

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it*

Nel contesto di una riflessione sulle modalità innovative di organizzazione di sistemi di imprese artigiane, in relazioni commerciali e di lavoro fra di esse, rileva l'istituto della codatorialità così come introdotto nell'ordinamento e (pur succintamente) disciplinato, per le imprese che sottoscrivono un contratto di rete, dall'art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, inserito dall'art. 7, comma 2, del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99.

Si tratta in sostanza della utilizzazione della prestazione lavorativa resa da uno o più dipendenti di una o più imprese che fanno parte di una rete di imprese a favore di uno, di alcuni o di tutti gli altri datori di lavoro retisti.

Contratto di rete d'impresa

Muovendo dal presupposto necessario oggettivo che può dare avvio concreto ad un modello di codatorialità, occorre sottolineare che il contratto di rete di imprese è disciplinato dall'art. 3, commi 4-ter, 4-quater e 4-quinquies del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33 (così come modificato dall'art. 42, commi 2-bis e 2-ter, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dall'art. 45, commi 1-3, del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 e dall'art. 36, commi 4, 4-bis e 5, del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221).

Secondo il quadro regolatorio composito richiamato, 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 produttiva, organizzativa, 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.

Come si nota, dunque, il contratto di rete di imprese si presenta come una originale forma di aggregazione fra imprese, che si caratterizza per una straordinaria flessibilità organizzativa e per una variabile modulazione delle tipologie di legami ai quali i retisti, a seconda dei casi e delle circostanze concrete, intendono vincolarsi.

Codatorialità

L'art. 30, comma 4-ter, del d.lgs. n. 276/2003, stabilisce testualmente che *"tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa (...) è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso"*.

Sulla norma, introdotta nell'estate 2013, intervenne subito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il quale, nella **Circolare n. 35 del 29 agosto 2013**, ebbe modo di puntualizzare che il potere direttivo può essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete, mentre sul piano della responsabilità (penale, civile o amministrativa), e, conseguentemente, sul fronte della sanzionabilità per eventuali illeciti, è necessario verificare i contenuti del contratto di rete, senza che si possa configurare una solidarietà "automatica" tra i codatori partecipanti alla rete.

Sul fronte della solidarietà automatica, tuttavia, quanto meno sul piano degli obblighi retributivi e previdenziali (contributivi e assicurativi) rileva ora la sentenza della **Corte di Appello di Roma 22**

maggio 2017, n. 2809, che ha affermato il seguente principio: *“qualora lo stesso dipendente presti servizio contemporaneamente a favore di diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese, e l'attività sia svolta in modo indifferenziato, così che in essa non possa distinguersi quale parte sia stata svolta nell'interesse di un datore e quale nell'interesse degli altri, tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative ai sensi dell'art. 1294 c.c.”*.

Ciò posto sotto il profilo della solidarietà vi è da capire se qualsiasi contratto di rete, ancorché privo di specifica individuazione di organi di governance, possa consentire la previsione e la disciplina della codatorialità ovvero se, al contrario, soltanto una rete strutturata con organo comune di gestione possa pervenire all'utilizzo di tale istituto.

A parere di chi scrive, seppure il tema abbia appassionato i commentatori in dottrina, non vi sono ragioni oggettive, alla luce del sicuramente scarso portato legislativo, per sostenere che le reti d'impresa più semplici, quelle prive di fondo patrimoniale e di organo di gestione, non possano comunque condividere l'esperienza della codatorialità.

Invero, l'art. 30, comma 4-ter, del d.lgs. n. 276/2003 consente a qualsiasi datore di lavoro imprenditore che si sia collegato in rete con altra impresa di “ingaggiare” i lavoratori occupati da una qualsiasi delle imprese retiste alla sola condizione normativamente espressa che il contratto di rete rechi specificamente le regole di “ingaggio”.

Per quanto il lessico scelto dal Legislatore sia più consono agli ambienti sportivi o militari, non sembrano esservi dubbi circa la volontà legislativa espressa, vale a dire quella di permettere alle imprese che si aggregano, in funzione di un programma di rete, di condividere le proprie risorse umane, mettendole a fattore comune, per una crescita reciproca degli assetti imprenditoriali, ma anche per una migliore garanzia di tutela occupazionale e, quindi, finanche retributiva dei lavoratori nel contesto della rete nel suo complesso considerata.

In questa prospettiva, sembra essersi mossa anche una delle prime esperienze di codatorialità (in settori diversi dall'agricoltura) avutasi a Treviso nel 2014, laddove venne sottoscritto un contratto di rete di impresa fra quattro aziende del settore mobile (Gruppo Battistella), con accordo di codatorialità per condividere appunto le risorse umane.

I vantaggi di tale soluzione gestionale si possono agevolmente individuare nella capacità delle

imprese retiste di condividere *know how*, esperienze e professionalità ad effettiva garanzia di un reciproco sviluppo delle stesse imprese collegate in rete, senza dover far ricorso ad *escamotages* negoziali, non di rado illegittimi, se non quando addirittura illegali (come nel caso di un distacco privo di reale interesse del distaccante reso al di fuori di una esperienza di rete d'impresa o ancora come nella ipotesi di una somministrazione di manodopera realizzata da soggetto non autorizzato e, quindi, nelle forme tipiche della interposizione illecita).

L'istituto della codatorialità, quindi, nulla ha a che vedere con un obbligatorio passaggio di condivisione dell'assunzione: non è la "coassunzione" o l'assunzione congiunta il tema che sta dietro il timido avvento della codatorialità nel sistema normativo italiano, quanto piuttosto il funzionale collegamento fra un contratto commerciale (qual è il contratto di rete) e un contratto di lavoro (qual è quello che vincola i dipendenti delle singole imprese retiste al rispettivo datore di lavoro) finalizzato a consentire il legittimo impiego da parte dei codatori delle prestazioni lavorative rese dai dipendenti di ciascuna delle altre imprese in rete.

I profili di criticità maggiori, pertanto, si dipanano sotto l'aspetto della gestione del rapporto di lavoro che, non muovendo da una assunzione congiunta da parte di più datori di lavoro, ma da una unica titolarità del rapporto di lavoro stesso, esige una chiarezza semantica e sintattica rispetto alle regole di funzionamento, vale a dire norme chiare circa i limiti di esercizio dei poteri datoriali tipici da parte dei codatori che "datore di lavoro" in senso proprio non sono.

A questo soccorre, propriamente, il portato normativo dell'art. 30, comma 4-ter, del d.lgs. n. 276/2003 laddove la norma rinvia appunto al contratto di rete per la specificazione delle "regole" che devono essere, appunto, "*stabilite attraverso il contratto di rete stesso*".

Regole di ingaggio

Nel tessuto regolatorio delle regole di ingaggio dei lavoratori dipendenti di uno dei retisti, ad uso dei codatori imprenditori collegati in rete, si gioca dunque, in concreto, il destino dell'istituto della codatorialità, anche per quanto attiene ai profili di resistenza al contenzioso.

Il contratto di rete di impresa, pertanto, dovrà collocare al suo interno non già un mero accordo di accesso alla codatorialità, ma una specifica valorizzazione dei poteri e, corrispettivamente, degli obblighi del datore di lavoro nell'ottica di una divaricazione e al contempo di una condivisione degli uni e degli altri da parte di tutti i codatori.

In questa prospettiva, conseguentemente, le regole di ingaggio dei lavoratori le cui prestazioni potranno essere legittimamente richieste e rese presso una qualsiasi delle imprese retiste, dovranno occuparsi specificamente di:

- *limiti di esercizio del potere direttivo*: consentendo a tutti i codatori di poter esercitare il potere direttivo (cfr. Circolare MLPS n. 35/2013), ma delineando i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo, anche per quanto attiene agli aspetti di valutazione complessiva della risorsa rispetto alla eventualità di un licenziamento (cfr. Cass. 8 settembre 2016, n. 17775 su Corte App. Cagliari 19 febbraio 2015, secondo cui la codatorialità “*implica che la prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo debba essere data con riferimento a tutti i datori di lavoro*”);
- *limiti di esercizio del potere organizzativo*: consentendo ai codatori di organizzare le risorse umane, utilizzate secondo specifiche indicazioni tratteggiate nelle regole apposte al contratto di rete, con specifica modulazione delle mansioni in base alle attività funzionalmente necessarie;
- *partecipazione all'esercizio del potere disciplinare*: i codatori dovranno conoscere le modalità corrette di segnalazione tempestiva al datore di lavoro di irregolarità o di illeciti disciplinari, affinché il titolare esclusivo di tale potere possa intervenire con le procedure sancite dall'art. 7 della legge n. 300/1970;
- *condivisione del dovere formativo e informativo*: gli obblighi di formazione e di informazione incombenti sul datore di lavoro dovranno essere condivisi con i codatori in funzione delle rispettive realtà imprenditoriali, anche con riguardo al rilievo dei singoli processi produttivi rispetto ai profili di tutela prevenzionistici;
- *condivisione degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*: i codatori dovranno partecipare al processo di valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del d.lgs. n. 81/2008 del datore di lavoro con riferimento agli ambiti lavorativi specifici delle singole realtà d'impresa in cui i lavoratori si troveranno ad operare e, reciprocamente, il documento di valutazione dei rischi e il piano di emergenza del datore di lavoro e di ciascuno dei codatori

La codatorialità nelle reti d'impresa

dovranno dare atto di tale condivisione e svilupparne i profili di tutela effettiva con riguardo alle misure di prevenzione e di protezione e di gestione delle emergenze da attuare nei singoli ambienti di lavoro;

- *partecipazione al processo di elaborazione dei documenti di lavoro*: i codatori dovranno fornire al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie affinché i documenti di lavoro (comunicazioni, dichiarazioni, prospetto paga, libro unico del lavoro, ecc.) siano coerente fotografia del reale sviluppo del rapporto di lavoro, in ragione delle prestazioni lavorative rese presso ciascuno dei codatori oltreché presso il datore di lavoro;

- *partecipazione alla correttezza di inquadramento assicurativo e contributivo*: le regole di ingaggio dovranno occuparsi, *last but not least*, dei requisiti previdenziali del rapporto di lavoro, affinché lo stesso risulti correttamente inquadrato e per effetto del corretto inquadramento siano coerenti le denunce del datore di lavoro e i corrispettivi versamenti di contributi e premi.

Naturalmente a seconda di come il contratto di rete troverà sviluppo, della natura e delle caratteristiche delle imprese retiste, le regole di ingaggio potranno e dovranno necessariamente differenziarsi, seguendo le concrete modalità di utilizzo delle prestazioni lavorative da parte dei codatori in funzione del programma di rete e delle peculiarità professionali dei lavoratori interessati.

Specificità del settore artigiano, certificazione e contrattazione collettiva

L'appartenenza delle imprese retiste ad un medesimo comparto, come nel caso dell'artigianato, può agevolare sia la scrittura del contratto di rete, sia la stesura dell'accordo di codatorialità e, specificamente, delle regole di ingaggio dei lavoratori.

Nella identità valoriale delle imprese artigiane, infatti, può trovare matrice di riferimento perfino la funzionalità dell'istituto, che qui si è inteso delineare pur senza pretese di completezza. Storicamente il settore artigiano si è mostrato capace di elaborare istituti nuovi nelle dinamiche proprie di imprenditori che sanno ben coniugare la tradizione con le esigenze di innovazione dettate

dallo sviluppo della società e dalle evoluzioni tecnologiche.

Evidentemente dovrà porsi attenzione, nel dipanare i contratti di rete con codatorialità, alle provenienze specifiche delle singole imprese, sia laddove l'ambito di riferimento sia quello regionale, sia quando le imprese provengano da territori regionali differenti, ma si muovano nel contesto di una medesima filiera produttiva.

In questa ottica, potranno essere utili supporti da un lato la certificazione del contratto di rete che, recando l'accordo di codatorialità, rientra a pieno titolo nella disciplina di cui all'art. 75 del d.lgs. n. 276/2003, **dall'altro la contrattazione collettiva di secondo livello**, in special modo quella territoriale, che potrà promuovere e valorizzare l'istituto della codatorialità anche in contesti di accordi più ampi che si volgono a disciplinare profili di contrattazione collettiva e individuale, anche con attenzione ai profili di *welfare* aziendale (si pensi al caso di una impresa retista codatore che ha un sistema avanzato di *welfare* a differenza degli altri retisti) e di rilancio della bilateralità (si pensi al ruolo che il sistema bilaterale può rivestire anche nei riguardi delle reti di impresa con specifico riguardo a quelle con accordo di codatorialità).

Giuliano Ceneri

Responsabile Area Legislazione Lavoro CNA Umbria

 @CeneriG

Pierluigi Rausei

ADAPT Professional Fellow

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*)

 @RauseiP

La codatorialità nelle reti d'impresa

() Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

Scarica il **PDF** 