

il GIUSLAVORISTA

Profili giuslavoristici del contratto di rete

di **Ilario Alvino**

Focus del 31 marzo 2016

Con alcune recenti disposizioni, il legislatore ha dettato regole specifiche volte a facilitare la gestione del personale fra le imprese che abbiano stipulato un contratto di rete.

In particolare, mentre l'art. 30, comma 4-ter, D.Lgs. n. 276/2003, detta una disciplina specifica per l'ipotesi nella quale un'impresa voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete, il nuovo art. 31, commi 3-bis e seguenti, D.Lgs. n. 276/2003 ammette, a condizioni diverse, la codatorialità o l'assunzione congiunta dei lavoratori all'interno della rete. Il contributo, dopo aver ricostruito le ragioni dell'introduzione di una specifica regolamentazione dei rapporti di lavoro impiegati dalle imprese stipulanti il contratto di rete, approfondisce i problemi interpretativi posti dalle nuove regole in materia di distacco, di codatorialità e di assunzione congiunta dei lavoratori.

SOMMARIO: 1. *Introduzione* - 2. *Il contratto di rete e le ragioni di una specifica regolazione degli strumenti di gestione del personale nella rete* - 3. *Il distacco del lavoratore fra le imprese della rete* - 4. *Codatorialità e assunzioni congiunte* - 5. *Il contratto di lavoro con pluralità di datori di lavoro* - 6. *Guida all'Approfondimento*

1. Introduzione

Con alcune recenti disposizioni, il legislatore ha dettato regole specifiche volte a facilitare la gestione del personale fra le imprese che abbiano stipulato un contratto di rete.

In particolare, mentre l'[art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003](#), detta una disciplina specifica per l'ipotesi nella quale un'impresa voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete, il nuovo [art. 31, commi 3-bis e seguenti, d.lgs. n. 276/2003](#) ammette, a condizioni diverse, la codatorialità o l'assunzione congiunta dei lavoratori all'interno della rete. Il contributo, dopo aver ricostruito le ragioni dell'introduzione di una specifica regolamentazione dei rapporti di lavoro impiegati dalle imprese stipulanti il contratto di rete, approfondisce i problemi interpretativi posti dalle nuove regole in materia di distacco, di codatorialità e di assunzione congiunta dei lavoratori.

2. Il contratto di rete e le ragioni di una specifica regolazione degli strumenti di gestione del personale nella rete

Il contratto di rete, introdotto e disciplinato dall'[art. 3, d.l. 10-2-2009, n. 5](#) (convertito in [l. 9-4-2009, n. 33](#)), è quel contratto con il quale “*più imprenditori persegono 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*”.

Tale nuova tipologia contrattuale è stata varata con l'obiettivo di favorire l'aggregazione fra le imprese medie, piccole e piccolissime, costituenti una parte importante del tessuto produttivo italiano, offrendo alle stesse uno strumento contrattuale che consentisse la creazione di rapporti di collaborazione duraturi, salvaguardando l'autonomia giuridica, economica ed organizzativa delle imprese partecipanti.

Tra gli interventi volti a favorirne la stipulazione assumono una grande importanza le disposizioni, varate nel 2013, destinate ad offrire alle “imprese retiste” strumenti per realizzare una gestione flessibile ed eventualmente “condivisa” della prestazione dei lavoratori impiegati nella rete. Ed infatti, i nuovi [artt. 30, comma 4-ter, e art. 31, commi 3-bis e seguenti, D.lgs. n. 276/2003](#) (come modificati dal [d.l. 28 giugno 2013, n. 76](#), convertito in [l. 9 agosto 2013, n. 99](#)) prevedono alcune regole specifiche disciplinanti due possibili forme di gestione del personale impiegato nella rete.

La prima riguarda l'ipotesi nella quale un'impresa voglia distaccare un proprio dipendente presso un'altra partecipante alla rete. In tal caso, le nuove disposizioni sollevano il datore di lavoro distaccante dall'onere di fornire la prova della sussistenza di un interesse del distaccante. Nel caso in cui il distacco avvenga tra imprese della rete, infatti, il requisito dell'interesse “*sorge automaticamente in forza dell'operare della rete*” (nuovo [art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003](#)).

La seconda novità, di portata dirompente rispetto alla tradizionale impostazione binaria attribuita al rapporto di lavoro nel nostro ordinamento, riguarda la possibilità riconosciuta alle parti del contratto di rete di istituire fra le stesse una relazione di “**codatorialità** dei dipendenti ingaggiati con regole stabilitate attraverso il contratto di rete stesso” ([art. 30](#), comma 4-ter, ultimo periodo, d.lgs. n. 276/2003). Analogamente, l'[art. 31, comma 3-ter, d.lgs. n. 276/2003](#) consente alle imprese legate da un contratto di rete di “**assumere congiuntamente**” lavoratori dipendenti quando almeno il 50 per cento sono imprese agricole.

L'obiettivo primario delle norme citate è quello di conferire alle imprese strumenti per la gestione del lavoro che siano maggiormente confacenti agli obiettivi della rete. In altri termini, il legislatore mostra di identificare nel lavoro un fattore della collaborazione imprenditoriale realizzata tramite il contratto di rete e fornisce strumenti finalizzati a realizzare un più semplice ed efficace coordinamento della prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione reticolare.

La prospettiva regolativa sposata dal legislatore trova la propria giustificazione nella particolare natura del fenomeno reticolare, nel quale due o più imprese, economicamente e giuridicamente autonome, decidono di instaurare rapporti stabili di collaborazione in vista del perseguimento di obiettivi condivisi. Nell'ambito di tali

forme di collaborazione, suscettibili di dar luogo a modalità di coordinamento fra le rispettive organizzazioni più o meno intense, la **prestazione resa dal singolo lavoratore può costituire un fattore importante per realizzare tale coordinamento**. Si pensi, per fare un esempio, all'ipotesi in cui il coordinamento fra le imprese comporti la necessità di condividere un macchinario e sia necessario che il lavoratore in possesso delle necessarie competenze sia impiegato presso i vari imprenditori per assicurare la concreta utilizzazione da parte di questi ultimi dello stesso macchinario.

In tali ipotesi, la creazione di relazioni di tipo reticolare può costituire una fonte di vantaggi anche dal punto di vista dei lavoratori che siano impiegati presso le imprese della rete. Sia perché la creazione di un'organizzazione di tipo reticolare può comportare un incremento delle attività produttive della singola impresa coinvolta e quindi dell'occupazione. Sia perché la rete può assumere le caratteristiche di **unmercato interno del lavoro**, nel quale il lavoratore può trovare occasione di formazione o di ricollocazione in caso di perdita del posto di lavoro.

3. Il distacco del lavoratore fra le imprese della rete

L'obiettivo di favorire un più agevole coordinamento dell'attività lavorativa alle esigenze dell'organizzazione reticolare viene perseguito dal legislatore in primo luogo attraverso una semplificazione delle modalità di ricorso ad un istituto collaudato del nostro diritto del lavoro: il distacco. Al riguardo, il nuovo [art. 30, comma 4-ter, D.lgs. 276/2003](#) stabilisce che *"qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del d.lgs. 10-2-2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla I. 9-4-2009, 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 c.c."*

La norma riportata solleva dunque distaccante e distaccataria dall'onere di fornire la prova di uno dei due elementi dai quali dipende la legittimità dell'ordine di distacco.

La nuova disposizione non elimina, dunque, il requisito della destinazione del distacco alla soddisfazione di un interesse del distaccante, ma piuttosto sancisce una presunzione assoluta circa la sua sussistenza, sollevando il distaccante dall'onere di fornirne la prova ed impedendo alla controparte un eventuale giudizio o agli ispettori del Ministero del lavoro di fornire la prova contraria: ossia la prova che la realizzazione del programma della rete non rientri nella nozione di interesse del distaccante richiesto dall'[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#) quale condizione di legittimità del distacco.

Ciò non può però significare che il lavoratore possa essere liberamente impiegato alle dipendenze di tutte le imprese stipulanti il contratto di rete, poiché **ai fini della legittimità del distacco rimane necessario che il lavoratore svolga la propria attività in mansioni funzionali alla realizzazione del programma della rete.**

La disposizione, detto altrimenti, stabilisce che il requisito dell'interesse del distaccante coincide con l'interesse che è alla base della stipulazione del contratto di rete. L'interesse della rete, in questa prospettiva, non può che essere individuato attraverso l'esame del programma della rete: requisito essenziale del contratto di rete. Alla luce di tale programma dovrà valutarsi se la prestazione resa dal lavoratore presso il distaccatario sia dunque funzionale alla sua realizzazione. Laddove tale coerenza non vi sia sarà l'imprenditore convenuto in giudizio a dover dimostrare la sussistenza di uno specifico e diverso interesse al distacco.

La disposizione in esame lascia invece inalterati gli altri requisiti richiesti dall'[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#) ai fini di un distacco legittimo. Cosicché, il datore di lavoro sarà comunque tenuto a provare il carattere temporaneo del distacco. Inoltre sarà necessario il consenso del lavoratore nel caso in cui il distacco richieda l'adibizione del lavoratore a mansioni differenti, purché ovviamente siano almeno equivalenti, come anche confermato dal richiamo contenuto nel comma 4 ter dell'[art. 30 d.lgs. 276/2003](#), in verità pleonastico, al rispetto dei limiti posti dall'[art. 2103 c.c.](#)

4. Codatorialità e assunzioni congiunte

L'elemento di maggiore novità della nuova disciplina in esame è costituito dalla introduzione della disposizione che ammette *"la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete"* (parte

finale del comma 4-ter dell'[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#)).

Tale norma deve essere letta insieme con quanto stabilito dal comma 3-ter dell'[art. 31 d.lgs. n. 276/2003](#), il quale prescrive che “*l’assunzione congiunta di cui al precedente comma 3-bis può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50% di esse sono imprese agricole*”.

Il testo delle disposizioni richiamate è invero piuttosto scarno e pone non pochi problemi interpretativi.

Si tratta in ogni caso di disposizioni la cui portata è sicuramente dirompente, poiché per la prima volta troviamo in un testo normativo sia l’utilizzo del termine “**codatorialità**”, sia il riferimento alla possibilità di una “**assunzione congiunta**” dello stesso lavoratore da parte di più di un datore di lavoro.

La prima questione che deve essere affrontata è se le norme dedicate al contratto di rete intendono conferire alle imprese stipulanti la possibilità di assumere un lavoratore nell’ambito di un contratto di lavoro subordinato con pluralità di datori di lavoro oppure se le stesse vadano interpretate in modo diverso. Inoltre, è necessario capire se i termini “codatorialità” ed “assunzione congiunta” vadano intesi come sinonimi oppure vadano interpretati come riferiti a concetti diversi.

La soluzione che appare preferibile è quella di ritenere che il legislatore abbia voluto conferire alle imprese stipulanti il contratto di rete la facoltà di stipulare un contratto di lavoro subordinato nel **qualche posizione di datore di lavoro sia congiuntamente rivestita da più imprese della rete**. In questa prospettiva si può anche affermare che il legislatore abbia inteso utilizzare i termini “codatorialità” e “assunzione congiunta” come riferiti entrambi all’ipotesi di un rapporto di lavoro nel quale la posizione di datore di lavoro sia assunta congiuntamente da più imprese della rete.

A deporre in tal senso è innanzitutto la funzione che le citate nuove disposizioni sono destinate ad assolvere. Funzione che va identificata nell’obiettivo di incentivare l’impiego del contratto di rete fornendo alle imprese stipulanti uno strumento idoneo a consentire una gestione del personale più efficace in vista della realizzazione del programma di rete. Programma di rete che, come messo in rilievo più sopra, può richiedere alle imprese di attuare forme di collaborazione che possono richiedere una integrazione più o meno intensa fra le rispettive organizzazioni.

La codatorialità è dunque prevista dalle norme citate non come tecnica di tutela dei lavoratori impiegati per la realizzazione del programma di rete, quanto piuttosto come istituto specificamente destinato a rendere più efficace il coordinamento della prestazione lavorativa in funzione della realizzazione degli obiettivi della rete.

Se si leggono le disposizioni in esame muovendo da tale prospettiva risulta chiaro che la “assunzione congiunta” e la “codatorialità” servono a conferire alle imprese stipulanti il contratto di rete la titolarità di tutti i poteri tipici del datore di lavoro.

Lo stesso termine “codatorialità”, collocato nell’ambito della disposizione dedicata al distacco, appare destinato ad identificare una fattispecie diversa dal distacco medesimo. L’[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#), invero, dopo aver stabilito che l’interesse del distaccante “*sorge automaticamente in forza dell’operare della rete*”, afferma che è “inoltre” ammessa la codatorialità dei “*dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso*”. La “codatorialità” richiama, allora, una fattispecie diversa dal distacco che non può che essere quella nella quale la posizione di datore di lavoro venga posta congiuntamente in capo a più imprese.

Una volta dimostrato che con il termine codatorialità il legislatore ha inteso conferire alle parti del contratto di rete la possibilità di attribuire contestualmente la qualifica di datore di lavoro a più imprese, bisogna chiedersi se “codatorialità” e “assunzione congiunta” siano, o meno, sinonimi.

La formulazione dei commi che contengono il riferimento alla “codatorialità” e alla “assunzione congiunta” fanno ritenere che le due fattispecie considerate siano solo in parte coincidenti. In tal senso depone innanzitutto la scelta del legislatore di riferire la fattispecie più chiara della assunzione congiunta solo all’ipotesi, prevista dall’[art. 31, commi 3-bis e 3-ter, d.lgs. n. 276/2003](#), in cui la stessa sia operata da “*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*”, ovvero all’ipotesi in cui sia “*effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole*”.

Il riferimento puntuale all’assunzione congiunta e la limitazione della possibilità di operare la stessa solo nei casi

esattamente delimitati dalle norme riportate induce ad interpretare le stesse come norme “autorizzatorie” che, in deroga alla regola generale, consentono solo ai soggetti e nelle ipotesi previste di assumere congiuntamente il lavoratore. In questa ipotesi tutte le imprese della rete assumono anche formalmente la veste di datore di lavoro del lavoratore che deve dunque considerarsi inserito nelle organizzazioni di tutte le parti del contratto di rete. Il termine più ampio di “codatorialità” utilizzato nel comma 4-ter dell'[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#) sembra allora riguardare l’ipotesi, parzialmente diversa, nella quale il lavoratore sia assunto dall’organo comune della rete o da una delle imprese della rete, ma riconoscendo la qualifica di datore di lavoro (con i relativi poteri ed obblighi) in capo a tutte le imprese della rete. In questa ipotesi, a differenza di quanto si verifica nel caso dell’assunzione congiunta, il rapporto (che di seguito per comodità chiameremo “rapporto di lavoro codoriale”) rimane strutturalmente binario e quindi intercorrente fra il lavoratore e l’organo comune (o l’impresa della rete), ma i poteri e le responsabilità del datore di lavoro vengono poste in capo anche alle imprese parti del contratto di rete.

All’interno del contratto di lavoro, il datore di lavoro assume dunque i caratteri di una parte complessa nella quale andranno incluse tutte le imprese della rete (o solo alcune, secondo quanto previsto dal contratto di rete), alle quali saranno conferiti i poteri e le responsabilità del datore di lavoro.

Vale la pena di sottolineare che l’utilizzo di questo particolare strumento può consentire di risolvere molti dei problemi che deriverebbero dall’impiego di altri strumenti per la realizzazione del fine del coordinamento della prestazione lavorativa alla realizzazione degli obiettivi della rete. **La scelta di assumere congiuntamente il lavoratore consente di scongiurare ab origine l’eventualità che si configurino fenomeni interposti** sia rispetto alla posizione del lavoratore assunto congiuntamente, sia nei confronti dei lavoratori che siano eventualmente diretti dal lavoratore condiviso. Da quest’ultimo punto di vista, infatti, se il lavoratore condiviso assume il potere di impartire direttive alle strutture dei diversi datori di lavoro, tali direttive potranno essere sempre considerate espressione del potere direttivo del titolare di quella struttura evitando che si possa realizzare una confusione delle rispettive organizzazioni.

5. Il contratto di lavoro con pluralità di datori di lavoro

Uno dei maggiori ostacoli all’impiego del contratto di lavoro subordinato con pluralità di datori di lavoro può essere però costituito dalla **difficoltà di definire quale sia la disciplina da applicare a tale rapporto**.

Tale questione non è infatti di agevole soluzione se si tiene conto, com’è noto, che tutte le regole dedicate ai rapporti di lavoro subordinato nel nostro ordinamento sono costruite immaginando un rapporto binario fra un unico datore di lavoro ed un lavoratore.

Lo sforzo che è necessario compiere è dunque quello di capire in che modo le regole del rapporto di lavoro subordinato debbano essere adeguate all’eventualità in cui il creditore della prestazione lavorativa non sia un unico soggetto, ma siano due o più.

Problema che riguarda non solo l’esercizio dei poteri datoriali e la speculare delimitazione del contenuto delle obbligazioni gravanti sul lavoratore, ma anche i diritti del lavoratore e la ripartizione delle responsabilità datoriali fra i soggetti codatori.

Sul punto, le norme che ammettono la codatorialità e la possibilità dell’assunzione congiunta fra le imprese stipulanti il contratto di rete contengono previsioni scarne e non uniformi.

In particolare, l'[art. 30 d.lgs. n. 276/2003](#) rinvia per la definizione delle regole del rapporto di lavoro codoriale alle previsioni contenute nel contratto di rete.

Una regola diversa è invece dettata dall'[art. 31](#) del medesimo decreto che, si ricorda, trova applicazione all’assunzione congiunta del lavoratore da parte di imprese legate da un contratto di rete, i cui partecipanti siano in maggioranza imprese agricole. La disposizione citata, diversamente da quanto stabilito dall'[art. 30](#), non opera alcun rinvio al contratto di rete, ma sancisce esplicitamente la responsabilità solidale dei datori di lavoro per l’adempimento delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e legali connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa (cfr. comma 3-quinquies). **Dal confronto delle due norme sembra potersi desumere che la solidarietà costituisce un effetto inevitabile dell’assunzione congiunta operata ai sensi dell’[art. 31 d.lgs. n. 276/2003](#), mentre può essere esclusa nell’ipotesi in cui la condivisione del lavoratore avvenga**

in forza dell'[art. 30 d.lg. n. 276/2003](#), laddove il contratto di rete in questa seconda ipotesi disciplini in maniera diversa e peculiare la ripartizione degli obblighi in capo ai datori di lavoro (come sostenuto dal Ministero del lavoro: [circ. 29 agosto 2013 n. 35](#)). **Tale conclusione non sembra però condivisibile** laddove si consideri che se la prestazione è funzionale alla realizzazione del programma di rete, allora tale prestazione è destinata a soddisfare l'interesse organizzativo per il quale il contratto di lavoro è stato stipulato, fondando così una responsabilità diretta di ciascuna delle imprese della rete nei confronti del lavoratore che le stesse hanno scelto di condividere e della cui prestazione in ultima analisi si avvantaggiano.

Le norme che hanno istituito la fattispecie del rapporto di lavoro codatoriale non forniscono dunque indicazioni chiare sulla disciplina del rapporto di lavoro, che deve dunque essere desunta ragionando innanzitutto sui principi generali.

Si può allora affermare che con la stipulazione del contratto di lavoro il lavoratore assume l'obbligo di porre la propria prestazione a disposizione del datore di lavoro che la dirigerà conformemente alle proprie esigenze organizzative e produttive che però non possono assumere alcuna rilevanza nella definizione dei contenuti della posizione obbligatoria del lavoratore che non diviene in alcun modo responsabile della effettiva realizzazione di quegli obiettivi.

Il corollario di tali ragionamenti è che, nelle ipotesi in cui è consentita l'assunzione congiunta, il lavoratore sarà inserito nelle rispettive organizzazioni delle imprese della rete, cosicché la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire solo a seguito di un licenziamento congiunto, o di separati provvedimenti di licenziamento, che, nel caso in cui siano fondati su di una motivazione oggettiva, dovranno dar conto della non impiegabilità del lavoratore in mansioni equivalenti o inferiori presso le organizzazioni di ciascuno dei datori di lavoro.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato assunto dall'organo comune della rete (o da una delle sue imprese), sarà quest'ultimo a dover licenziare il lavoratore, mentre qualche perplessità desta la delimitazione dell'ambito entro il quale deve essere valutata la possibilità di collocare il lavoratore in mansioni equivalenti o in mancanza inferiori. Nell'assenza di una espressa previsione normativa, la soluzione da preferire appare quella di operare il *repêchage* su tutte le imprese della rete, atteso il vantaggio, almeno indiretto, che le stesse traggono dalla destinazione della prestazione lavorativa alla realizzazione del programma di rete al quale sono tutte interessate.

La seconda questione che deve essere affrontata riguarda il contenuto dell'obbligo di obbedienza del lavoratore nel caso in cui sia destinatario di direttive tra di loro contrastanti provenienti dai diversi datori di lavoro. La disciplina non offre strumenti per rispondere a tale quesito. Poiché il lavoratore non assume la responsabilità della realizzazione del risultato produttivo dell'organizzazione nella quale è inserito, si può affermare che, essendo obbligato esclusivamente ad adempire diligentemente e correttamente alla propria prestazione, questi sarà adempiente agli obblighi contrattuali laddove abbia eseguito una delle direttive impartite da uno dei suoi datori di lavoro, anche se in tale ipotesi abbia in concreto disatteso il contrastante comando proveniente da uno degli altri.

6. Guida all'Approfondimento

- Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano, 2014;
Cafaggi - Iamiceli - Mosco (a cura di), *Il contratto di rete per la crescita delle imprese*, in *Quad. Giur. Comm.*, 2012;
M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Giuffrè, Milano, 2015;
Cuffaro (a cura di), *Contratto di rete di imprese*, Giuffrè, Milano, 2016;
Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in Fiorillo - Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, 463;
Zilio Grandi - Biasi (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2014.