IL distacco nel contratto di rete può celare una somministrazione di manodopera

L’Ispettorato del lavoro mette in risalto i rischi che possono derivare dall’utilizzo dell’istituto nell’ambito della rete

La stipula di un contratto di rete con finalità emergenziali, in virtù dell’[art. 43-*bis*](https://www.eutekne.it/Servizi/RassegnaLeggi/Recensione_Articolo.aspx?IDLegge=19329&IDArticolo=513375&IDSrc=100)del DL 34/2020 per il 2020 e il 2021, ha riacceso l’attenzione sulle possibilità concesse alle aziende retiste di fare ricorso al distacco e alla **codatorialità**, ai sensi dell’[art. 30](https://www.eutekne.it/Servizi/RassegnaLeggi/Recensione_Articolo.aspx?IDLegge=3408&IDArticolo=54439&IDSrc=100#Comma4) comma 4-*ter* del DLgs. 276/2003, per perseguire **specifiche finalità**quali l’impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l’inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l’assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.
***Sul punto la nota n.***[***274/2020***](https://www.eutekne.it/Servizi/BancaDati/Testo.aspx?ID=356113&IDSrc=100)***dell’Ispettorato nazionale del lavoro (INL) fornisce interessanti spunti di riflessione sul distacco e sui possibili risvolti fraudolenti che*** potrebbero venire in rilievo nell’ambito del contratto di rete.

Ai sensi dell’art. 30 del DLgs. 276/2003 si ha distacco in tutte le ipotesi in cui un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l’esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Secondo consolidata giurisprudenza e le indicazioni di prassi, diramate dal Ministero del Lavoro e dall’Ispettorato, da ultimo con la citata nota n. 274/2020, i requisiti per la genuinitàdel distacco sono essenzialmente l’**interesse** del distaccante e la **temporaneità** del distacco, ai quali si aggiunge un terzo requisito costituito dallo svolgimento di una determinata attività lavorativa, ossia il lavoratore distaccato deve essere adibito ad **attività specifiche** e **funzionali** al soddisfacimento dell’interesse proprio del distaccante. L’interesse dovrà essere persistente ma non strutturale, cioè dovrà caratterizzare tutta la durata del distacco senza però derivare da stabili esigenze produttive od organizzative dell’impresa distaccante, poiché l’eventuale definitività dell’interesse farebbe venir meno il requisito della temporaneità del distacco.
***Diversamente l’interesse è da escludersi nell’ipotesi di una finalità meramente lucrativa e di guadagno, che non potrà mai supportare validamente tale istituto***.

Il DL [76/2013](https://www.eutekne.it/Servizi/RassegnaLeggi/Recensione_Leggi.aspx?IDLegge=12202&IDSrc=100) ha apportato una modifica al citato art. 30, stabilendo, con il nuovo comma 4-*ter*, che qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, l’interesse della parte distaccante sorge **automaticamente** in forza dell’operare della rete.

Il meccanismo presuntivo dell’interesse, tuttavia, non può portare a utilizzare la rete quale scudo rispetto alla liceità del distacco, facendo venire meno l’onere di individuare una valida ragione a supporto dell’intero negozio. In tal senso l’INL sottolinea come resti necessaria un’analisi della complessiva operazione, volta a escludere che il ricorso alla rete di imprese funzioni da mero strumento alternativo alla somministrazione di manodopera.
***L’esigenza, quindi, di scongiurare fini elusivi nell’impiego del distacco nella rete porta l’Ispettorato a individuare una serie di indici e casistiche da attenzionare, sintomatici di una possibile patologia***.

*Individuati indici e casistiche sintomatici di una possibile patologia*

***Un primo aspetto attiene all’oggetto sociale del distaccante***, soprattutto quando l’attività principale è quella della mera somministrazione di manodopera, circostanza che potrebbe portare il distacco nell’ambito della rete a sostituire illegittimamente la somministrazione dei lavoratori, posti a fattor comune.

Da prendere in considerazione, ancora una volta, l’eventuale illegittimo fine di lucro, dimostrabile attraverso un **esborso maggiorato** da parte del distaccatario rispetto a quanto dovuto al lavoratore dal distaccante. Quest’ultima eventualità avvicinerebbe la fattispecie, di fatto, a una vera e propria remunerazione di una fornitura di manodopera.

Vanno, poi, valutati anche i **profili formali** del distacco nella rete, eventualmente posto in essere in modo seriale, mediante formulari standard e generici, che facciano passare in secondo piano l’effettiva sussistenza di un interesse produttivo specifico. Similmente l’ipotesi di distacchi massivi e generici, che coinvolgano numerosi lavoratori, prescindendo da specifiche professionalità ma, al contrario, con il coinvolgimento di lavoratori adibiti a mansioni elementari o di semplice manodopera (*labour intensive*) o ancora distaccati contestualmente o poco dopo l’assunzione da parte del distaccante.

***Da non dimenticare, poi, i risparmi sui differenziali retributivi, derivanti dall’applicazione di diversi contratti collettivi tra distaccante e distaccatario, che possono tradursi in*** un’indebita riduzione del costo del lavoro di quest’ultimo, con palesi conseguenze in termini di tutela dei lavoratori e di vantaggi competitivi anticoncorrenziali per le imprese.