



Analisi Ancl della legge 76/2013 sulla nuova disciplina speciale

Datore di lavoro multiplo

Rimessi ai contratti di rete criteri e modalità

DI RENZO LA COSTA

Il principio per il quale il contratto di lavoro, nel suo assetto fondamentale, ha carattere bilaterale, potrà non essere più assoluto. Con la legge 9 agosto 2013, n. 99 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, si introduce una disciplina speciale per le reti d'impresa in materia di distacco e di codatorialità del rapporto di lavoro. Con la predetta novella, si modifica l'art. 30 del dlgs 276/2003 introducendo il nuovo comma 4-ter. Rimangono invariati i presupposti del distacco: continua a configurarsi quando un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto o datore per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Devono essere presenti in concreto:

- 1) l'interesse del datore di lavoro distaccante;
- 2) la temporaneità del mutamento del luogo di lavoro.

L'interesse del datore distaccante deve essere concreto, (es. l'addestramento delle maestranze dopo la fornitura di un prodotto o macchinario complesso) a pena di illegittimità del distacco. L'interesse del distaccante determina quindi la legittimità del distacco e deve sussistere al momento dell'adozione del provvedimento e per tutta la durata del distacco. La mancanza dell'interesse o della durata temporanea e determinata comporta l'illegittimità del distacco. La riforma in commento, favorisce l'istituto del distacco perché fornisce una maggiore tutela del datore distaccatario laddove prevede che qualora tra datore distaccante e datore distaccatario sia stato sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sorge in via automatica. L'esistenza di un contratto di rete, pertanto, implica una presunzione, dell'interesse del distaccante e presume conseguentemente la legittimità del distacco. Le aggregazioni d'impresе così come ora funzionanti, prevedono una tipologia con un'impresa avente posizione dominante che si avvale di altre organiz-

Il nuovo testo dell'art. 30, comma 4-ter, dlgs 276/2003:

4-ter. 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, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso

zazioni imprenditoriali ad essa «subordinate» dal punto di vista economico e organizzativo o, altra tipologia, nelle quali si sviluppano reti di imprese senza la prevalenza di un soggetto sugli altri e, più che relazioni gerarchiche, si sviluppano rapporti di cooperazione e partnership. La differenza sostanziale che può cogliersi con l'avvento della codatorialità rispetto al distacco stesso del lavoratore sta nella titolarità del rapporto di lavoro: mentre nel distacco, tale titolarità rimane in capo al datore distaccante, nel distacco in ambito di reti d'impresa, può manifestarsi una molteplicità di soggetti titolari. La disciplina della codatorialità dei rapporti di lavoro è rimessa allo stesso contratto di rete, che ne dovrà stabilire criteri e modalità. Più in dettaglio, si dovranno stabilire in tale sede l'orario di lavoro del dipendente presso ciascuna delle aziende, la percentuale di retribuzione e di contributi che ogni datore deve versare, e così via. Anche sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative dei datori, saranno rilevanti i contenuti del contratto di rete, come ha precisato nei giorni scorsi la circolare 35/2013 del ministero del lavoro. Le regole della codatorialità che si affaccia nel nostro diritto del lavoro, non sono complessivamente già scritte: spetterà proprio ai contratti di rete stessi, riempire di contenuti gli spazi aperti dalla codatorialità medesima, che offre oltre ad un incremento della flessibilità in tema di rapporti di lavoro, anche l'opportunità di incentivare il ricorso ai contratti di rete per l'aggregazione e lo sviluppo delle imprese.

