

Seminario Internacional

“Impacto laboral de las redes empresariales”
(Salamanca, 9 y 10 noviembre 2017)

Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro in Italia

Giuseppe Antonio Recchia

*Dipartimento Jonico in Sistemi
Giuridici ed Economici del Mediterraneo
Università di Bari*

Il contratto di rete

- **Art. 3, co. 4 *ter*, d.l. 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»

Contratto di rete e rapporti di lavoro

Dal 2013, alle imprese che stipulino il contratto di rete sono attribuiti anche vantaggi in termini di gestione flessibile del personale

- A. Distacco semplificato** (“l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete», art. 30, co. 4 *quater*, d.lgs. 276/2003)
- B. Codatorialità** («è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso», art. 30, co. 4 *quater* ultima parte, d.lgs. 276/2003)
- C. Assunzione congiunta** («quando almeno il 40% di esse sono imprese agricole», art. 31, co. 3 *bis-3 quinquies*, d.lgs. 276/2003)

Difficoltà interpretative (ed applicative)

A. Il distacco infra-rete è sempre legittimo (presunzione *juris et de jure* dell'esistenza dell'interesse)?

Circolare Ministero del lavoro n. 35/2013: «ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario»

B. Codatorialità=Contitolarità?

Circolare Ministero del lavoro n. 35/2013: «il *potere direttivo* potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete»

C. Assunzione congiunta=*Job sharing ex latere datoris*?

Le responsabilità

A. Il distaccante è esclusivo «responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore» (art. 30, co. 2, d.lgs. n. 276/2003)»

B. Codatorialità – l'unico riferimento è alle “regole di ingaggio”
Circolare Ministero del lavoro n. 35/2013: «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».

MA LA CODATORIALITÀ NON PUÒ ESCLUDERE LA CORRESPONSABILITÀ (art. 1294 cod.civ.)

C. Assunzione congiunta: «I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro» (art. 31, co. 3 *quinquies*, d.lgs. 276/2003)

Una (parziale) conclusione

- Il contratto di rete è un successo: ad novembre 2017 si contano 4088 contratti di rete, che coinvolgono 20885 imprese
- Nella gestione del personale, tuttavia, si preferisce il modello tradizionale (e sicuro) del distacco semplificato → Nessuna responsabilità solidale o parità di trattamento
- Necessità di rivalutare la tecnica rimediale del contratto in frode alla legge