nella sezione “Datore di lavoro” distaccatario si inseriscono il codice fiscale, la denominazione e il settore del distaccatario;
- 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.
- Comune - CAP - Indirizzo della sede di lavoro: si indicano i dati relativi alla localizzazione della sede di lavoro del distaccatario;

Inoltre, seppur gli obblighi assicurativi restano in capo al datore distaccante (Circolari del Ministero del Lavoro n. 3/2004 e n. 28/2005), costui deve segnalare al competente ufficio dell'INAIL i dati del dipendente distaccato per motivi legati al calcolo del premio (art. 4-*bis* del D.lgs. n. 181/2000).

Esempio di comunicazione del distacco all'INAIL

Luogo e data

All'Inail - Sede di

Il sottoscritto

quale legale rappresentante (ovvero titolare) della società (ovvero ditta) scrivente, titolare dell'apozione assicurativa (PAT) n., comunica di avere deliberato, ai sensi dell'art. 30, D.lgs. n.276/2003, il distacco dei dipendenti sottoelencati presso, con sede in, via.....; presso il distaccatario i dipendenti svolgeranno le seguenti mansioni:

I dipendenti distaccati sono i seguenti:

1.nome:.....cognome:.....mansione:.....

2. nome:cognome: mansione:

Il distacco decorrerà dal e avrà durata fino al.....

IL DATORE DI LAVORO

Trattamento economico del lavoratore

Durante il distacco, il lavoratore continua a restare, sotto il profilo giuridico amministrativo, alle dipendenze del datore di lavoro distaccante. Ciò significa che permangono in capo a quest'ultimo tutti i normali obblighi retributivi diretti e differiti (Tfr, mensilità aggiuntive), i *fringe benefits* e i relativi oneri contributivi. Circa gli obblighi retributivi, non è chiaro se essi riguardino anche quelli legati all'eventuale premio di risultato (che, ricordiamolo, è riferito a quei miglioramenti di *performance* - produttività, redditività, qualità, ecc. - correlati logicamente all'attività aziendale), per cui dovrebbe essere compito della contrattazione collettiva decidere se ed in quale misura il lavoratore distaccato possa aver diritto al premio. Analogo dubbio riguarda anche l'eventuale *bonus* derivante dalla partecipazione del lavoratore a sistemi incentivanti: sarebbe senz'altro opportuno che questo aspetto venga definito di comune accordo tra distaccante e distaccato prima che il distacco divenga operativo. Se la sede di lavoro dove il lavoratore distaccato presta la sua attività si trova al di fuori della cerchia comunale della originaria sede di lavoro, gli competerà il trattamento di trasferta previsto dalla contrattazione collettiva o dalle normative aziendali del distaccante oppure da accordi individuali raggiunti da quest'ultimo con il lavoratore stesso.

Trattamento normativo e gestionale del lavoratore

Come sopra evidenziato, durante il distacco, il lavoratore continua a restare, sotto il profilo giuridico-amministrativo, alle dipendenze del datore di lavoro distaccante. Ciò vuol dire che, ove dovesse essere adibito dal distaccatario/utilizzatore a mansioni diverse da quelle svolte presso il distaccante, con possibili riflessi sotto il profilo dell'inquadramento, sarà il distaccante a doverne rispondere: ad esempio, se l'utilizzatore dovesse aver adibito il lavoratore distaccato a mansioni superiori per un periodo superiore a quello previsto dalle norme di legge o di contratto collettivo, scatterebbe l'obbligo del datore distaccante di dover riconoscere al lavoratore distaccato il superiore inquadramento. Analogamente, se il lavoratore fosse invece adibito a mansioni inferiori e questo gli comportasse eventuali danni (all'immagine, alla salute), ne risponderebbe sempre il datore distaccante. Sotto il profilo gerarchico-gestionale nulla dice la legge, ma si ritiene che il lavoratore distaccato sia soggetto al potere direttivo del datore di lavoro distaccatario/utilizzatore, tranne che, come nell'ambito del rapporto di somministrazione, al potere disciplinare. Comportamenti del lavoratore ritenuti disciplinarmente rilevanti dovranno essere tempestivamente comunicati dal datore utilizzatore al distaccante, che provvederà ad attivare, altrettanto tempestivamente, la regolare procedura disciplinare prevista dall'art.7 della L. n. 300/1970 e dal CCNL applicato al lavoratore. È comunque sempre possibile che negli accordi interaziendali il distaccante abbia delegato il potere disciplinare al distaccatario. Anche nel caso in cui i comportamenti del lavoratore distaccato abbiano arrecato danni a terzi, la responsabilità continua ad incombere sul datore di lavoro distaccante in quanto il distacco da lui deciso è stato effettuato per un suo specifico interesse all'esecuzione della prestazione presso il terzo, con conseguente permanenza della responsabilità ex art. 2049 c.c., per i fatti illeciti derivanti dallo svolgimento della prestazione stessa. Riguardo al

computo dell'organico il lavoratore distaccato continua ad essere computato nell'organico del datore di lavoro distaccante.

Così come spetta al datore disporre un'eventuale proroga del distacco, poiché esso è disposto in virtù dei poteri di organizzazione e gerarchici attribuiti al datore, egli può in ogni momento e fatto salvo quanto eventualmente previsto da contratti e accordi individuali e/o collettivi disporre la revoca anticipata. Dal punto di vista pratico, una volta operato il distacco, **il potere direttivo si scinde**. Mentre il **datore di lavoro** (distaccante) resta titolare del potere di modificare il contratto di lavoro (es. attribuendo una progressione di carriera) o il distacco (es. disponendo che la relativa prestazione sia resa solo per alcuni giorni della settimana presso il distaccatario) o perfino di revocare il distacco, il **distaccatario** assume su di sé quella parte del potere direttivo che attiene alle concrete modalità di svolgimento della mansione (es. l'ora di inizio dell'attività, l'obbligo di utilizzare strumentazioni o abiti di lavoro, di partecipare a riunioni eccetera, ecc.).

Ad esempio, la modalità di fruizione dei giorni di ferie dovrebbe essere gestita dal distaccatario mentre il trattamento economico è quello del CCNL del datore distaccante come la titolarità delle ferie. Peraltro, appare molto opportuno che distaccante, distaccatario e lavoratore si accordino sulla fruizione.

Aspetti contributivi, previdenziali, assistenziali e assicurativi.

Obbligato al calcolo e al versamento dei contributi previdenziali è sempre il datore di lavoro distaccante, in base alla propria classificazione (Circ. Min. Lav., del 15.1.2004, n. 3), fatta salva la facoltà di farsi rimborsare il costo degli oneri contributivi dal distaccatario (INPS, Circ. del 9.3.1994, n. 81).

Il versamento dei contributi è effettuato con le ordinarie modalità. Il fatto che il distaccante resti il soggetto obbligato a corrispondere il trattamento economico e contributivo fa sì che nulla muti in tema di prestazioni pensionistiche, continuando a trovare applicazione i principi generali in tema di lavoro subordinato (INPS, Circ. del 1.2.2005, n. 18). Per quanto concerne l'obbligo di versamento del TFR al Fondo tesoreria INPS, ai fini della determinazione dell'organico aziendale (almeno 50 addetti), i lavoratori distaccati come già specificato, computano in capo al distaccante (INPS, Circ. del 3.4.2007, n. 70). Al distaccante, titolare del rapporto di lavoro, fanno capo tutti gli adempimenti di carattere contributivo (termini e modalità consuete) : versamento dei contributi (all'ente o agli enti di iscrizione), consegna, ove previsto, della certificazione CU, denuncia mensile UNIFORMI e trasmissione, ove previsto, del modello 770/semplificato. Il distaccatario che intenda riconoscere al distaccato ulteriori emolumenti retributivi (somme e/o valori) è tenuto a comunicarli al distaccante che provvederà ad inserirli nel libro unico del lavoro ai fini dell'applicazione dei relativi adempimenti retributivi, contributivi e fiscali (INPS, Circ. del 24.12.1997, n. 263).

Il premio assicurativo rimane a carico del distaccante e va calcolato, con riferimento alle retribuzioni corrisposte o a quelle convenzionali, applicando la voce di tariffa in cui rientra la

lavorazione che è svolta presso il distaccatario, tenendo conto della "gestione tariffaria" in cui l'impresa distaccataria è inquadrata. Se la gestione tariffaria del distaccante coincide con quello del distaccatario vi sono due ipotesi distinte: 1) la lavorazione presso il distaccatario è la medesima di quella del distaccante: il lavoratore resta assicurato nella PAT del distaccante alla corrispondente voce di tariffa (che è già attiva); 2) la lavorazione è diversa da quella del distaccante: il lavoratore rimane assicurato nella PAT del distaccante ma quest'ultimo dovrà in funzione delle lavorazioni svolte, ottenere dall'INAIL la corrispondente o le corrispondenti voci di tariffa (INAIL, Nota del 10.6.2005, n. 2923; INAIL, Circ. del 2.8.2005, n. 39). (i salari corrisposti durante il distacco saranno denunciati nella nuova voce di tariffa); in caso di distacco parziale, cioè con prestazione resa sia presso il distaccante che il distaccatario: se le lavorazioni sono identiche vale quanto al punto 1; in caso contrario, la regola è quella esposta al punto 2, con la precisazione che i salari corrisposti durante il distacco dovranno essere ripartiti proporzionalmente tra le diverse voci di tariffa nell'ambito della stessa PAT. Il distaccante ha l'obbligo di denunciare all'INAIL le retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati nella propria dichiarazione delle retribuzioni in sede di autoliquidazione dei premi assicurativi.

Infortunio sul lavoro e malattie professionali

Obbligato ad effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale e a dare notizia all'autorità di PS di ogni evento che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di 3 giorni è sempre e solo il datore distaccante. Ne consegue che il lavoratore è tenuto a comunicare l'infortunio di cui sia rimasto vittima direttamente al datore distaccante, inviandogli anche la relativa documentazione medica. Nel caso in cui il lavoratore ometta di inviare la documentazione al datore e la consegni solamente al distaccatario, occorre che sia stato preventivamente stipulato un accordo che vincoli il distaccatario a trasmettere tempestivamente al distaccante la documentazione relativa all'infortunio, onde consentirgli di effettuare le relative denunce entro i termini di legge; le eventuali sanzioni per la violazione degli obblighi di denuncia sono condizionate alla verifica dell'effettiva conoscenza in capo al distaccante (INAIL, Circ. del 2.8.2005, n. 39). Se il lavoratore denuncia l'infortunio o la malattia professionale al distaccatario anziché al distaccante, ma entro i termini di legge, non viene meno il diritto all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia all'INAIL. In sede di verifica del termine per l'invio della denuncia all'INAIL da parte del datore, si terrà conto della data in cui il distaccante ha ricevuto il certificato e non di quella in cui il certificato sia stato eventualmente ricevuto per errore dal distaccatario. L'azione di regresso, qualora l'infortunio sia causato dalla violazione di norme prevenzionali, può essere esperita nei confronti sia del distaccante che del distaccatario (quest'ultimo quale responsabile della direzione e sorveglianza del lavoro e della sicurezza). Nei confronti del distaccatario non può invece essere applicato l'istituto della rivalsa.

Libro Unico del Lavoro

In materia di compilazione e tenuta del Libro Unico del Lavoro il soggetto che ne deve curare l'iscrizione è il datore di lavoro distaccante in considerazione del fatto che è su quest'ultimo che grava la gestione amministrativa del rapporto di lavoro e, quindi, detiene piena conoscenza della posizione lavorativa e retributiva del lavoratore. Il Ministero del Lavoro, con Circolare del 21 agosto 2008, n. 20, ha chiarito che i lavoratori distaccati devono essere registrati sul Libro Unico del Lavoro del distaccante in quanto datore di lavoro. Il distaccatario deve annotare nel libro unico del lavoro: nome, cognome, codice fiscale, qualifica, livello di inquadramento contrattuale e azienda distaccante. L'iscrizione dei lavoratori nel libro unico del lavoro del distaccatario potrà avvenire per tutti i mesi di durata del distacco, ovvero in alternativa solo nel mese di ingresso in azienda purché, oltre ai dati sopra descritti, sia indicata anche la data di inizio e di fine del distacco. Come abbiamo avuto più volte modo di vedere, nel corso del seguente lavoro, in caso di settori multidisciplinari la rete si trova di fronte la difficoltà di stabilire il settore proprio di tipo previdenziale e assicurativo da attribuire alle attività svolte nell'ambito della rete, tenendo anche conto anche delle specifiche tecniche del Ministero delle Finanze che consentono anche alla rete leggera di essere dotata di un proprio codice fiscale, si potrebbe ipotizzare la gestione del distacco tra le imprese della rete-soggetto tramite l'apertura di una propria posizione contributiva e assistenziale (come già per esempio avviene nel caso dei condomini) con conseguente corretto inquadramento con un proprio codice statistico contributivo unitario CSC INPS (distinto dai singoli codici dei retisti partecipanti) ed un rischio assicurato per l'INAIL riportabile ad una specifica PAT aziendale. In questo modo si potrebbero gestire gli adempimenti documentali del personale direttamente sulla rete (LUL UNIEMENS) con procedure uniche ed inequivocabili per tutti i partecipanti alla rete e anche nell'ottica di una più snella e corretta ripartizione delle spese tra le aziende retiste.

Esempio cedolino distaccatario

Ditta Dati SOCIETA' DISTACCATARIA VIA DEI GLICINI, 61 00100 ROMA C.F. 03123125871 MATR.INPS 70000000					Mese anno competenza GENNAIO 2016		 Aut. 123456 del 29/01/2009 Nr. 00004551 14/12/2010 15:35																																																																																																						
					Mese liquidato GENNAIO 2016																																																																																																								
C.I.D. 16	Cognome e Nome DATI ANAGRAFICI LAVORATORE DISTACCATO			Codice fiscale RSSGLU64D27Z129F		Matric ola	P.A.T. INAIL / Soggetto 90000000-00 SI																																																																																																						
Residenza																																																																																																													
Data di nascita 27/04/1964		Data inizio rapporto 20/03/2010		Data fine rapporto		Qualifica contributiva OPERAIO		LIVELLO QUALIFICA 1/L OPERAIO																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ore lavorate</th> <th>gg. lavorativi</th> <th>gg / ore retrib.</th> <th>gg / ore min.</th> <th>Sett. retribuite</th> <th>Retribuzione oraria</th> <th>Retribuzione giornaliera</th> <th colspan="3">Retribuzione lorda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Note</td> <td>Voce</td> <td colspan="2">Descrizione</td> <td>Ore/GG</td> <td>Importo unitario/figurativi</td> <td>Competenze</td> <td colspan="3">Trattenute</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td colspan="2"> LAVORATORE DISTACCATO ----- AZIENDA DISTACCANTE: ALFA SRL C.F. 12345678901 DATA INIZIO DISTACCO: 01/01/2016 DATA FINE DISTACCO: 30/06/2016 </td> <td>-----</td> <td>-----</td> <td>-----</td> <td colspan="3">-----</td> </tr> <tr> <td colspan="10" style="text-align: center;">TOTALI</td> </tr> <tr> <td>DEDUZ.</td> <td>Lav. dipendente</td> <td>Coniuge</td> <td>Figli</td> <td>Altri a carico</td> <td>Ult. lav. dipendente</td> <td>Oneri</td> <td>Giorni</td> <td colspan="2">Arrotond. attuale</td> </tr> <tr> <td>Mensili</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Progressive</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="2">Netto a pagare</td> </tr> <tr> <td>Progressivi</td> <td>Impon. IRPEF</td> <td>Imposta lorda</td> <td>Detraz. annue</td> <td>Ritenute effettuate</td> <td>Impon. contributivo</td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Annui</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Ferie contr.</td> <td>Ferie A. P.</td> <td>Ferie maturate</td> <td>Ferie godute</td> <td>Ferie residue</td> <td>R.O.L. contr.</td> <td>R.O.L. A. P.</td> <td>R.O.L. maturati</td> <td>R.O.L. goduti</td> <td>R.O.L. residui</td> </tr> </tbody> </table>										Ore lavorate	gg. lavorativi	gg / ore retrib.	gg / ore min.	Sett. retribuite	Retribuzione oraria	Retribuzione giornaliera	Retribuzione lorda			Note	Voce	Descrizione		Ore/GG	Importo unitario/figurativi	Competenze	Trattenute					LAVORATORE DISTACCATO ----- AZIENDA DISTACCANTE: ALFA SRL C.F. 12345678901 DATA INIZIO DISTACCO: 01/01/2016 DATA FINE DISTACCO: 30/06/2016		-----	-----	-----	-----			TOTALI										DEDUZ.	Lav. dipendente	Coniuge	Figli	Altri a carico	Ult. lav. dipendente	Oneri	Giorni	Arrotond. attuale		Mensili										Progressive								Netto a pagare		Progressivi	Impon. IRPEF	Imposta lorda	Detraz. annue	Ritenute effettuate	Impon. contributivo					Annui										Ferie contr.	Ferie A. P.	Ferie maturate	Ferie godute	Ferie residue	R.O.L. contr.	R.O.L. A. P.	R.O.L. maturati	R.O.L. goduti	R.O.L. residui
Ore lavorate	gg. lavorativi	gg / ore retrib.	gg / ore min.	Sett. retribuite	Retribuzione oraria	Retribuzione giornaliera	Retribuzione lorda																																																																																																						
Note	Voce	Descrizione		Ore/GG	Importo unitario/figurativi	Competenze	Trattenute																																																																																																						
		LAVORATORE DISTACCATO ----- AZIENDA DISTACCANTE: ALFA SRL C.F. 12345678901 DATA INIZIO DISTACCO: 01/01/2016 DATA FINE DISTACCO: 30/06/2016		-----	-----	-----	-----																																																																																																						
TOTALI																																																																																																													
DEDUZ.	Lav. dipendente	Coniuge	Figli	Altri a carico	Ult. lav. dipendente	Oneri	Giorni	Arrotond. attuale																																																																																																					
Mensili																																																																																																													
Progressive								Netto a pagare																																																																																																					
Progressivi	Impon. IRPEF	Imposta lorda	Detraz. annue	Ritenute effettuate	Impon. contributivo																																																																																																								
Annui																																																																																																													
Ferie contr.	Ferie A. P.	Ferie maturate	Ferie godute	Ferie residue	R.O.L. contr.	R.O.L. A. P.	R.O.L. maturati	R.O.L. goduti	R.O.L. residui																																																																																																				

Note: LEGENDA ASSOGETTAMENTI – E = ESENTE – C = CONTRIBUTI – F = FISCALE

L'obbligo di sicurezza e salute

In base ai principi generali e per unanime interpretazione, il datore di lavoro presso il quale il lavoratore viene temporaneamente dislocato è il principale destinatario degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. Lo stesso D.lgs. n. 81/2008 dispone che nel distacco "tutti gli obblighi di prevenzione e protezione" (a partire dalla specifica valutazione dei suoi rischi lavorativi e dall'individuazione delle misure che lo riguardano) *"sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato"*. Tuttavia si deve ritenere che egli resti responsabile, quanto meno a titolo di *culpa in eligendo*, qualora il destinatario della prestazione non sia fornito dei necessari requisiti tecnico-organizzativi di sicurezza e salute sul lavoro.

Rimborso delle spese al distaccante

Se le parti lo stabiliscono di comune accordo, preferibilmente ma non necessariamente in forma scritta, il rimborso al distaccante della spese connesse al trattamento economico del lavoratore non ha rilevanza ai fini della qualificazione del distacco genuino: infatti, poiché il lavoratore 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 (Cass. S.U. 13.4.1989, n. 1751). Il rimborso può riguardare la retribuzione corrente (per i soli mesi, giornate od ore che il lavoratore abbia prestato a favore del distaccatario), i ratei di 13^a e 14^a mensilità, le altre gratifiche, le quote di TFR, le ferie e i permessi maturati e, in genere, tutte le altre somme direttamente o indirettamente collegate alla prestazione resa dal dipendente. È ammesso anche il rimborso degli oneri sostenuti dal distaccante quali: i contributi previdenziali e assistenziali; i premi assicurativi; i contributi per previdenze e assistenze integrative; i contributi eventualmente versati agli enti bilaterali, ecc. L'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore (da intendersi speso) dal datore di lavoro distaccante (Circ. Min. Lav., del 15.1.2004, n. 3). Le somme e/o valori che eventualmente il distaccatario ritiene di riconoscere al distaccato in aggiunta alla normale retribuzione contrattuale devono essere comunicate al datore di lavoro distaccante per i relativi adempimenti, quali le registrazioni nel libro unico del lavoro (Circ. Min. Lav. del 21.8.2008, n. 20), le ritenute fiscali (Circ. Min. Fin, del 23.12.1997, n. 326), le dichiarazioni e il versamento dei contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi (INPS, Circ. del 24.12.1997, n. 263).

Distacco parziale

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 (Circ. Min. Lav. del 15.1.2004, n. 3).

Il comando disposto dal datore presso altro soggetto è compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario, ed è configurabile quando sussistono l'interesse del distaccante a che il lavoratore presti la propria opera presso il distaccatario, la temporaneità e la persistenza, in capo al distaccante, sia del potere di determinare la cessazione del distacco che quello direttivo.

Fermi restando i limiti di orario previsti dalla normativa applicata, il distacco può riguardare una prestazione resa presso due diversi soggetti ogni giorno, oppure a giorni alterni ovvero, ancora, con modalità mista, anche nell'ambito di società collegate.

Obbligato agli adempimenti nei confronti del lavoratore, degli enti previdenziali ed assistenziali, resta il datore/distaccante, il quale potrà accordarsi con il distaccatario per il rimborso *pro quota* delle ore o giornate rese in suo favore.

Luogo di lavoro

Il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali con l'interpello n. 1 del 2 febbraio 2011, risponde ad un quesito circa la genuinità dell'applicazione dell'istituto del distacco qualora lo svolgimento della prestazione lavorativa avvenga in un luogo diverso dalla sede del distaccatario. A tal fine il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali ribadisce che, nonostante la dislocazione del lavoratore presso la sede dell'impresa distaccataria rappresenti l'ipotesi "statisticamente" più ricorrente, non può costituire un elemento indispensabile al corretto utilizzo dell'istituto. Il luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e dunque come tale non sembra assumere particolare rilievo, potendosi individuare addirittura nella stessa sede del datore di lavoro distaccante. Va, peraltro, sottolineato che la natura dell'attività esercitata dal distaccante può giustificare l'espletamento della prestazione lavorativa in una o più sedi diverse da quella propria dell'azienda distaccataria (ad es. trasporto, manutenzione d'impianti, controllo di sistemi informatici, eventuali prestazioni di natura intellettuale, ecc.). Fermo restando quanto sopra, la prestazione del lavoratore presso una sede di lavoro diversa da quella del distaccatario costituisce dunque un elemento di fatto della prestazione che potrà eventualmente essere valutato, unitamente agli altri, per verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità e l'assenza di condotte elusive della norma in esame.

Distacco nei Gruppi di imprese

Con risposta ad interpello n. 1 del 20 gennaio 2016, il Ministero del Lavoro è tornato a pronunciarsi sul requisito dell'interesse al distacco, nell'ipotesi di ricorso a tale istituto da parte di imprese appartenenti al medesimo gruppo. Sulla legittimità del ricorso al distacco tra società appartenenti ad uno stesso gruppo di impresa si erano espressi in passato tanto la giurisprudenza, quanto il Ministero del Lavoro, evidenziando come il collegamento societario costituisse un mero indizio, rispetto all'esistenza dell'interesse che deve necessariamente essere sotteso al ricorso a tale istituto (Sent. Cass. n. 7450/2000). Sebbene il Ministero avesse ritenuto che tale interesse fosse rinvenibile anche nell'esigenza

di razionalizzare le risorse per tutte le società che fanno parte del gruppo (Circ. Min. Lav. del 15.1.2004, n. 3), lo stesso si era successivamente affrettato a chiarire che l'appartenenza al medesimo gruppo non fosse, di per sé, sufficiente a dimostrare l'esistenza di un reale interesse del datore di lavoro distaccante, con la conseguenza che tale requisito doveva essere rigorosamente provato (Circ. Min. Lav. del 24.6.2005, n. 28). In risposta al recente interpello posto da Confindustria, in ordine alla possibilità di considerare il requisito dell'interesse del distaccante in tali ambiti in termini analoghi a quelli previsti dal legislatore nei casi di sussistenza di un c.d. "contratto di rete" tra imprese, il Ministero (con Nota n. 1 del 20 gennaio 2016) sembra, invece, avere introdotto nuovi elementi di flessibilità. Per le aziende che abbiano stipulato un contratto di rete, l'art. 30, comma 4-ter, del D.lgs. n. 276/2003 (come modificato dal D.l. n. 76/2013) prevede, infatti come abbiamo già visto, che *"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"*. A giudizio del Ministero, il legislatore ha introdotto una simile presunzione in caso di stipula di un contratto di rete tra più imprese sul presupposto che tale legame *"si propone, in attuazione di un programma condiviso tra le imprese aderenti, di realizzare obiettivi comuni"*. Il contratto di rete ha, infatti, la finalità di consentire alle aggregazioni di due o più imprese di instaurare una stabile collaborazione tra esse, mantenendo tuttavia la distinta soggettività giuridica di ciascuna, senza dare origine ad un (ulteriore) soggetto giuridico, dalle stesse distinto (come, ad esempio, nell'ipotesi del consorzio). Ebbene, poiché anche all'interno di un gruppo di imprese viene condiviso un medesimo disegno strategico finalizzato al raggiungimento di un risultato economico unitario, il Ministero ha concluso che sia *"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"*. Alla luce di tali precisazioni, il requisito dell'interesse (previsto dalla vigente normativa ai fini della legittimità) 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.

Il distacco dei lavoratori nell'Unione Europea

Per distaccare in ambito comunitario un cittadino italiano, ovvero un cittadino comunitario assunto e retribuito da una Società italiana, non è richiesta alcuna specifica autorizzazione amministrativa. In ambito comunitario vige infatti il principio della libera circolazione (Direttiva 2004/38/CE e Reg. 492/2011 del 5 aprile 2011). L'unico presupposto è il possesso della cittadinanza italiana ovvero, se a dover essere trasferito è un cittadino comunitario, assunto in Italia, il possesso della cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea. I regolamenti comunitari assicurano, infatti, la parità di trattamento in ambito comunitario ai lavoratori e alle loro famiglie. Una volta effettuata regolarmente l'assunzione non vi sono nei confronti dei cittadini di tali paesi limitazioni al diritto di circolazione e, quindi, all'invio all'estero in missione.

Pertanto, i cittadini comunitari hanno il diritto di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri mediante semplice iscrizione nei registri anagrafici. Per il cittadino italiano, o cittadino comunitario assunto in Italia, che viene distaccato all'estero in ambito comunitario, la procedura di iscrizione negli uffici anagrafici e l'eventuale rilascio dei documenti di identità, validi quale titolo di libero soggiorno e circolazione nel Paese comunitario, va accertata di volta in volta con l'autorità di pubblica sicurezza del luogo di destinazione. Al lavoratore distaccato in uno Stato membro della Comunità europea, continuerà ad applicarsi il sistema previdenziale e contributivo italiano per tutta la durata del distacco (deroga al c.d. "principio di territorialità"). Quando un lavoratore, assunto in Italia, venga distaccato all'estero in ambito comunitario, egli ha la possibilità, a determinate condizioni, di mantenere il regime previdenziale del Paese di origine/residenza, derogando al principio della territorialità, per 24 mesi per il primo periodo di distacco, o per un ulteriore periodo che di solito arriva a massimo cinque anni, comprensivi degli altri due, su accordo degli Stati membri.

Anche in ambito extracomunitario vige il principio della territorialità, principio in base al quale i contributi previdenziali devono essere versati nel luogo di esecuzione della prestazione lavorativa. È però possibile derogare al principio della territorialità nelle ipotesi di distacco, in forza di specifici accordi internazionali che consentono al cittadino italiano di mantenere, durante il distacco, il regime previdenziale italiano, generalmente più favorevole rispetto a quello di altri paesi. I datori di lavoro italiani operanti in Paesi extracomunitari, indipendentemente che questi siano legati o meno con l'Italia da Accordi di sicurezza sociale, ogni qualvolta intendano inviare all'estero, in un paese extracomunitario, un proprio dipendente, devono richiedere apposita autorizzazione preventiva al Ministero del Lavoro, Direzione generale per l'impiego su apposita modulistica diffusa dal Ministero (L. n. 398/1987 e D.M. 16 agosto 1988).

Codatorialità

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, ex L. n. 99/2013, per le imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete *"è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"*. Nel contratto di rete la regolazione della codatorialità rappresenta quindi una delle modalità con cui le parti definiscono il "programma di rete" in particolare specificando sotto il profilo del rapporto di lavoro i diritti e gli obblighi assunti da ciascun partecipante. In questa prospettiva, se sotto il profilo strettamente civilistico il contratto di rete deve identificare e specificare i diritti e doveri derivanti dall'attività di rete e dall'appartenenza ad un'organizzazione dal punto di vista giuslavoristico, il contratto dovrà offrire indicazioni sulla disciplina della codatorialità, con particolare riferimento ai profili funzionali della prestazione di lavoro resa a favore della rete.

Soprattutto in materia di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare il contratto dovrà identificare le imprese della rete adibite ad esercitare le prerogative imprenditoriali, specificando se il loro esercizio sarà congiunto esclusivo e separato. Ciò significa che il programma di rete assume una rilevanza all'interno del contratto di lavoro subordinato pluridatoriale, nel senso che l'interesse alla cui soddisfazione è destinata la prestazione del

lavoratore è quello al coordinamento della prestazione medesima, in vista della realizzazione del programma dettato dal contratto di rete. La connotazione della relazione di subordinazione in funzione della realizzazione degli obiettivi della Rete ha specifici effetti regolativi. Se, da un lato, la destinazione della prestazione alla realizzazione del programma della Rete comporta per il lavoratore la soggezione al potere direttivo di più imprenditori, dall'altro, tale legame funzionale costituisce il parametro alla luce del quale regolare le posizioni reciproche dei datori di lavoro. Ciò nel senso che, ciascun datore, nell'esercizio del potere direttivo, è tenuto a rispettare la destinazione della prestazione lavorativa alla realizzazione dell'interesse collettivo della Rete, essendo responsabile nei confronti dell'altro nell'ipotesi in cui il lavoratore venga utilizzato per finalità differenti. Analogamente, la coerenza con il programma di rete costituirà il parametro per valutare le conseguenze di direttive contrastanti che, evidentemente, ricadranno esclusivamente sui datori di lavoro e non sul lavoratore che avrà correttamente adempiuto seguendo almeno una delle direttive ricevute.

Sulla base di quanto appena illustrato, possiamo tentare una prima definizione di codatorialità in rete come della utilizzazione della prestazione di uno o più lavoratori, in forma cumulativa e promiscua, a favore di due o più imprenditori appartenenti ad una Rete di impresa che condividono il potere direttivo, secondo le modalità e le forme stabilite nel contratto di rete, e in funzione del programma di rete.

Questa definizione ci porta ad immaginare due possibili modelli ricostruttivi della codatorialità nelle reti di imprese, uno alternativo all'altro. In una prima ipotesi, l'istituto in commento si basa su un contratto di lavoro tra un imprenditore in rete ed uno o più lavoratori, collegato al contratto di rete: in forza di tale collegamento, il datore originario mette a stabile disposizione degli altri retisti i lavoratori in codatorialità, creando una pluralità di rapporti di lavoro collegati al primo. Tale modello ha il vantaggio di presentare una maggiore corrispondenza con i modelli ordinari di gestione del rapporto, potendo indicare il datore originario per tutti gli adempimenti burocratici collegati, a cominciare dalle comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego. Il secondo modello, si basa invece su un contratto di lavoro contestualmente stipulato tra più imprenditori in rete e uno o più lavoratori, anche questo collegato al contratto di rete: un unico rapporto di lavoro condiviso tra più soggetti, meglio se con indicazione del datore incaricato per tutti gli adempimenti. Si tratta di una ipotesi probabilmente più vicina ad un modello di condivisione piena del lavoratore coassunto, tale modello, ad oggi, è permesso solo nell'ambito delle assunzioni congiunte in agricoltura come si vedrà nel prosieguo.

Un'altra importante precauzione da adottare consiste nell'inserimento nel contratto di lavoro in codatorialità di una clausola idonea a creare un collegamento tra quest'ultimo contratto e il contratto di rete, in modo da informare il lavoratore delle peculiarità del contratto di lavoro da sottoscrivere e raccoglierne il suo consenso.

Sul piano dei rapporti individuali di lavoro l'incidenza del contratto di rete sulle modalità concrete di impiego dovrebbe realizzarsi soprattutto attraverso il mezzo della contrattazione

collettiva, sia dallo stesso legislatore con la regolazione derogatoria dei contratti di prossimità. Questi ultimi, regolati dall'art. 8 della L. n. 148/2011, abilitano la contrattazione aziendale e territoriale addirittura a derogare, entro certi limiti funzionali, alla disciplina posta non solo dai contratti nazionali di categoria, ma dalla stessa legge. Si può, in tale prospettiva, promuovere lo sviluppo di contratti collettivi di rete aventi ad oggetto, in particolare, i nessi tra progetti comuni di rete e le loro ricadute in termini giuslavoristici, con specifico riferimento a tematiche particolarmente sensibili, idonee ad essere regolate in modo accorpato, quali i tempi di lavoro, le prestazioni di lavoro *part-time*, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro, i contratti a tempo determinato e i trattamenti economici flessibili, il tutto senza pretese di onnicomprensività, anche perché le aziende della rete possono appartenere a settori diversi, quindi applicare contratti nazionali e aziendali distinti, che non si possono sostituire facilmente con una contrattazione orizzontale di rete.

Per la gestione del personale dipendente in codatorialità, sarebbe opportuno individuare nel contratto di rete le regole "di ingaggio", ossia come dovranno essere ripartiti i compiti nell'esecuzione del programma di rete, anche con riferimento alla necessità di utilizzare alcuni dipendenti di singoli partecipanti. Sarebbe bene specificare come viene trasferito o condiviso il potere direttivo, prevedere un flusso di informazioni costante tra le imprese di rete circa gli orari, le mansioni, le eventuali indennità, i comportamenti disciplinarmente rilevanti e prevedere metodologie per informare il lavoratore.

Sul piano squisitamente pratico occorre differenziare tra la rete-soggetto, che può assumere direttamente il personale ed essere titolare dei relativi rapporti di lavoro, venendo anche forse meno forse il concetto di codatorialità, e la rete-contratto. Riguardo a quest'ultima, visto che la stessa non è dotata di personalità giuridica, la gestione del personale in codatorialità è possibile solo identificando nelle regole di ingaggio la società capofila o referente, la quale procederà all'assunzione in codatorialità del personale dipendente, con conseguente presa in carico di tutti gli obblighi amministrativi conseguenti all'assunzione, tramite una delega al compimento e svolgimento degli adempimenti amministrativi in materia di lavoro (Comunicazioni al centro per l'impiego, LUL, UNIEMENS, Mod. F24, dichiarazioni di infortunio). Riguardo ai modelli di assunzione dei dipendenti da parte dell'azienda capofila o referente si rinvia agli esempi riportati nella parte terza punto due.

Assunzioni congiunte nelle imprese agricole

Con l'art. 9 del D.l. n. 76/2013 sono stati aggiunti quattro nuovi commi all'articolo 31, ex D.lgs. n. 276/2003. Le modifiche introdotte consentono alle imprese agricole di assumere congiuntamente lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. Si tratta di una misura molto interessante, limitata però al solo settore agricolo.

Potranno beneficiare di questa possibilità di assunzione, le imprese agricole, comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo d'impresa (individuato ai sensi dell'articolo 2359 c.c. e del D.lgs. n. 74/2002), ovvero se riconducibile allo stesso

proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado.

L'assunzione congiunta è consentita anche alle imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono agricole. Si tratta di forme di cooperazione tra più imprenditori con lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato (art. 3, comma 4-*ter*, D.l. n. 5/2009) e che sono sempre più frequenti anche nell'agricoltura.

Con l'assunzione congiunta, dunque, più datori di lavoro assumono la stessa persona che svolgerà la sua prestazione secondo le esigenze di ciascuno di loro, ma, come sembra, senza una preventiva e precisa ripartizione di tempi dedicati all'uno o all'altro.

Tuttavia la norma non specifica l'applicazione concreta per una serie di istituti come per esempio: chi esercita i poteri del datore di lavoro (potere direttivo, applicazione di una sanzione disciplinare, come recedere da un rapporto di lavoro "congiunto" etc.), da parte di chi e in quale maniera vanno effettuati i vari adempimenti amministrativi. Lo stesso Ministero del Lavoro nella Circolare n. 35/2013 non era entrato nel merito, precisando unicamente che le assunzioni congiunte potevano essere effettuate esclusivamente a decorrere dalla emanazione del D.M. previsto dal nuovo comma 3-*quater* dell'art. 31 del D.lgs. n. 276/2003, con il quale saranno definite «le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte».

Il Ministero del Lavoro ha emanato poi il Decreto 27 marzo 2014 (pubblicato sulla G.U. n. 185 dell'11 agosto 2014) con le prime modalità operative per la comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura. Questo individua chi, tra i diversi datori di lavoro, deve effettuare le varie comunicazioni (assunzione, variazione e cessazione):

- a) per i gruppi d'impresa e le imprese legate da un contratto di rete è la capogruppo;
- b) per le imprese dove i soggetti sono legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità il soggetto incaricato alla comunicazione dovrà essere individuato mediante accordo scritto da depositare presso le associazioni di categoria con modalità che ne garantiscano la data certa di sottoscrizione;
- c) per le imprese riconducibili allo stesso proprietario l'obbligo di comunicazione è a carico dello stesso.

Il citato Decreto Ministeriale stabilisce che le comunicazioni "congiunte" devono essere effettuate al centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro tramite il modello UNILAV, ma rinviava nuovamente a un successivo decreto direttoriale che avrebbe stabilito le specifiche tecniche.

L'atteso Decreto Direttoriale è stato emanato il 28 novembre 2014 e stabilisce che le comunicazioni per i rapporti di lavoro congiunti vanno fatte attraverso la compilazione del modello "*UniLav-assunzionicongiunte*" (allegato A del Decreto Direttoriale). È stato così

introdotto un nuovo modello UNILAV per questi particolari rapporti nel settore agricolo. Di seguito brevi istruzioni operative sulla compilazione del modulo Unificato Lav-Cong:

- nel quadro datore di lavoro devono essere indicati i dati identificativi del datore di lavoro che, tra quelli coinvolti nell'assunzione congiunta in agricoltura, si fa carico, direttamente o tramite soggetto abilitato, di trasmettere la comunicazione obbligatoria di assunzione, proroga o cessazione;
- nel quadro altri datori di lavoro devono essere indicati i dati dei datori di lavoro che sono coinvolti nel rapporto di lavoro, oltre a quello che indicato nel Quadro Datore di Lavoro;
- nel quadro lavoratore devono essere indicati i dati identificati del lavoratore assunto in assunzione congiunta.

Il Decreto Direttoriale n. 85/2014 è entrato in vigore il 7 gennaio 2015. Ulteriori chiarimenti sulle modalità operative delle comunicazioni congiunte sono state fornite dal Ministero del Lavoro con Nota n. 1471 del 4 dicembre 2014.

A distanza di qualche mese dalla partenza delle comunicazioni stesse e a seguito di specifiche richieste da parte di alcune associazioni di categoria, il Ministero del Lavoro interviene nuovamente per chiarire anche gli aspetti pratici per la gestione del rapporto di lavoro.

Nella Nota n. 7671 del 6 maggio 2015 il Ministero mantiene una linea che è coerente con quanto già previsto dal D.M. 27 marzo 2014 e cerca di semplificare gli adempimenti amministrativi a carico delle aziende. Così anche gli ulteriori adempimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro per questi particolari rapporti devono essere effettuati dagli stessi soggetti che sono già tenuti alla comunicazione "*UniLav-assunzionicongiunte*". Rientrano tra questi adempimenti le scritturazioni del Libro Unico del Lavoro (LUL), l'invio dei modelli UNIEMENS e/o DMAG all'INPS, la gestione della posizione del datore di lavoro presso gli istituti previdenziali. Dovrebbero rientrare così anche la stipulazione del contratto di lavoro, i versamenti contributivi e delle ritenute fiscali con il modello F24.

La norma consente l'assunzione congiunta di "lavoratori dipendenti", non limitandola solamente agli operai. Dovrebbe essere allora consentita l'assunzione di operai e impiegati con tutte le tipologie di rapporto di lavoro e così, per esempio, con un contratto a tempo indeterminato, a termine, ma anche a tempo parziale.

Se il datore di lavoro, così come individuato dal D.M. 27 marzo 2014, è obbligato e incaricato della gestione degli adempimenti amministrativi per conto degli altri datori coobbligati, dovrebbe essere consentito allo stesso anche il riaddebito dei costi (amministrativi, oneri retributivi e contributivi), *pro quota* e nella misura effettiva, agli altri.

Si ringrazia per la collaborazione Jessica Nespoli della Fondazione Nazionale dei Commercialisti