

## Circolare n. 112 del 26 Luglio 2018

Frodi nella contrattazione collettiva: attenzione al settore commercio

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che l'Ispezztorato Nazionale del Lavoro, con la **news del 20.06.2018** è intervenuto nuovamente sulle problematiche connesse alla **mancata applicazione di un contratto collettivo dotato di effettiva rappresentatività**, con particolare riferimento al **contrasto del dumping contrattuale**, specificando che **i benefici economici, contributivi**, nonché le **forme contrattuali di lavoro flessibile sono condizionate all'adozione di accordi collettivi** caratterizzati da maggior **rappresentatività**. L'Ispezztorato si era recentemente pronunciato con la **circolare n. 7/2018**, con cui è stata data evidenza (per la prima volta) al fenomeno della **diffusione di frodi in materia lavoro, che espongono tanto gli utilizzatori quanto gli organizzatori a notevoli responsabilità**. L'intervento è avvenuto a fronte della **diffusione pubblicitaria** tramite annunci di servizi di esternalizzazione che consentirebbero la **disapplicazione dei CCNL, l'abbattimento del costo del lavoro, l'assenza di responsabilità legali, straordinari e festivi senza maggiorazioni, e cessazione istantanea dei rapporti di lavoro non più desiderati**. Lo schema di frode indicato da INL – pubblicizzato chiaramente come "alternativa legale" all'assunzione di dipendenti – consisterebbe **nell'esternalizzazione dei dipendenti mediante contratti di rete e utilizzo di distacco e codatorialità secondo gli schemi tipici della somministrazione di manodopera, ma in assenza delle tutele previste dallo specifico istituto**. L'ispezztorato, con il nuovo comunicato del 20.06.2018 ha specificato che la fruizione dei benefici economici e contributivi, nonché il ricorso a forme contrattuali flessibili (lavoro intermittente, apprendistato, contratto a termine), è **subordinata all'applicazione dei contratti "leader" del settore, intendendo per tali i CCNL firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative**.

■ Brescia  
Via Creta,78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma

## Premessa

Con **circolare n. 7/2018** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha comunicato la diffusione di un **modello di frode** basato sull'**esternalizzazione della manodopera**. Enti, professionisti ed associazioni che stanno proponendo tale modello hanno pubblicizzato la frode con veri e propri "annunci" con cui viene prospettata la **disapplicazione del CCNL**, la **riduzione dei costi economici**, la **cessazione immediata dei rapporti di lavoro** e **l'assenza di responsabilità legali e patrimoniali nei confronti dei dipendenti esternalizzati**.

Con la nuova **news del 20.06.2018** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è pronunciato nuovamente sull'argomento, precisando che:

1. la **fruizione dei benefici economico-contributivi** è condizionata all'adozione dei c.d. "contratti leader";
2. la **possibilità di accedere agli istituti caratterizzati da maggior flessibilità** è condizionata, anche in questo caso, all'adozione di contratti caratterizzati da maggiore rappresentatività.

A titolo esemplificativo, coloro che non adottano tali tipologie di accordo collettivo non potranno accedere agli istituti indicati dalla **circolare INL n. 3/2018**, ovvero contratti di **apprendistato**, di lavoro **intermittente** e lavoro a tempo **determinato**. Si ritiene quindi che la mancata adozione di contratti "leader" a favore delle forme di accordo "pirata" possa comportare anche la riqualificazione del rapporto con conseguente assunzione a tempo indeterminato delle forme contrattuali non ammesse per carenza del requisito di rappresentatività degli accordi applicati.

Considerata la particolare diffusione del fenomeno, nonché le possibili conseguenze sanzionatorie in capo al datore di lavoro, di seguito illustriamo nel dettaglio i chiarimenti forniti da INL sull'argomento.

## I chiarimenti di INL

Secondo quanto chiarito da INL, con gli **annunci** in questione si promuove l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, tra i quali:

1. **mancata applicazione del CCNL** in caso di socio lavoratore di cooperativa;
2. l'utilizzo del personale alla stregua del **lavoro interinale**;
3. la **assenza di responsabilità legale e patrimoniale** verso i dipendenti esternalizzati;
4. il lavoro straordinario/festivo **senza maggiorazioni**;

■ Brescia  
Via Creta, 78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma

5. 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.**

Ciò premesso, INL invita le strutture territoriali a prestare la massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono tali "servizi" promuovendo la diffusione di meccanismi finalizzati a trarre vantaggi economici attraverso una evidente violazione di diritti fondamentali dei lavoratori, dando luogo ad ipotesi di somministrazione e distacco illeciti.

### La disciplina degli istituti coinvolti

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"*.

Sotto il profilo soggettivo, 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).

In relazione all'oggetto del contratto, invece, 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 ricomprendere lo svolgimento in comune di *"una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa"*.

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, 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*

■ Brescia  
Via Creta,78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma

*stabilite attraverso il contratto di rete stesso”.*

Va quindi rilevato che, a differenza di quanto previsto al primo comma del medesimo art. 30 – in forza del quale, per la legittimità dell'utilizzo di tale istituto, è necessario riscontrare l'interesse e la temporaneità del distacco – in tale contesto **l'interesse del distaccante consegue “automaticamente” alla costituzione di una rete tra imprese.**

Il contratto, inoltre, può prevedere specifiche clausole volte a disciplinare la **“codatorialità”** dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete stessa. Tuttavia, affinché tali effetti – 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). Pertanto, il personale ispettivo avrà cura di verificare, innanzitutto, l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o codatori) e che lo stesso sia stato regolarmente iscritto nel registro delle imprese (cfr. ML circ. n. 35/2013).

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la **codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa**, tale circostanza 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. Va peraltro precisato che **detti 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 Libro Unico del Lavoro) **da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa.**

Va poi evidenziato che la codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, ivi comprese quelle concernenti le forme di tutela del lavoratore distaccato di cui ai commi 2 e 3 del citato art. 30. Per tale motivo, deve ritenersi che **anche il richiamo alla disciplina del distacco contenuto nell'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008 opera nell'ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità. In altri termini, nell'ambito del 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.** Ciò

■ Brescia  
Via Creta,78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma

evidentemente anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

Al riguardo, va considerato che le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo **espongono a responsabilità tutti i co-datori**, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati.

Ciò in quanto 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 di cui all'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003; principio peraltro recentemente esteso dalla Corte Costituzionale, sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, 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"*. A tal fine, si rammenta che assumono rilevanza anche quelle **omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989**. Sotto tale aspetto si richiamano le indicazioni operative già fornite in ordine alle conseguenze derivanti dalla mancata applicazione del c.d. **contratto leader**.

### I chiarimenti del 20.06.2018

Con la **nota del 20.06.2018** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti circa le conseguenze dell'adozione di contratti diversi da quelli "leader", segnalando che:

- 1. l'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale riguarda in particolar modo le imprese del settore del terziario;**
- 2. le organizzazioni sindacali che possono definirsi comparativamente più rappresentative sono CGIL, CISL e UIL mentre altre sigle sindacali** (quali CISAL, CONFISAL e altre sigle minori non godono della stessa rappresentatività);
- 3. la fruizione dei benefici economici e contributivi**, è vincolata all'adozione dei CCNL caratterizzati da maggior rappresentatività. Si segnala, inoltre, che con riferimento al calcolo dei contributi, **l'INPS può assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali la retribuzione stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi nella categoria;**

■ Brescia  
Via Creta, 78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma

4. la mancata adozione di un contratto leader non consente di accedere alle forme contrattuali flessibili quali quelle richiamate dalla circolare n. 3/2018: contratto di **apprendistato**, contratto di **lavoro intermittente** e contratto a **tempo determinato**.

Per effetto dell'applicazione dei c.d. "contratti pirata", quindi, **le imprese potranno vedersi irrogare sanzioni amministrative e riqualificazioni del rapporto di lavoro**, fermo restando che il calcolo dei contributi sulle retribuzioni verranno effettuati sulla base delle **retribuzioni definite dalle associazioni più rappresentative**.

■ Brescia  
Via Creta,78  
25124 Brescia  
Sede legale

■ Calcinato  
Via Don Minzoni, 21  
25011 Calcinato (BS)

■ Verolanuova  
P.zza della Libertà, 13/b  
25028 Verolanuova (BS)

■ Milano  
Via Vittor Pisani, 8  
20124 Milano

■ Roma  
Via A. G. Resti, 63  
00143 Roma