Quotidiano del Lavoro

Stampa articolo Chiudi

03/08/2020

Contratti di rete per tutelare l'occupazione: una chance solo per il 2020

di Massimiliano Arlati e Luca Barbieri

Contratti di rete per tutelare l'occupazione. L'articolo 43-bis del Dl 34/2020, convertito dalla legge 77/2020, ha introdotto disposizioni che dal 19 luglio 2020 conferiscono al contratto di rete ulteriore (temporanea) versatilità, ampliandone il novero di declinazioni e applicazioni anche per favorire il superamento dello stato di crisi economica determinata dall'emergenza sanitaria.

Più precisamente, l'introduzione dell'articolo 3, comma 4-sexies del Dl 5/2009 - a sua volta convertito dalla legge 33/2009 - contempla la possibilità di stipulare nel corso del 2020 un contratto di rete al fine di favorire il mantenimento dei livelli d'occupazione nelle imprese appartenenti alla stessa filiera e aderenti al programma comune. Tale norma – attraverso lo strumento della codatorialità e l'istituto del distacco - oltre a favorire la continuità dei contratti di lavoro in essere preservando i livelli occupazionali, è finalizzata a:

- inserire lavoratori che abbiano perso il posto di lavoro;

- promuovere l'instaurazione di contratti di lavoro con lavoratori in possesso di requisiti professionali che, in una prospettiva di economia di rete, siano reputati essenziali per la ripresa delle attività, per l'incremento della capacità innovativa e, quindi, della competitività sia della singola impresa che della rete d'imprese stessa.

Se da una parte la disposizione assicura all'impresa e alla rete d'imprese un'accresciuta flessibilità organizzativa mirante a contrastare la crisi economica invocando al contempo principi di solidarietà e collaborazione, sembra opportuno rilevare alcune criticità.

La limitazione al 2020

Limitare il contratto di rete e l'applicazione dell'articolo 4-sexies del Dl 5/2009 al solo anno 2020 - senza che, peraltro, risulti chiaro dal tenore letterale della norma se il contratto di rete debba essere stipulato entro il 31 dicembre 2020 (potendo lo stesso essere valido anche successivamente a questo termine) ovvero se non possa avere vigenza oltre detto termine - costituisce forse un'eccessiva compressione della capacità progettuale delle imprese. Infatti, benché la prossimità del termine debba indurre le imprese a intraprendere senza ritardo le prime azioni volte a definire un 'programma comune', è pur vero che sul piano normativo i profili d'incertezza sono tali da inibire i programmi imprenditoriali volti a realizzare una strategia per la ripresa e il superamento della crisi economica: come può essere articolato un 'programma comune' di un contratto di rete con causale di solidarietà senza che sia conosciuto l'esito di ventilate ipotesi di modificazione di quanto disposto, ad esempio, dall'articolo 46 del Dl 18/2020 – in forza del quale sino al 17 agosto 2020 è stabilito il divieto di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo - e dagli articoli 19 e 22 dello stesso Dl

18/2020 in relazione ai quali è stata prospettata l'ipotesi che possano essere concessi ulteriori periodi d'integrazione salariale (anche in deroga), selettivi o nell'ipotesi di perdita di fatturato?

La stessa filiera produttiva

Circoscrivere l'ambito d'applicazione della norma alle sole imprese che fanno parte della stessa filiera produttiva (supply chain) equivarrebbe a un significativo depotenziamento di tale strumento contrattuale che, data la funzione solidaristica attribuita espressamente dalla norma, dovrebbe poter trovare la più diffusione applicazione. Per quale ragione escludere dall'ambito d'applicazione del contratto di rete con causale di solidarietà le imprese appartenenti al medesimo ciclo produttivo o di lavorazione? Sarebbe altresì irragionevole non consentire il ricorso a tale tipologia di contratto - che inevitabilmente determina sperimentali forme organizzative caratterizzate da una spiccata capacità coesiva - a imprese che, pur se non facenti parte di una stessa filiera o ciclo produttivo, intendano impiegare il contratto di rete per attuare una strategia imprenditoriale legata ad uno specifico territorio. A conforto di tale interpretazione deporrebbe anche la possibilità contemplata dall'articolo 3, comma 4-octies del Dl 5/2009 di sottoscrivere, in deroga a quanto stabilito in tema di pubblicità dall'articolo 3, comma 4-quater dello stesso decreto, il contratto di rete con causale di solidarietà con l'assistenza di un'organizzazione datoriale, purché sia rappresentativa a livello nazionale nonché portatrice di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori e presente nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

La garanzia della sicurezza dei lavoratori

È stabilito che l'attività di lavoro dei lavoratori coinvolti nel contratto di rete con causale di solidarietà potrà essere reso in regime di distacco e di codatorialità così come stabilito dall'articolo 30, comma 4-ter del Dlgs 276/2003, per effetto del quale:

a)con riferimento al distacco, l'interesse del distaccante sussiste di per sé, in quanto funzionalmente correlato all'esecuzione del contratto di rete;

b) è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

Ferma restando la varietà di possibili paradigmi e configurazioni che un contratto di rete potrà assumere al fine di perseguire le finalità indicate dal citato articolo 3, comma 4-sexies del D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, il 'programma comune' e le prescelte forme d'interazione tra le imprese partecipanti non potranno in ogni caso esimersi da una valutazione del rischio di contagio in occasione di lavoro in relazione ai lavoratori occupati in regime di distacco o di codatorialità.

Le forme di collaborazione tra le imprese facenti parte della rete dovranno essere realizzate nel rispetto delle disposizioni volte a contrastare il rischio interferenziale di contagio, recependo in uno specifico 'protocollo di rete' le indicazioni dettate in materia dal protocollo del 24 aprile 2020 e dall'articolo 26 del Dlgs 81/2008, se applicabile.

Potrebbe dunque rivelarsi opportuno che, in ragione dell'intrinseca complessità di gestione e dominio del rischio di contagio da interferenza, a tale ambito della materia prevenzionistica il programma comune dedichi un apposito sistema di disciplinamento. Dunque, potrebbero essere adottate apposite misure di sorveglianza sanitaria per i lavoratori destinati all'esecuzione del programma comune in regime di distacco o di codatorialità qualora le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e gli ambienti di lavoro frequentati comportino una maggiore esposizione al rischio di contagio.

Con un decreto ministeriale che dovrebbe essere emanato entro il 19 settembre 2020 saranno istituite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente

individuata dal contratto di rete, perché possa essere dato seguito alla codatorialità in base all'articolo 30, comma 4 -ter del Dlgs 276/2003.

P.I. 00777910159 - Copyright Il Sole 24 Ore - All Rights Reserved