

Contratto di rete e condivisione della prestazione dei lavoratori in Italia

ILARIO ALVINO

*Università degli Studi di Milano-Bicocca
Università degli Studi Roma Tre
ilario.alvino@uniroma3.it*

Il contesto di riferimento e le finalità perseguite con il contratto di rete

1. Il fenomeno economico e organizzativo delle reti è considerato dal legislatore italiano un **fenomeno positivo** per le imprese (soprattutto piccole e piccolissime).
2. Il contratto di rete ha mostrato una capacità di intercettare le esigenze delle imprese:
 - 4.088**: numero di contratti di rete sottoscritti al 3/11/2017;
 - 20.885**: numero di imprese coinvolte.
3. La creazione di reti fra imprese va incentivata, poiché **porta vantaggi anche ai lavoratori** (rete come «mercato del lavoro ristretto»):
 - miglioramento dell'occupazione in generale (crescita delle imprese e incremento dell'occupazione);
 - vantaggi occupazionali per il singolo lavoratore (possibilità di trovare occupazione presso altra impresa della rete in caso di crisi del datore di lavoro);
 - occasioni formative (derivanti dal contatto con altre realtà produttive);
 - creazione di nuove professionalità (richieste dalle esigenze di coordinamento).

La definizione di contratto di rete

Art. 3, d.l. 10.2.2009, n. 5, conv. in l. 9.4.2009, n. 33

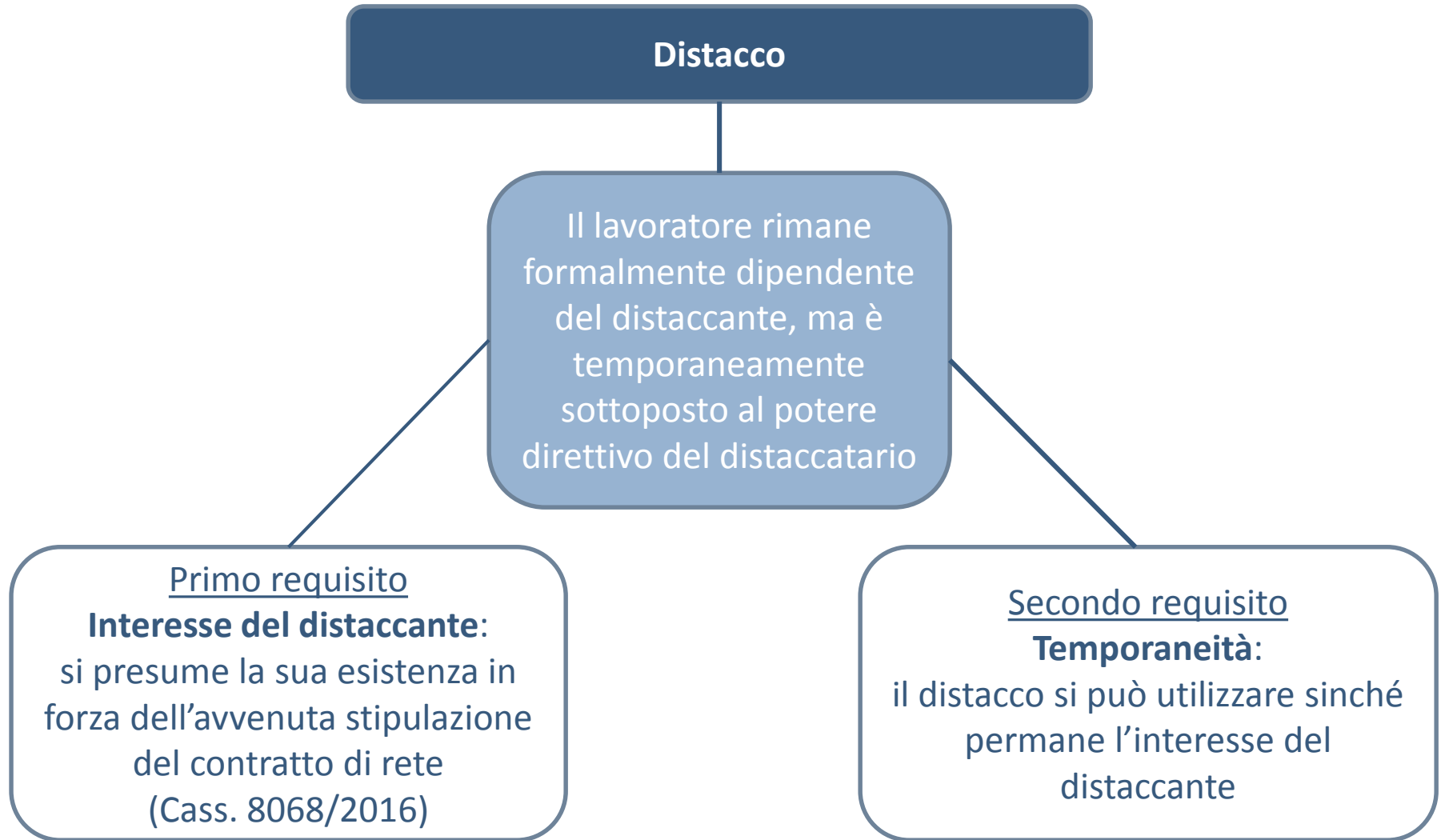


«Con il **contratto di rete** più imprenditori perseguono lo **scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato** e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa. **Il contratto può anche prevedere** l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e **la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso**. Il contratto di rete che prevede l'organo comune e il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte».

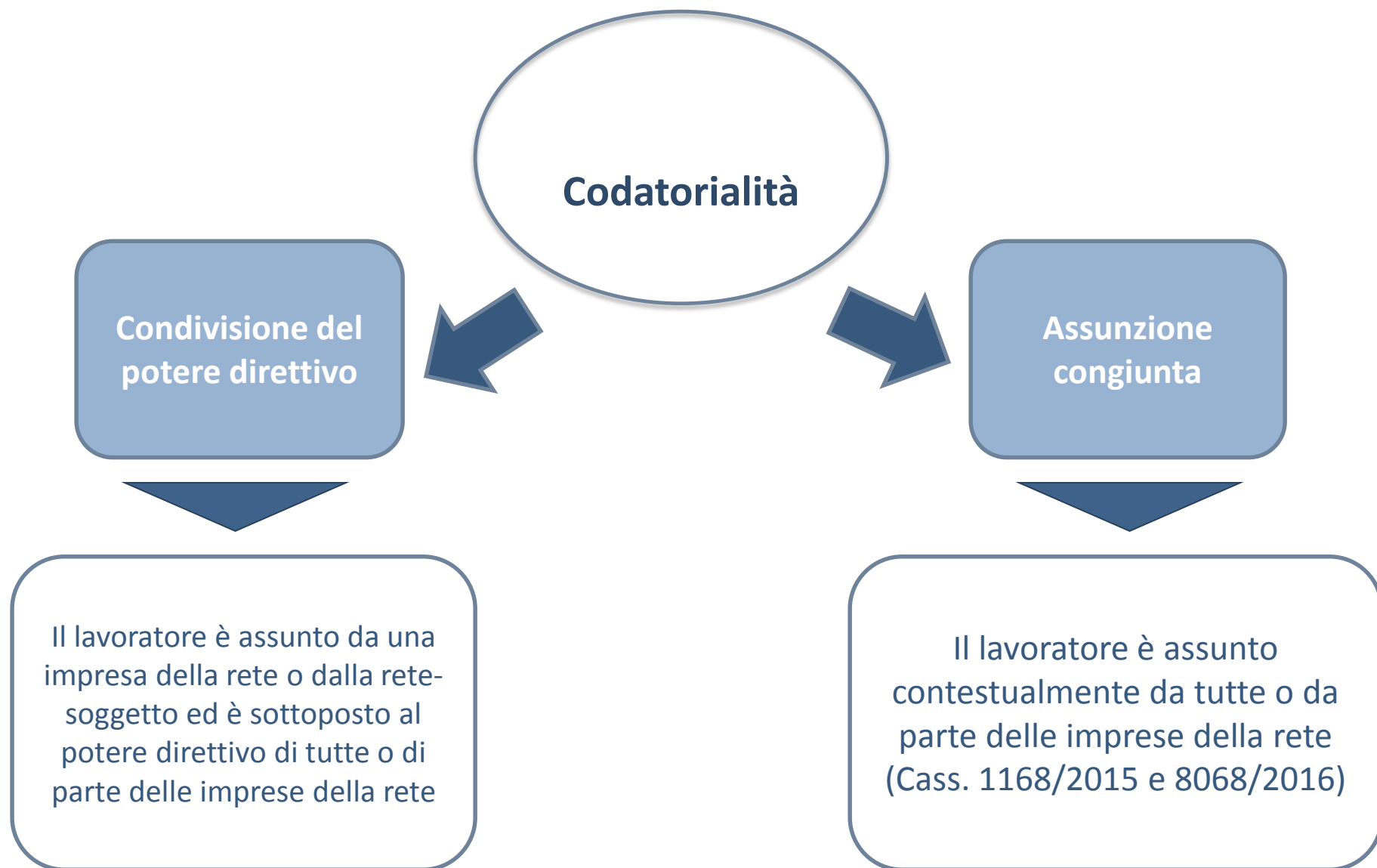
Vantaggi del contratto di rete e gestione del personale nella rete

1. Il Contratto di rete consente alle imprese aderenti di **conservare la propria autonomia giuridica ed economica**, al contempo attuando forme di collaborazione e integrazione organizzativa maggiori rispetto a quelle consentite da altre tipologie contrattuali frequentemente impiegate nella prassi (es. il contratto di appalto).
2. Il Contratto di rete **può essere stipulato fra le società facenti parte di un gruppo** per realizzare il coordinamento delle rispettive attività e per organizzare i servizi resi da ciascuna società a favore del gruppo e delle società che lo compongono.
3. La legge introduce strumenti per facilitare la gestione del personale nella rete, consentendo la condivisione, a certe condizioni, delle prestazioni dei lavoratori: **distacco** e **codatorialità**.
4. **L'obiettivo del contratto di rete**, e quindi l'oggetto del programma della rete, **non può essere quello di condividere il personale**.

Distacco



Codatorialità



Quale la disciplina del rapporto di lavoro codatoriale?

- chi è tenuto e come devono essere eseguite le comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro?
- quale contratto collettivo nazionale e/o aziendale deve essere applicato al rapporto di lavoro?
- come deve essere esercitato il potere direttivo e a chi il lavoratore deve rispondere in caso di eventuali direttive discordanti?
- le imprese codatrici sono solidalmente responsabili nei confronti dei lavoratori assunti congiuntamente?

Secondo il Ministero del lavoro «sul piano delle 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 fra tutti i partecipanti al contratto» (Circolare n. 35/2013).

...segue...

- quali obblighi in materia di salute e sicurezza assumono le imprese rispetto al lavoratore impiegato in codatorialità?
- come si determina l'ammontare del premio riguardante l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro?
- il lavoratore impiegato in codatorialità si «somma» ai dipendenti in forza alla singola impresa retista ai fini del raggiungimento delle soglie occupazionali?
- chi ha il potere di licenziare il lavoratore e come si esercita tale potere?
- in caso di licenziamento per g.m.o. l'obbligo di ripescaggio deve essere assolto presso tutte le imprese partecipanti alla rete?

Quali le ragioni dello scarso successo della codatorialità?

- incertezza della disciplina normativa;
- esigenza delle imprese di conservare la propria indipendenza;
- il contratto di rete ha successo nei limiti in cui assicura la recedibilità immediata dall'accordo. La codatorialità crea vincoli fra le imprese che rendono difficile la possibilità di uscire facilmente dall'accordo;
- resistenze a condividere responsabilità con imprese che si conoscono poco;
- resistenze ad assumere la responsabilità per lavoratori per il periodo in cui svolgono la loro prestazione altrove. Questo tema è particolarmente avvertito in realtà imprenditoriali di piccole dimensioni;
- necessità di separare le responsabilità in relazione al tempo in cui il lavoratore opera alle dipendenze dell'una o dell'altra impresa.

Valorizzazione dell'organo comune (O.C.)

