

La Circolare Inps n. 135 del 2 luglio 2015 aggiunge un ulteriore tassello al funzionamento “pratico” della gestione del personale impiegato in regime di “assunzione congiunta” da parte di imprese operanti nel settore agricolo.

In linea con quanto precedentemente indicato dal Ministero del lavoro con [Decreto del 27 marzo 2014](#) (concernente le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione di lavoratori assunti congiuntamente), [Decreto direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014](#) (che, in caso di assunzioni congiunte, ha disposto la modifica del modello Unilav in UnilavCong.), e con [Circolare n. 7671 del 6 maggio 2015](#) (che devolve ai soggetti identificati nelle precedenti circolari tutti gli altri adempimenti connessi ai rapporti di lavoro), **la Circolare n. 135/2015 affida al c.d. “Referente Unico” anche la realizzazione di alcuni adempimenti in materia previdenziale relativi al personale co-assunto.**

In particolare, il “Referente Unico” (capogruppo nei casi dei gruppi di imprese, proprietario per aziende aventi medesimo assetto proprietario, o azienda individuata nel contratto di rete in caso, appunto, di rete di imprese) dovrà preoccuparsi di effettuare la “Denuncia Aziendale” (D.A.) al fine di consentire l’assunzione congiunta dei lavoratori, ai sensi dell’art. 31, commi da 3-*bis* a 3-*quinqüies*, d.lgs. n. 276/2003 (commi aggiunti dall’art. 9, comma 11, del dl 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99), fornendo tutte le indicazioni richieste per le imprese co-assuntrici. Dopo l’approvazione della Denuncia Aziendale, **l’impresa “Referente Unico” sarà chiamata trimestralmente a fornire la “Denuncia trimestrale di manodopera” (DMAG) in cui dovranno essere riportate le giornate di lavoro effettuate da ciascun dipendente co-assunto per ciascun mese di denuncia, dettagliandone la ripartizione per ciascuna società co-assuntrice che ne abbia effettivamente utilizzato la prestazione.**

Gli ultimi interventi del Ministero del lavoro, unitamente ai dettagli operativi dell’Inps, ci consentono di avanzare alcune considerazioni anche rispetto alla “trascurata”, quanto a chiarimenti e definizioni ministeriali, codatorialità.

Infatti, mentre nel settore agricolo l’intervento legislativo del 2013 ha da subito specificato la possibilità di procedere a vere e proprie assunzioni congiunte di più dipendenti in comune da parte di più imprese agricole, con conseguente regime di responsabilità solidale in capo ai (plurimi) datori di lavoro, ed ha quindi agevolato anche la definizione di prassi applicative e di un concreto sistema

di implementazione, non altrettanto può dirsi rispetto alla codatorialità nelle reti di imprese, essendo il concetto stesso, ad oggi, ancora abbastanza indefinito.

Dopo l'ormai nota Circolare ministeriale n. 35/2013 non ci sono stati interventi legislativi o ulteriori pronunce in merito alla possibilità che anche la codatorialità implichi la contitolarità dei rapporti di lavoro tra le imprese in rete (tanto più quando la Circolare ministeriale n. 7671/2015 specifica che l'assunzione congiunta determina l'instaurazione di «un rapporto di lavoro con una pluralità di datori, intesi come tali sia sotto il profilo formale che sotto quello sostanziale») o che, diversamente, configuri solo una modalità di organizzazione del lavoro.

Dal 2013 ad oggi, lo stallo.

L'inerzia nella definizione di un regime che, di fatto, è già operativo, in forza dell'art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003, risulta poco funzionale al sempre crescente fenomeno delle reti di imprese (11.158 imprese coinvolte in rete al 6 giugno 2015) ed a ciò si aggiunga che, proprio a causa della laconicità delle disposizioni legislative e della totale assenza di chiarimenti applicativi, la codatorialità, che può essere scelta su base volontaria, risulta sostanzialmente ignorata nei contratti di rete.

Tuttavia, il comportamento del Ministero e degli altri enti pubblici può fornire alcune indicazioni sui probabili sviluppi futuri dell'istituto.

Infatti, **la peculiarità della disciplina che si sta via via implementando per le reti di imprese agricole**, senza mai alcun riferimento a quella dei restanti settori produttivi, **porta plausibilmente a ritenere che** non sia possibile dettare una disciplina comune e che, conseguentemente, **i due regimi giuridici della codatorialità** (art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003) **e dell'assunzione congiunta** (art. 31, commi da 3-bis a 3-quinquies, d.lgs. n. 276/2003) **non siano tra di loro assimilabili** (in tal senso A. Perulli, *Contratto di rete, distacco, codatorialità, assunzioni in agricoltura*, in *La riforma del mercato del lavoro, IV vol.*, a cura di A. Perulli, L. Fiorillo, Il nuovo diritto del lavoro, Torino, 2014, pag. 463; M. G. Greco, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 2, pag. 397; in senso contrario M. Biasi, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità: le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It*, 2014, n. 218, pag. 28).

Ed infatti, gli interventi citati si sono mantenuti in linea con il contenuto dell'**art. 31** che, nell'ambito delle reti di imprese, **consente l'assunzione congiunta dei dipendenti in rete esclusivamente nel caso in cui la rete sia composta per almeno il 50% da imprese agricole** («3 bis. Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo [...], ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende». 3 ter. **L'assunzione congiunta [...] può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 50 per cento di esse sono imprese agricole**»). Tale mantenuta eccezione non sarebbe spiegabile se non con l'intenzione del legislatore di sottoporre la codatorialità ex art. 30, d.lgs. n. 276/2003, in linea di massima, ad un diverso regime giuridico ed applicativo.

La circolare Inps ed i decreti ministeriali descrivono come l'assunzione congiunta debba essere operativamente gestita dalle imprese in rete e, indirettamente, ne definiscono i contenuti.

In particolare, nella circolare Inps n. 135/2015 l'adempimento, posto a carico del c.d. Referente Unico, che maggiormente risulta essere espressione della co-assunzione è la comunicazione analitica delle giornate di lavoro prestate da ciascun dipendente per ciascuna diversa impresa della rete, in modo da rendere possibile la corretta ripartizione dei costi e degli oneri connessi al rapporto di lavoro.

Oltre ai noti profili di responsabilità solidale, **il tratto caratterizzante l'assunzione congiunta è, quindi, la chiarezza e la tracciabilità della gestione dei lavoratori co-assunti** rispetto ai quali ogni impresa è tenuta a dare conto all'istituto previdenziale, garantendo la tutela ai dipendenti utilizzati promiscuamente da più imprese.

Per quanto concerne, invece, le modalità di gestione della **codatorialità, unico strumento (ancorché non bene definito) utilizzabile dalle imprese in rete appartenenti agli altri settori produttivi**, non sono stati forniti chiarimenti, stante l'assenza di rinvio a decretazione applicativa (come invece indicato per l'assunzione congiunta nell'art. 31, comma 3 *quater*, d.lgs. n. 276/2003).

Se, quindi, assunzione congiunta fosse sinonimo di codatorialità (e viceversa) la totalità delle indicazioni sino ad oggi fornite rappresenterebbero la “sostanza”, dal punto di vista giuridico ed amministrativo, dell’istituto delle reti di imprese.

Diversamente, e volendo dare un senso all’eccezione di cui all’art. 31, d.lgs. n. 276/2003, **la codatorialità dovrebbe essere gestita senza particolari adempimenti ed in autonomia dalle imprese in rete attraverso le regole dedotte nel contratto di rete**, eventualmente accompagnato a buone prassi ed accordi sindacali, onde garantire quella fluidità d’impiego che rappresenta il reale valore aggiunto per le retiste (basti pensare al “caso” Battistella, rete di imprese che ha trovato nell’uso agevole della codatorialità lo strumento per evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali, potendo collocare i dipendenti delle 4 imprese retiste nei diversi stabilimenti, allocandoli in base ai picchi o ai cali di lavoro, ma mantenendoli “a libro paga” della propria impresa d’origine). Tuttavia, volendo soddisfare la richiesta di garanzie di tutela per i dipendenti, escludendo al contempo il regime di responsabilità solidale automatica che dovrebbe essere tipica dell’assunzione congiunta, potrebbe essere validamente mantenuto il sistema delle comunicazioni agli istituti previdenziali *a posteriori* rispetto all’effettivo impiego del dipendente in codatorialità, magari sottoponendo il datore all’obbligo di far sottoscrivere tale comunicazione per ricevuta al dipendente co-gestito, garantendo così la verifica da parte di quest’ultimo circa il corretto adempimento della comunicazione (che potrebbe garantirebbe una più agevole applicazione del regime di solidarietà passiva delle imprese che abbiano effettivamente utilizzato promiscuamente i dipendenti).

Ad ogni modo, occorre rilevare come la circolare Inps utilizzi indifferentemente ed a più riprese i termini “co-datore” e “co-assuntore” senza attribuirgli alcuna differenza. Sebbene questa circostanza non assuma contenuti di particolare rilevanza o dirimenti rispetto alla questione interpretativa sulle differenze tra gli istituti, essa dimostra, ancora una volta, la scarsa attenzione ad una problematica che sta incidendo molto sulle possibilità di sviluppo dell’istituto delle reti di imprese e contribuisce ad alimentare la confusione sul tema.

Agnese Moriconi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@agnesemoriconi1

Scarica il pdf 