

RELAZIONE BREVE SULLA RETE DI IMPRESE E CODATORIALITA'

Il termine codatorialità nel diritto del lavoro indica tutti quei casi in cui due o più datori di lavoro, legati da un contratto di rete, fruiscono delle prestazioni dello stesso lavoratore dipendente. Concretamente il lavoratore, si trova quindi a svolgere la propria attività lavorativa contestualmente per due o più datori di lavoro.

Si tratta di uno strumento strettamente connesso al cd contratto di rete, che vede coinvolte e collegate più imprese al fine del perseguimento e raggiungimento di obiettivi comuni.

In Italia, il contratto di rete non ha trovato una capillare diffusione operativa per diverso tempo, eccezion fatta per gli ultimi anni, complici l'emergenza sanitaria causata da Covid-19 e alcuni interventi legislativi (come l'art. 43-bis del Decreto Legge n. 34/2020 (convertito dalla Legge n. 77/2020), ove è stato previsto per gli anni 2020 e 2021 la possibilità di stipulare il contratto di rete solidale per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere produttive colpite da crisi economica in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti).

Codatorialità e contratto di rete trovano spazio nell'ordinamento vigente alle seguenti disposizioni:

- la codatorialità è disciplinata all'art. 30 del Decreto Legislativo del 10 settembre 2003 nr. 276, che al comma 4-ter dispone: "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";
- il contratto di rete è innanzitutto disciplinato dall'art. 3, comma 4-ter, del Decreto Legge n. 5 del 10 febbraio 2009, così come convertito dalla Legge n. 33 del 9 aprile 2009, dove questo è rappresentato come il mezzo con il quale: "più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Il contratto di rete è un mezzo che permette alle aziende contraenti di perseguire uno scopo comune che si pone come obiettivo ultimo la crescita, individuale e condivisa, della capacità innovativa e competitiva.

In particolare con la sottoscrizione del contratto di rete è possibile creare:

- una collaborazione nella forma e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle singole aziende contraenti;
- lo scambio di informazioni e/o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica e tecnologica;
- l'esercizio di una o più attività tra quelle comprese nell'oggetto delle singole imprese;
- creazione di gruppi di acquisto e forniture.

Inoltre, attraverso il contratto di rete è possibile gestire in modo condiviso le risorse umane.

Con D.L. 76/2013 è stato introdotto il comma 4 ter all'art. 30 del D.Lgs. 276/2003, a disciplina della fattispecie del distacco di personale tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa. Nello specifico la riforma del 2013 ha previsto che l'interesse dell'impresa distaccante sorge automaticamente in ragione dell'esistenza di tale rete, fatto salvo il rispetto dell'art. 2103 c.c. (che vieta la dequalificazione e disciplina il

trasferimento del lavoratore). In sostanza quindi, nel caso contemplato dall'art. 30 co. 4-ter, D.Lgs. 276/03, l'interesse del distaccante è presunto e non deve essere provato, a differenza di quanto avviene nel caso di distacco ordinario.

Con il Decreto Ministeriale n. 205 del 29 ottobre 2021 è stato introdotto, a partire dal 23 febbraio 2022, il nuovo sistema delle comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro instaurati in regime di codatorialità nell'ambito del contratto di rete in ordine ad instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti lavorativi in regime di codatorialità.

Successivamente, in data 22 febbraio 2022, è intervenuto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota n. 315 ove si forniscono le indicazioni operative illustrando i nuovi modelli, le tempistiche e alcuni aspetti di natura previdenziale, assicurativa e normativa.

Le comunicazioni obbligatorie riguardanti un rapporto di lavoro in regime di codatorialità devono necessariamente essere completate tramite il modello Unirete accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it.

Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica azienda appartenente alla rete, nello specifico dall'azienda che sia precedentemente stata individuata come referente nel contratto di rete.

L'azienda referente nell'adempimento comunicativo deve allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle aziende co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.

L'ispettorato chiarisce a questo proposito che, l'azienda retista referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità sarà considerata l'unica responsabile per le comunicazioni obbligatorie con la possibilità quindi di andare incontro ad eventuali sanzioni amministrative nel caso di inadempienze comunicative.

Sono indicati i vari modelli di compilazione da parte dell'azienda referente.

Modello Unirete Assunzione

Utilizzando questo modello, l'azienda referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle mansioni svolte dal lavoratore. Il CCNL applicato al lavoratore sarà quindi quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risultava in forza al momento della stipula del contratto di rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità. L'impresa referente per le comunicazioni non è infatti automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore.

Modello Unirete Trasformazione, Proroga e Cessazione

Questo modello dovrà essere compilato nei casi di:

- trasformazione del rapporto di lavoro (da tempo determinato a indeterminato; da part-time a full-time ecc...);
- trasferimento del lavoratore;
- distacco del lavoratore.

In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso aziende retiste ma non rientranti tra i soggetti co-datori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine e quando questo viene prorogato oltre il termine inizialmente stabilito.

Il Modello Unirete Cessazione dovrà essere usato nelle ipotesi in cui:

- viene meno il regime di codatorialità per cessazione della rete;
- per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro;
- per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Nel caso di cessazione dell'intera rete l'azienda referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario.

L'INL provvede anche a fornire chiarimenti riguardo potenziali incertezze che il regime della codatorialità può porre in merito ai profili di natura assicurativa e previdenziale.

- L'Ispettorato chiarisce che il trattamento previdenziale e assicurativo del lavoratore messo a fattor comune della rete di imprese, dovrà essere individuato in base alla classificazione dell'azienda che è stata indicata quale datrice di lavoro di riferimento ed in virtù dell'imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro stesso.
- L'Ispettorato poi coglie l'occasione per affrontare il tema dello ius variandi, che può verificarsi con frequenza all'interno di un rapporto di lavoro in regime di codatorialità, e toglie ogni dubbio sul fatto che il lavoratore, anche se in regime di codatorialità, debba essere adibito, in applicazione del disposto dell'art. 2103 del codice civile, presso ciascun co-datore di lavoro alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito. Il tutto, salvo la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni inferiori solamente in caso di espressa previsione del contratto di rete, mantenendo il livello retributivo previsto in fase di assunzione.

L'Ispettorato si sofferma anche sul caso in cui il lavoratore si trovi a prestare la propria attività per aziende che applicano CCNL diversi.

In tal caso è previsto un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore prevedendo che laddove nel mese di riferimento la prestazione lavorativa sia stata resa prevalentemente a favore di un'impresa che applichi un CCNL che, per la stessa mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile retributivo da considerare ai fini previdenziali deve essere adeguato al maggiore importo. Nel LUL, come previsto dall'art. 3 comma 3 del Decreto Ministeriale nr.205 del 29 ottobre 2022, deve essere riportato l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Responsabilità'

L'orientamento del Ministero del Lavoro esclude l'automatica solidarietà tra tutti i codatori in merito alle responsabilità che potessero sorgere nei confronti dei dipendenti: "Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti – occorrerà quindi rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare "automaticamente" una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto" (Circolare n.35/2013 pag.8)

Nello stesso senso, anche il richiamo alla sentenza della Corte Costituzionale n.254 del 6 dicembre 2017 non sembra del tutto centrato. La Suprema Corte ha portato sì ad una estensione della solidarietà di cui all'art. 29 del D.lgs.276/2003 (in virtù di un'interpretazione costituzionalmente orientata della stessa) dall'appalto alla subfornitura, ma non ha ulteriormente esteso i confini di applicazione della norma dai suddetti contratti - pacificamente di scambio - ai contratti di rete. Il tema dei confini della responsabilità solidale alla luce della sentenza della Consulta è certamente oggetto di ampio dibattito, tuttavia tali confini, rimanendo nell'ambito della interpretazione costituzionalmente orientata, sembrano da fissare con riferimento a negozi assimilabili sistematicamente all'appalto (ove si può effettivamente individuare un "committente") senza includere il distacco o la codatorialità e forme di collaborazione più complesse e tipizzate quali quelle delle reti di imprese, nelle quali la componente di scambio potrebbe anche non esistere, come ad esempio in una rete con la quale le imprese esercitano in comune una più attività rientranti nel loro oggetto sociale.

A cura del Dott. Mirko Marchione