

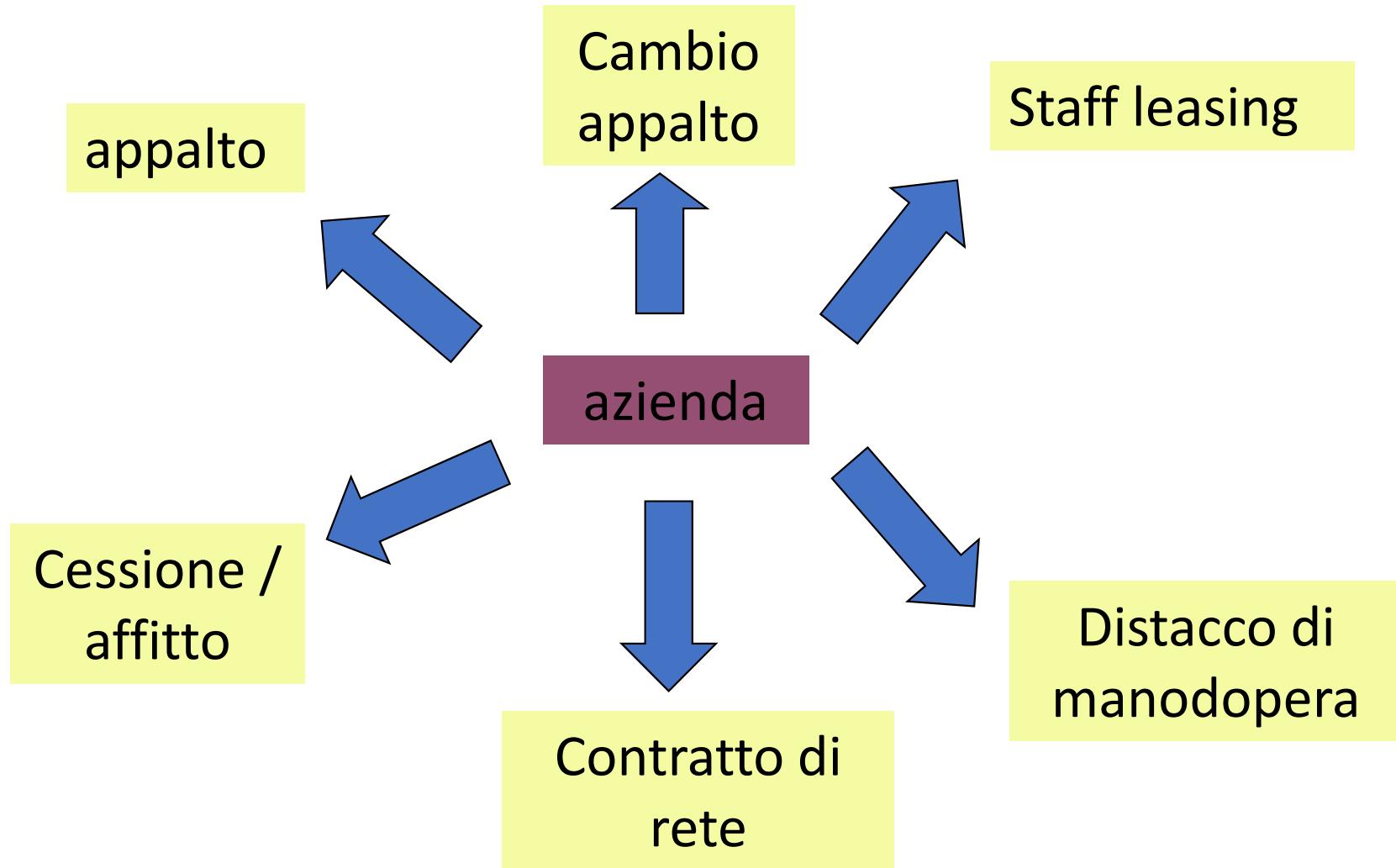
7° FORUM TUTTOLAVORO

L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Come può migliorare il rapporto di lavoro

Roma, 27 novembre 2019

CONTRATTO DI RETE QUALE ECONOMIA
DI SCALA PER RIDURRE IL COSTO DEL LAVORO
Paolo Stern



Il distacco del lavoratore

Il distacco

L' **art. 30** del D.Lgs 276/2003 individua l'ipotesi del **distacco** quando un **datore di lavoro** per **soddisfare un proprio interesse** mette temporaneamente a **disposizione** di un altro soggetto **uno o più lavoratori** per svolgere una certa attività lavorativa.

Il distacco

1. Il trattamento economico e normativo rimane a carico del distaccante.
2. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.
3. Se il distacco comporta uno spostamento di più di 50 km rispetto alla unità produttiva di provenienza, devono sussistere comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Il distacco

Obbligazione di prestare l'attività lavorativa resta **sospesa** (totalmente o parzialmente) nei confronti del datore di lavoro originario (c.d. distaccante) - il quale però conserva i poteri tipici del datore di lavoro - e, per espressa disposizione di quest'ultimo, viene invece **adempiuta nei confronti di un altro imprenditore** (c.d. distaccatario)

I soggetti

Distaccante – datore di lavoro titolare del rapporto con il lavoratore a tutti i fini:

- Retributivo
- Contributivo
- Assicurativo
- Amministrativo – obblighi di dichiarazioni (COB, CU, 770, Inail, computo numerico)
- Processuale – non c'è novazione soggettiva tra distaccante e distaccatario (foro competente)

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore – comma 2 art. 30

I soggetti

Distaccatario – soggetto nei confronti del quale viene resa la prestazione lavorativa (definito art. 30 “altro soggetto”)

- Non necessariamente imprenditore
- Possibile pluralità di distaccatari

In caso di irregolare distacco diventa
l'effettivo datore di lavoro

I soggetti

- Distaccato – lavoratore che esercita la propria attività presso il distaccatario
- Non ci sono limiti di categoria (operai, impiegati, quadri, dirigenti)
- Non obbligatorio il consenso (**tranne cambio mansioni**)
- Possono essere interessati pluralità di lavoratori

Soggetto alle disposizioni generali del distaccante ed agli ordini di servizio particolari del distaccatario

Riepilogo elementi caratterizzanti

- Interesse
- Temporaneità
- Puntuale definizione dell'attività del lavoratore
- Mutamento di mansioni
- Distanza residenza lavoratore
- Responsabilità del distaccante
- Ribaltamento costi del lavoro

Il contratto di rete

Contratto di rete

Il contratto di rete è disciplinato dall' art. 3, comma 4 ter, del D.L. n. 5/2009, ai sensi del quale *“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

Questo contratto permette alle aziende partecipanti di mantenere la propria autonomia, ma di mettersi insieme per attuare attività e progetti comuni, che da sole non potrebbero svolgere. Un altro vantaggio rispetto ad altre forme di aggregazione è che dà maggiore flessibilità perché il contratto è uno strumento adattabile alle circostanze e se necessario modificabile per accordo fra le parti.

Oltre alle opportunità produttive e commerciali la rete offre la possibilità di un utilizzo flessibile del personale. Anzitutto attraverso lo strumento del distacco, il cui uso all'interno della rete è stato facilitato dalla legge. Inoltre con la possibilità, riconosciuta dalla stessa legge, di prevedere forme di codatorialità e di titolarità congiunta dei rapporti di lavoro facenti capo alle aziende retiste.

Contratto di rete

Il comma 4 ter, inserito all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, inoltre, chiarisce che *“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.”*

Per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”.

Soggetti appartenenti alla rete:

il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente **tra due o più imprese** e di conseguenza **non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori** ai sensi dell'art. 2082 c.c. (ad es. professionisti e associazioni).

Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. 7/2018)

Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità ... di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, con accesso alle relative provvidenze in materia...

(art. 12 c. 2 L 81/2017)

Oggetto del contratto:

Il Legislatore si limita a stabilire che lo stesso può riguardare lo **scambio di informazioni** tra imprenditori, la **collaborazione** in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricoprendere lo **svolgimento in comune** di “una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”.

Contratto di rete – le ispezioni dell'INL

Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. 7/2018)

- *mancata applicazione del CCNL in caso di socio lavoratore di cooperativa;*
- *“l’utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale”;*
- *la “assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati”;*
- *il “lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni”;*
- *la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l’INPS e maggiore “flessibilità” nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più “graditi” mediante semplice comunicazione.*

Requisito formale:

Affinchè l'automaticità dell'interesse al distacco, da una parte, e la messa a "fattor comune" dei dipendenti attraverso la codatorialità – **si producano nei confronti dei terzi**, ivi compresi i lavoratori, è necessario che si proceda preventivamente **alla iscrizione nel registro delle imprese del contratto di rete** (v. art. 3, comma 4 quater, del D.L. n. 5/2009)

Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. 7/2018)

Adempimenti amministrativi:

I lavoratori devono essere **formalmente assunti**, mediante l'assolvimento dei relativi adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul LUL) **da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa**

Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. 7/2018)

Diritto alla retribuzione del lavoratore:

nel contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione.

Codatorialità nel contratto di rete:

- a) il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa a tale contratto;
- b) elemento NON obbligatorio nel contratto di rete che può limitarsi, circa l'utilizzo della manodopera, alla sola gestione del distacco;
- c) deve risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi "a fattor comune" al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Ispettorato Nazionale del Lavoro (circ. 7/2018)

Responsabilità solidale:

le eventuali omissioni relative al trattamento retributivo o contributivo **espongono a responsabilità tutti i co-datori**, a far data dalla messa “a fattor comune” dei lavoratori interessati; ciò perché i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale. Altrettanto a dirsi, sotto il profilo della responsabilità solidale, in relazione alle omissioni contributive derivanti dalla applicazione di un **contratto collettivo privo dei caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore (!)**, secondo quanto previsto dell’art. 1, co. 1 del D.L. n. 338/1989.

Responsabilità solidale:

Corte Costituzionale, sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, **responsabilità solidale estesa anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto** al fine dichiarato di “**evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale**”.

Contratti di lavoro in un unico gruppo economico

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 1/2016, disconoscendo il proprio indirizzo formulato con la circolare n. 28 del 24 giugno 2005, ritiene possibile che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante **possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete.**

Contrasto al Caporalato Legge 199/2016

Art. 1 - Modifica dell'art. 603-bis del Codice Penale

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da **uno a sei anni** e **con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato**, chiunque:

- 1) **recluta** manodopera allo scopo di **destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno** dei lavoratori;
- 2) **utilizza, assume o impiega** manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed **approfittando del loro stato di bisogno**.

Se i fatti sono **commessi mediante violenza o minaccia**, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Contrasto al Caporalato Legge 199/2016

Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- ✓ la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- ✓ la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- ✓ la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- ✓ la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

segue

Contrasto al Caporalato Legge 199/2016

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- ✓ il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- ✓ il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;
- ✓ l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Somministrazione fraudolenta

Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, **il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.**

Art. 38 bis dlgs 81/2015

I vantaggi del contratto di rete

Un'impresa potrebbe ottenere grandi vantaggi anche di tipo economico condividendo la spesa di personale altamente specializzato e quindi con conseguenti elevate richieste retributive.

Il contratto di rete stesso poi potrebbe costituire un virtuale “territorio di lavoro” regolamentato da disposizioni comuni discendenti da contrattazione collettiva di secondo livello (**PDR e welfare aziendale**).

I vantaggi del contratto di rete

Dopo la stretta normativa sul contratto a termine e sulla somministrazione a termine (DL 87/2018 cd decreto dignità) si sta registrando un rinnovato interesse verso il contratto di rete quale elemento regolatore di flessibilità di impiego di lavoratori coniugata con la stabilità contrattuale. **In pratica, vista la relativa semplicità di “scambio di lavoratori” si registrano esperienze di raggruppamenti di imprese con esigenze temporali di impiego complementari in cui lavoratori, assunti formalmente da una o più imprese retiste, vengano distaccati ad altre imprese nei momenti di bassa necessità occupazionale da parte dell’impresa datrice di lavoro.**

Protezione della scelta imprenditoriale

La certificazione dei contratti



La certificazione del contratto

La certificazione è una procedura volontaria di verifica della conformità del tipo contrattuale prescelto al rapporto che in concreto le parti intendono instaurare

(artt. 75 - 84 Dlgs 276/03)

La certificazione dei contratti

*Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, **direttamente o indirettamente**, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo*



somministrazione

(artt. 75 Dlgs 276/03)

Contratti di rete -
Codatorialità L 33/2009

Trasferimento d'azienda

appalto

Contratti di gestione

La certificazione del contratto

LE SEDI DI CERTIFICAZIONE

- a) gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;
- b) le Direzioni provinciali del Lavoro;
- c) le Province;
- d) le Università pubbliche e private ,comprese le Fondazioni universitarie;
- e) la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro;
- f) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro**



Finalità della ASSE.CO.

La previsione degli accessi ispettivi presso i datori di lavoro si orienterà in via prioritaria nelle imprese che non siano in possesso dell'asseverazione.

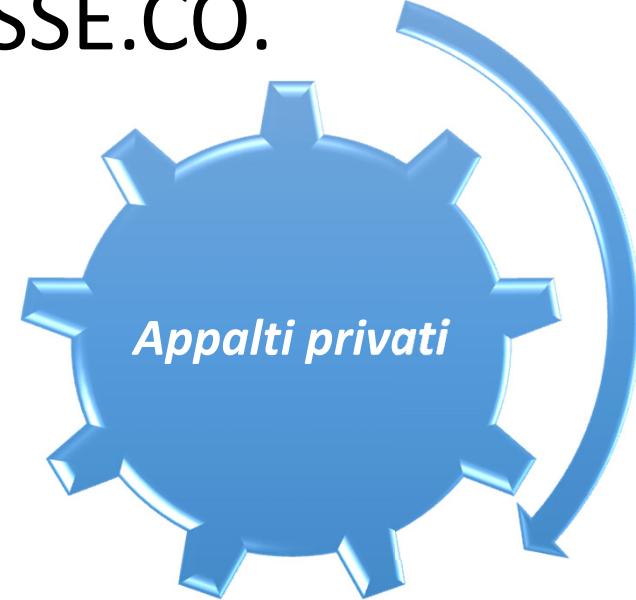


Restano salve:

- attività di vigilanza relative a specifiche richieste di intervento ispettivo
- indagini demandate dall'autorità giudiziaria o amministrativa
- controlli a campione finalizzate alla verifica della veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente

Finalità e fini pratici della ASSE.CO.

Ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese e il personale ispettivo ne terrà conto nell'ambito di eventuali accertamenti.



La ASSE.CO. potrà essere utilizzata da soggetti terzi, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguiti dal protocollo e riconducibile al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia e legislazione sociale