

RETI TRA IMPRESE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO
Linee Guida Operative

Coordinatore scientifico:
Carlo Borzaga

Ricercatori:
Matteo Borzaga
Sara Depedri
Chiara Ferrari
Ester Gubert
Paola Iamiceli
Michele Mazzetti

Progetto realizzato nell'ambito dell'Accordo di
Programma tra Euricse e la Provincia Autonoma di
Trento.

RETI TRA IMPRESE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO

Linee Guida Operative

C. Borzaga*, M. Borzaga**, Sara Depedri***, C. Ferrari****, E. Gubert*****, P. Iamiceli**, M. Mazzetti*****

Sommario

Premessa	3
1. I confini della rete – i soggetti stipulanti	4
2. Obiettivi strategici	4
3. Programma di rete	5
4. Soggettività giuridica	6
5. Governance	6
6. Aspetti patrimoniali	7
7. I rapporti di lavoro nei contratti di rete: quadro giuridico e programma di rete	8
8. Il distacco	8
9. La codatorialità	9

Documento realizzato nell'ambito del progetto di ricerca:

"Welfare plurale e reti di impresa". Hanno collaborato Federica Silvestri e Arianna Monterosso.

* Presidente, Euricse; Senior Professor, Università degli Studi di Trento.

** Professore ordinario, Università degli Studi di Trento.

*** PhD, Senior Researcher, Euricse.

**** Docente a contratto, Università degli Studi di Trento.

***** PhD, Università degli Studi di Trento.

PREMESSA

Il contratto di rete è un contratto con il quale “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” (art. 3, commi 4-ter e seguenti, del d.l. n. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33).

Si tratta di un formale contratto con il quale si possono instaurare relazioni di media-lunga durata volte a realizzare una forma di cooperazione strategica tra due o più attori per l’attuazione di uno o più progetti e/o lo svolgimento di attività di comune interesse mediante la combinazione e condivisione di competenze e risorse, anche non materiali, da parte dei diversi partecipanti, ciascuno dei quali preserva una sua autonomia, giuridica ed economica. Esso prevede in particolare la possibilità di condividere anche la forza lavoro introducendo a questo fine due istituti giuslavoristici innovativi – il distacco agevolato e la codatorialità – ad uso esclusivo delle imprese che sottoscrivono il contratto.

Con il contratto di rete il legislatore valorizza al massimo l’autonomia contrattuale delle parti, offrendo uno strumento dotato di una disciplina largamente dispositiva che consente adattamenti e modulazioni in base alle esigenze concrete.

Il contratto di rete si configura quindi – sia in via generale che per le cooperative e imprese sociali – sia come “alternativo” rispetto ad altri modelli giuridici preesistenti per la collaborazione tra imprese (esempio, consorzio, raggruppamento temporaneo di imprese, associazione), sia quale strumento “complementare”, potendosi combinare in vario modo con essi (esempio, il contratto di rete può essere stipulato anche da consorzi di cooperative sociali o cooperative di secondo livello – che spesso sono promotrici dello stesso contratto di rete – configurandosi in tal modo come “rete di reti”, oppure può essere stipulato tra cooperative che sono anche parte di un consorzio).

Le presenti linee guida si propongono di evidenziare le possibili diverse configurazioni che il contratto di rete può assumere e di indicare come i diversi strumenti da esso previsti possono essere utilizzati. Ciò anche sulla base di quanto emerso sia dalle applicazioni concrete che di tale istituto sono state fatte nel mondo della cooperazione sociale, sia dalla ricerca sui rapporti in essere tra cooperative sociali di inserimento lavorativo e imprese convenzionali. Con l’obiettivo di stimolare i soggetti interessati a rafforzare le relazioni in essere o a realizzarne di nuove, e a sfruttare gli ampi spazi di libertà contrattuale a loro disposizione.

I soggetti che intendano sottoscrivere un contratto di rete (anche) per finalità inerenti all’inserimento lavorativo di soggetti deboli è bene che si accostino a tale strumento identificando, in primo luogo, gli obiettivi strategici da perseguire nell’ambito della rete, secondo un ordine di priorità, e la compagine della rete. Ciò, in quanto tali aspetti sono cruciali nel determinare il concreto assetto della rete.

1 I confini della rete – i soggetti stipulanti

Nella stipula del contratto di rete va tenuto presente che parti del contratto possono essere due o più imprese di qualsiasi forma giuridica (società di persone, di capitali, imprese individuali, imprese con e senza scopo di lucro, ecc.) e dimensione (micro, piccole, medie e grandi), senza limitazioni con riferimento al settore di attività o alla collocazione territoriale delle stesse. Non possono, invece, far parte del contratto di rete associazioni o fondazioni, che non siano imprese sociali, ed enti pubblici non imprenditoriali.

Laddove si intenda includere nella rete anche soggetti non imprenditoriali, che ad oggi non possono parteciparvi quali parti contraenti, si può prevedere un loro coinvolgimento attraverso la stipula di accordi *a latere* del contratto di rete, oppure attraverso una loro partecipazione agli organi della rete o, ancora, attribuendo loro un ruolo manageriale nella rete (esempio, configurandoli quali manager della rete).

La compagine della rete non va necessariamente concepita come statica e immutabile: è possibile, infatti, distinguere tra partner immediati, che costituiscono il “nucleo duro” della rete, con i quali dare avvio e formalizzare il progetto di collaborazione strategica, e partner futuri, che entrino a far parte della rete in un momento successivo (esempio, imprese convenzionali o cooperative sociali con particolari specializzazioni). È altrettanto possibile che alcuni sottoscrittori originari del contratto di rete intendano uscire anticipatamente dalla rete. In questi casi è opportuno che il contratto contenga apposite clausole volte a regolare i meccanismi di entrata (definendo requisiti e modalità di ammissione) e uscita dalla rete (attraverso la facoltà di recesso, l'esclusione o sospensione delle attività della rete).

2. Obiettivi strategici

La stipula del contratto di rete deve fondarsi su una chiara identificazione e condivisione degli obiettivi strategici da perseguire, finalizzati alla crescita della capacità innovativa e della competitività dei soggetti partecipanti. Tra gli obiettivi strategici perseguibili con il contratto di rete è contemplabile anche l'inserimento lavorativo di persone in difficoltà, ma è importante che esso si coniughi con un obiettivo più ampio, nell'area della competitività e crescita innovativa. Infatti, prevedere quale scopo comune del contratto di rete la mera condivisione delle risorse umane o l'utilizzo promiscuo delle stesse potrebbe presentare delle criticità a causa dei limiti posti dal diritto del lavoro.

Fermo restando che l'obiettivo ultimo delle cooperative di inserimento lavorativo è quello di occupare – in cooperativa o in altra impresa e alle migliori condizioni – persone con difficoltà di accesso al lavoro, il contratto di rete può prevedere azioni che consentano alle cooperative sociali sia di fare massa critica, essere attori più efficienti e competitivi nell'offerta di servizi per ovviare al problema dimensionale e di scarsa capacità di investimento, sia di aumentare la capacità di inserimento e di potenziare la formazione al lavoro dei soggetti inseriti. A tal fine il contratto può, ad esempio, essere maggiormente orientato al mercato e prevedere obiettivi strategici nell'area della stabilizzazione/aumento delle commesse, accesso a nuovi mercati, promozione commerciale congiunta, integrazione dell'offerta di beni/servizi, specializzazione o innalzamento della qualità di beni/servizi, realizzazione di economie di scala, oppure può essere (anche) finalizzato all'erogazione di servizi strumentali ai soggetti partecipanti (esempio, consulenza, marketing), oppure ancora può (anche) puntare ad accrescere le opportunità di lavoro per le persone svantaggiate, diversificare i percorsi di inserimento lavorativo presso i partner, definire

iniziative congiunte di formazione e crescita professionale di soggetti svantaggiati, come anche di educatori e altro personale.

Indipendentemente dall'orientamento, il contratto di rete può essere stipulato sia tra sole cooperative sociali – di tipo sia A) che B) – che tra cooperative sociali e imprese convenzionali. La ricerca ha mostrato che al momento tra i contratti sottoscritti prevalgono i primi, ma che nelle relazioni sia tra cooperative che tra queste ed altre imprese vi sono ampi spazi di sviluppo.

Il contratto di rete può essere impiegato tanto per “stabilizzare” e far crescere rapporti pregressi, quanto per “sperimentare” nuove collaborazioni soprattutto con il mondo delle imprese convenzionali con cui molte cooperative sociali già intrattengono rapporti di varia natura, potendo anche prevedere modalità di attuazione gradualità e progressive.

Gli obiettivi strategici vanno esplicitati in un'apposita clausola contrattuale, indicando anche le modalità per misurare l'avanzamento della rete verso tali obiettivi (esempio, numero di commesse acquisite o contratti derivanti dall'attività della rete; numero e migliore qualità dei servizi sviluppati in rete rispetto a quelli presenti usualmente sul mercato).

3. Programma di rete

Gli obiettivi strategici devono essere tradotti in azioni concrete che delineano il programma di collaborazione (cosiddetto programma di rete) a cui si vincolano i soggetti stipulanti.

A seconda dell'intensità della collaborazione che si vuole realizzare, i contraenti si possono obbligare, alternativamente o congiuntamente, a: scambiare informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica (rete più leggera, idonea per una fase iniziale della collaborazione, ad esempio tra cooperative che intendono scambiarsi *best practices* per migliorare la loro attività), oppure collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese (esempio, rete tra un'azienda privata e diverse cooperative sociali, finalizzata a sviluppare iniziative commerciali congiunte a cui magari collegare attività formative di figure professionali più spendibili sul mercato locale del lavoro), oppure esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa (esempio, rete orientata ad acquisire nuove commesse da realizzare in forma congiunta tra le cooperative sociali, attraverso una collaborazione più intensa, ma anche a favorire attraverso la formazione e l'accompagnamento la capacità lavorativa e la produttività dei lavoratori svantaggiati).

A seconda del livello della filiera in cui si collocano le cooperative sociali e/o le imprese convenzionali partecipanti al contratto, la collaborazione può articolarsi in senso orizzontale (esempio, rete tra cooperative sociali volta a coordinare le modalità di accesso a nuovi mercati collaborando nella produzione di servizi innovativi) o verticale (esempio, rete per la creazione di una filiera di servizi di prossimità finalizzati all'inserimento lavorativo).

Laddove i partecipanti alla rete intendano collaborare anche in specifiche attività che non necessariamente contemplino la partecipazione congiunta di tutti i retisti è opportuno che il contratto di rete preveda tale possibilità, ad esempio, regolando le modalità di presentazione dei singoli progetti di collaborazione e di adesione agli stessi, nonché i profili di responsabilità patrimoniale di chi partecipi o meno allo specifico progetto (cosiddetta rete “multi-progetto”).

Con specifico riferimento alla partecipazione, mediante il contratto di rete, ad appalti pubblici va tenuto presente che ciò deve essere espressamente contemplato tra le attività oggetto del programma di rete. In proposito è opportuno considerare le disposizioni in materia di

raggruppamenti temporanei e consorzi, di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 50/2016, nonché le indicazioni operative fornite dall'Autorità di vigilanza per i contratti pubblici con la determinazione n. 3/2013.

4. Soggettività giuridica

Su richiesta delle parti contraenti, in presenza di un fondo comune e (secondo l'interpretazione sistematica della norma sul contratto di rete) di un organo comune, nonché dell'indicazione della sede e della denominazione della rete, la rete può acquisire soggettività giuridica, configurandosi come autonomo soggetto giuridico distinto rispetto alle imprese partecipanti alla rete e autonomo centro di imputazione di diritti, obblighi, responsabilità.

Le reti soggetto beneficiano del regime di responsabilità limitata al fondo comune.

Tale modello di rete si caratterizza per un livello più elevato di complessità e strutturazione rispetto alle reti prive di soggettività (cosiddette reti-contratto). Dalla ricerca è emerso che le cooperative sociali finora prediligono nettamente il modello della rete-contratto, tuttavia, segnali di interesse verso il riconoscimento della soggettività giuridica della rete sono stati riscontrati in alcuni casi di contratti di rete tra cooperative sociali e imprese convenzionali.

In particolare, la nascita di un autonomo soggetto di diritto è un aspetto da considerare per le reti con finalità (anche) commerciali, legate all'accesso a nuovi mercati o allo svolgimento in comune di attività di acquisto/vendita o, più in generale, la cui attività sia rivolta verso terzi. Come confermato dalla ricerca, la soggettività può inoltre risultare funzionale laddove nella rete partecipino anche imprese convenzionali.

La rete-soggetto rileva anche fiscalmente, essendo un soggetto tributario, dotato di autonomo numero di partita IVA e tenuto ad adempiere a tutti gli obblighi tributari (cfr. sul punto Agenzia delle Entrate, Circolare n. 20/E del 18.6.2013).

5. Governance

Il progetto di collaborazione strategica deve essere sorretto da un'adeguata struttura di governance, calata sul caso concreto e in grado di supportare le esigenze operative della rete. Al riguardo l'autonomia contrattuale delle parti è sovrana, potendo la rete essere dotata o meno di un organo comune incaricato dell'esecuzione del contratto di rete. Ciò vale, in particolare, nel caso di rete priva di soggettività in quanto in caso di rete-soggetto la normativa richiede, invece, l'istituzione dell'organo comune (e del fondo patrimoniale comune). In ogni caso devono essere definite nel contratto di rete le regole per l'assunzione delle decisioni da parte dei partecipanti, eventualmente anche nel contesto di una vera e propria assemblea.

È importante che la scelta della tipologia e composizione dell'organo comune sia funzionale alla realizzazione del programma di rete e al contempo rifletta l'assetto dei rapporti esistenti tra i partecipanti alla rete. Laddove la collaborazione sia ancora priva di una solida identità, perché ad uno stadio iniziale o sperimentale, e/o coinvolga un numero contenuto di retisti, possono risultare più congeniali modelli di governance diffusa e condivisa, come – ad esempio – l'istituzione di un organo comune pluripersonale di cui facciano parte tutti gli aderenti alla rete. Lo stesso può dirsi in caso di reti in cui la collaborazione si sviluppa in senso orizzontale, tra soggetti che operano nel medesimo stadio della filiera. Al contrario, in caso di reti di ampie

dimensioni o caratterizzate da una leadership condivisa, in forza di rapporti collaborativi pregressi consolidati, può risultare preferibile optare per sistemi di governo più accentrati, ad esempio attraverso un organo comune composto solo da una parte degli aderenti o da un soggetto solo (cosiddetto organo comune "monocratico"). Questa soluzione appare funzionale anche per quelle reti in cui i partecipanti collaborano secondo una logica verticale, di filiera, nonché per le reti "miste", che includono tra i partecipanti cooperative sociali e imprese convenzionali, e per le reti orientate al mercato. In questi casi è opportuno che il contratto definisca in modo chiaro i poteri assegnati all'organo comune ed eventualmente al suo interno ai singoli delegati e arricchisca la governance contrattuale con meccanismi compensativi che favoriscano la partecipazione alle decisioni strategiche e la condivisione delle informazioni. Ad esempio, si possono prevedere organi "di raccordo" che interagiscano con l'organo della rete, oppure meccanismi cooperativi di aggiornamento costante di tutti gli aderenti alla rete, per assicurare una maggior compartecipazione e condivisione delle decisioni. In alternativa il ruolo di raccordo con le retiste e di supervisione della rete può essere svolto da un singolo soggetto, quale *primus inter pares*.

Anche nel caso in cui si opti per un organo comune monocratico può essere utile introdurre dei meccanismi che garantiscano maggior partecipazione, come – ad esempio – sistemi di turnazione temporale di tale organo.

Le parti contraenti sono inoltre libere di strutturare la governance della rete in modo più articolato attraverso l'istituzione di organi ulteriori (esempio, Assemblea, organi di controllo, ecc.).

La ricerca ha dimostrato che le cooperative sociali prestano attenzione nel definire gli assetti di governance del contratto rete, posto che quasi tutti i contratti analizzati prevedono l'organo comune e in diversi casi istituiscono ulteriori organi o assegnano a specifiche figure ruoli di supervisione, controllo e/o coordinamento della rete. Le cooperative sociali prediligono forme di governance diffusa attraverso organi comuni collegiali, tendenzialmente composti da tutti gli aderenti, soprattutto quando la collaborazione coinvolge solo cooperative sociali. Qualora alla rete partecipino anche imprese convenzionali gli assetti di governo tendono ad essere più accentrati e gerarchici e a presentare una maggiore articolazione.

6. Aspetti patrimoniali

Anche la scelta in merito alla struttura finanziaria della rete va assunta in funzione degli obiettivi strategici e del programma di rete.

Nelle reti in cui l'attuazione del programma richieda investimenti rilevanti e comunque l'assunzione di impegni economici da parte dei contraenti, come ad esempio nelle reti orientate al mercato, può essere opportuno costituire un fondo comune, alimentato con i contributi versati dai partecipanti e destinato alla realizzazione del progetto di collaborazione. In questi casi può essere particolarmente indicato dotare la rete anche di un organo comune in modo da poter beneficiare della responsabilità patrimoniale limitata, con la conseguenza che i terzi potranno far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune. Questa soluzione è adottata in buona parte dei contratti di rete oggetto della ricerca, in particolar modo quando alla rete partecipano anche imprese convenzionali.

Ove la collaborazione si presenti meno intensa, come nelle fasi iniziali, e consista, ad esempio, nel mero scambio di informazioni o prestazioni, la rete può anche essere priva di dotazione patrimoniale. In tal caso il funzionamento della rete si fonderà sull'utilizzo delle risorse individuali dei partecipanti o su quelle eventualmente messe in comunione, ma non sussisterà alcuna limitazione della responsabilità patrimoniale.

7. I rapporti di lavoro nei contratti di rete: quadro giuridico e programma di rete

Gli enti che vogliano sottoscrivere un contratto rete che includa anche un capitolo dedicato alla materia giuslavoristica devono in primo luogo fare riferimento alla disciplina legale e regolamentare (Circolari ministeriali) vigente. In particolare, devono riferirsi all'art. 30, co. 4 *ter* del D.Lgs. 276/2003, all'art. 43 *bis* del D.L. n. 34/2020 conv. L. 77/2020 (Contratto di rete con causale di solidarietà), alla Circolare del Ministero del lavoro n. 35 del 29 agosto 2013 e alla Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 7 del 29 marzo 2018, nonché alle norme ivi eventualmente richiamate. Questi testi normativi, benché non siano esaustivi e lascino alle parti ampia libertà di azione, sono quelli specificamente attinenti alla materia giuslavoristica inclusa nei contratti di rete.

Alla luce di quanto previsto all'art. 30, co. 4 *ter* del D.Lgs. 276/2003 due sono gli istituti che la legge rinvia alla disciplina del contratto di rete (e ad essa soltanto, senza coinvolgere le parti sociali): il distacco (cosiddetto agevolato) e la codatorialità.

Questi due istituti giuslavoristici sono un'esplicita eccezione alla regola dell'unicità del datore di lavoro, che si evince dall'art. 2094 Cod. Civ. e che ha come corollario il divieto di interposizione fittizia di manodopera.

Al fine di usufruire dei due istituti (distacco "agevolato" e codatorialità) previsti all'art. 30, co. 4 *ter* del D.Lgs. 276/2003 e all'art. 43 *bis* del D.L. n. 34/2020 conv. L. 77/2020 è necessario che fra gli obiettivi della rete si faccia riferimento esplicito alla gestione condivisa del personale, a titolo di esempio, per motivi di inserimento lavorativo, di formazione professionale, di gestione razionale delle risorse umane, di solidarietà nel quadro della crisi legata alla pandemia di Covid-19 o comunque per il raggiungimento degli scopi previsti dal contratto di rete. Questa clausola consente di inquadrare nel programma di rete e di legittimare il ricorso al distacco "agevolato" e alla codatorialità.

8. Il distacco

La rete di imprese che si vuole avvalere del distacco "agevolato" deve introdurre una sezione in cui preveda una normativa di dettaglio che vada a colmare le lacune legislative e regolamentari esistenti.

Prima di soffermarsi sulla disciplina di dettaglio, è necessario chiarire in che modo il distacco infra-rete è "agevolato". Il distacco "standard" ha luogo quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse lecito, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un soggetto diverso per l'esecuzione di una determinata prestazione. Ai sensi dell'art. 30, co. 1 del D.Lgs. 276/2003 il distacco è legittimo laddove sia: a) un atto unilaterale del datore di lavoro, b) temporaneo, e c) supportato da un interesse specifico, rilevante, persistente e concreto. Qualora uno di questi elementi manchi si ricade nella fattispecie della

somministrazione illecita, alla quale consegue la possibilità, per il lavoratore, di chiedere giudizialmente la costituzione di un rapporto di lavoro in capo al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione (art. 30, co. 4 bis, D.Lgs. 276/2003).

Il distacco infra-rete è detto, invece, agevolato perché all'art. 30, co. 4 ter del D.Lgs. 276/2003 si presume legalmente la sussistenza dell'interesse del distaccante che quindi non deve essere dimostrato. Tuttavia, ai sensi della Circolare dell'INL n. 7 del 29 marzo 2018 tale effetto si verifica solo se il contratto di rete è stato iscritto al Registro delle Imprese.

In merito alla disciplina specifica da includere nel contratto di rete, è innanzitutto necessario indicare che l'atto con cui si distacca il lavoratore deve avere forma scritta e contenere: la durata del distacco, l'impresa distaccataria, le mansioni da svolgere e il luogo della prestazione.

È, poi, opportuno specificare, sempre nel testo del contratto di rete, che il consenso del lavoratore non è necessario ai fini del distacco, purché sia adibito a mansioni equivalenti a quelle di provenienza ai sensi dell'art. 2103 Cod. Civ. È consigliabile specificare che il lavoratore distaccato rimane legato contrattualmente all'impresa distaccante, verso la quale mantiene le proprie pretese retributive, previdenziali ed assicurative; ma che i poteri conformativo e organizzativo, ed eventualmente disciplinare (salvo il licenziamento), sono esercitati dall'impresa distaccataria, che altresì è tenuta nei suoi confronti agli obblighi di prevenzione e protezione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Infine, è opportuno disciplinare, almeno in via generale, i rapporti economico-finanziari conseguenti all'attivazione del distacco fra le due imprese.

9. La codatorialità

Pur non sussistendo una definizione legale, per codatorialità si intende la possibilità, in capo a due o più imprenditori appartenenti ad una rete di imprese, di utilizzare, in forma cumulativa e promiscua, la prestazione di uno o più lavoratori, condividendo il potere direttivo, secondo le forme stabilite nel contratto di rete e in funzione del relativo programma. La rete di imprese che voglia adottare la codatorialità deve predisporre una normativa contrattuale approfondita e dettagliata, dal momento che la normativa vigente è minimale. Tale normativa è appannaggio esclusivo del contratto di rete giacché l'art. 30, co. 4 ter del D.Lgs. 276/2003 non rimanda alla contrattazione collettiva. Anche ai fini della validità della disciplina codatoriale, come previsto dalla Circolare dell'INL n. 7 del 29 marzo 2018, è necessario che il contratto di rete sia registrato al Registro delle Imprese.

Il primo problema che deve essere affrontato è relativo all'assunzione e, in generale, all'imputazione del rapporto di lavoro. La Circolare dell'INL n. 7 del 29 marzo 2018 prevede che il lavoratore, a livello formale, debba essere assunto da un'impresa della rete che dovrà adempiere a tutte le formalità di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro), indipendentemente dalla gestione comune del rapporto fra costui e il datore. Come individuare quest'impresa è demandato al contratto, ma è consigliabile gestire questa scelta a livello centralizzato, delegando il comitato di gestione della rete a selezionare l'impresa e indicando anche i criteri con cui operare tale selezione. Un'alternativa valida sarebbe individuare già nel contratto di rete le figure professionali da destinare alla codatorialità. Tuttavia, per evitare un'eccessiva rigidità, in questo caso sarebbe necessario che l'elencazione non fosse esaustiva e fosse accompagnata da una clausola residuale che demanda all'organo di gestione il compito di integrare le figure professionali da condividere.

Il secondo problema riguarda la gestione comune di lavoratori già in forza alle imprese retiste. La Circolare dell'INL n. 7 del 29 marzo 2018 prevede che il contratto di rete stabilisca se destinare alla codatorialità tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa. In quest'ultima ipotesi la Circolare prevede che nel contratto sia individuata la "platea" dei lavoratori condivisi o per lo meno i meccanismi istituzionali per individuare tali dipendenti. Alla luce di questa regolamentazione tre sono le opzioni: demandare l'individuazione dei dipendenti alla singola impresa, delegare la scelta al Comitato di gestione della rete, individuare le figure professionali già a livello di contratto di rete con la possibilità per l'organo di gestione della rete di estendere questo elenco attraverso deliberazioni successive. In ogni caso, benché sia possibile anche il semplice ordine unilaterale datoriale, è consigliabile coinvolgere il più possibile i lavoratori per prevenire controversie.

Sia che si tratti di neoassunti, che di personale già assunto, sarebbe sensato certificare il contratto del lavoratore attraverso un ente di certificazione¹.

Nell'ipotesi in cui la rete aderisca ad un C.C.N.L. è opportuno inserire una clausola che ne faccia esplicita menzione o che rinvii allo stesso. Sul punto è intervenuta anche la Circolare dell'INL n. 7 del 2018 che ha stabilito il diritto del lavoratore al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione.

Per garantire l'esatto adempimento del lavoratore, riveste altrettanto rilievo il luogo o i luoghi della prestazione (la sede comune della rete, le unità produttive delle singole imprese della rete o entrambe): pertanto è opportuno inserire fra le pattuizioni una clausola che lo/li individui.

Un'altra questione che è indispensabile disciplinare è quella relativa all'esercizio dei poteri datoriali. A tal proposito ci sono tre possibili soluzioni: gestione accentrata, gestione decentrata, gestione congiunta. Nel primo caso tutti i poteri datoriali sono riservati interamente al Comitato di gestione della rete, nel secondo caso sono attribuiti a ciascuna impresa nella cui unità produttiva presta, momento per momento, l'attività il lavoratore. Queste due soluzioni sono quelle più diffuse. Tuttavia vi è anche una possibilità intermedia che attribuisce alle singole imprese i poteri direttivi, organizzativi, conformativi, gerarchici, modificativi, di controllo, mentre il potere disciplinare ed in particolare di licenziamento è appannaggio del Comitato di gestione della rete. Allo stato attuale tutte le soluzioni sono valide.

È caldamente consigliabile introdurre una pattuizione relativa all'ipotesi di licenziamento dichiarato illegittimo sanzionato con reintegra o con indennizzo. A tal proposito la clausola dovrebbe indicare il datore di lavoro presso cui reintegrare il lavoratore a seguito di sentenza di condanna, ovvero i meccanismi e criteri per la sua individuazione. La soluzione più diffusa e coerente con la normativa vigente è quella che prevede la reintegrazione solo nei confronti dell'impresa retista che riveste la qualifica formale di datore di lavoro. Nel caso invece di indennizzo e di debiti risarcitori legati sempre ad una condanna per licenziamento illegittimo la

¹ La certificazione di un contratto di lavoro è una procedura di carattere volontario introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 tesa ad attestare che il contratto sottoscritto fra datore di lavoro e lavoratore, al momento della stipulazione, è conforme ai requisiti di legge. Oggetto della certificazione possono essere tutti i contratti di lavoro, le rinunce e le transazioni e il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori. Gli enti certificatori sono: gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale, gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, le Province, i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, le Università pubbliche e private registrate nell'Albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

soluzione più diffusa è quella di prevedere una responsabilità solidale in capo a tutte le imprese retiste, tuttavia è ben possibile limitare questa responsabilità al solo datore di lavoro formale.

Infine, si impone la necessità di una clausola di chiusura relativa alle spese retributive, assicurative e previdenziali dei dipendenti in codatorialità per regolare i rapporti patrimoniali fra imprese della rete. In questo caso sia le circolari e sia i contratti più diffusi prevedono un regime di responsabilità solidale per i debiti sorti successivamente alla stipulazione del contratto di rete e/o successivamente alle assunzioni in codatorialità.