RGL 1/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 1/2025

TRIBUNALE VELLETRI, 16.7.2024.

Interposizione di manodopera – Contratto di rete – Distacco – Somministrazione irregolare – Licenziamento disciplinare – Atti di gestione del rapporto di lavoro – Responsabilità solidale.

*Il licenziamento, intimato dal datore di lavoro formale, in una ipotesi di interposizione illecita di manodopera derivante da un contratto di rete invalido, è giuridicamente inesistente e improduttivo di effetti nei confronti del lavoratore che conserva il diritto alla reintegrazione e alla riconduzione del rapporto in capo al datore di lavoro sostanziale. L'art. 30, c. 4-*ter*, d.lgs. n. 276/2003, invero, trova applicazione solo in presenza di un contratto di rete valido, connotato dal perseguimento degli obiettivi indicati all'interno del contratto istitutivo della rete di imprese. (1)*

(1) CONTRATTO DI RETE E LICENZIAMENTO
DEL LAVORATORE IN (PSEUDO)DISTACCO

1. — Con la sentenza in epigrafe, il Tribunale di Velletri si è pronunciato su un caso che assumeva le sembianze di un licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto materiale contestato ma che, in realtà, celava ben altre questioni, e in particolare un'ipotesi di interposizione illecita di manodopera derivante da uno pseudodistacco operato tra imprese collegate da un contratto di rete. I fatti di causa possono essere così riassunti.

Una lavoratrice, assunta nell'agosto 2022 con contratto di lavoro a tempo determinato e a orario ridotto da una società di movimentazione logistica, veniva sin dal primo momento assegnata a una società del settore alimentare e da quest'ultima utilizzata come addetta al reparto ortofrutta in uno dei propri supermercati. Il rapporto di lavoro si interrompeva bruscamente nel febbraio 2023, a seguito di un licenziamento disciplinare comminato per la (presunta) sottrazione di merce dal punto vendita. Nell'impugnare il recesso, la lavoratrice chiedeva innanzitutto che venisse accertata l'interposizione vietata di manodopera tra il datore formale e quello sostanziale e, per l'effetto, che venisse rico-

nosciuta l'inesistenza dell'atto di licenziamento e, comunque, l'insussistenza del fatto materiale contestato, perché mai commesso. Al momento della costituzione in giudizio, però, le due società producevano il contratto istitutivo, e per di più certificato, della rete di imprese che avrebbe, pertanto, ai sensi della disciplina vigente, pienamente e legittimamente consentito il distacco della dipendente tra le imprese retiste.

In tal modo, allora, la questione dirimente non è più né la verifica del comportamento tenuto dalla lavoratrice posto alla base del licenziamento – e di cui, peraltro, l'istruttoria dibattimentale evidenzia l'assenza di ogni elemento di antigiuridicità – né tantomeno la valutazione degli effetti del licenziamento intimato dal datore di lavoro formale sul rapporto di lavoro instaurato con il datore di lavoro sostanziale: il Tribunale rammenta come la norma di interpretazione autentica dell'art. 80-*bis*, d.l. n. 34/2020, esclude proprio il licenziamento degli atti di gestione del rapporto imputabili in capo all'utilizzatore [La giurisprudenza ne ha inoltre esteso l'applicazione anche alla fattispecie dell'appalto illecito per il parallelismo delle tutele dei lavoratori contro i fenomeni interpositori o simulati mediante contratti di somministrazione di lavoro o di appalto di servizi: vd. Cass. 7.11.2023, n. 32412, in *RGL*, *Giurisprudenza online*, 2024, n. 4, con nota di Purificato 2024; C. App. Roma 22.2.2021 e T. Roma 3.2.2021, in *RGL*, *Giurisprudenza online*, 2021, n. 2, con nota di Salvagni (2021), che offre una panoramica della prima giurisprudenza sulla norma di interpretazione autentica].

Il vero snodo è rappresentato dalla liceità del distacco operato tra le due imprese e dell'operazione commerciale – il contratto di rete – che lo consente. Su questi aspetti si concentrano le valutazioni del giudice veliterno che stigmatizza la genericità degli obiettivi strategici tratteggiati nel contratto di rete «nell'ottica di incentivare la crescita economica di ciascuna impresa al fine di esplorare nuovi mercati» (vengono, tra gli altri, elencati la realizzazione di nuove strutture operative, la promozione e vendita di servizi via web, nonché la partecipazione unitaria e fiere e altri eventi); nell'assenza di alcuna prova, in senso contrario, della sussistenza di un interesse *in re ipsa* al distacco infrarete della dipendente, il giudice conclude per la nullità del contratto di rete e dunque per il riconoscimento di una ipotesi di interposizione illecita di manodopera da pseudodistacco.

2. — Appare a questo punto il caso di rievocare brevemente la disciplina (lavoristica) del contratto di rete, riconducibile come altri istituti all'idea di un'organizzazione di «impresa integrata» (Speziale 2010), inquadrata più spesso sotto la «lente indagatrice della frode allo Statuto protettivo del lavoratore» (Maio 2016, 781), nel pericolo di una patologica dissociazione datoriale (In giurisprudenza, Cass. 26.10.2006, n. 22910, S.U., in *ADL*, 2007, n. 4-5, 1011 ss., con nota di Carinci 2007). Nel tempo, però, il diritto del lavoro ha dovuto confrontarsi con il cambiamento strutturale dei modelli di impresa sempre più parcellizzati, ma anche con modelli di cooperazione indotti dal capitalismo globale (Cfr. Golzio 2015) in un tessuto economico, come quello italiano, caratterizzato da imprese di medie e piccole dimensioni. Proprio in questa direzione si è mossa l'introduzione del contratto di rete (art. 3, c. 4-*ter*, d.l. 10.2.2009, n. 5, convertito con l. 9.4.2009, n. 33), mediante il quale due o più imprenditori si obbligano a esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo

scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato (In generale, *ex multis*, Cabigiosu, Moretti 2018).

La dottrina lavoristica ne ha colto da subito alcune potenzialità, ad esempio quale strumento occupazionale, assumendo quasi i tratti di un autonomo mercato del lavoro (Treu 2012; Alvino 2014; più di recente, Di Salvatore 2024, 152), ma anche quale possibile superamento della cd. catena degli appalti e delle sue criticità (Cfr. Razzolini 2016).

Specifiche regole di ingaggio e di gestione dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle imprese in rete sono state dettate solo con il d.l. 28.6.2013, n. 76 (convertito nella l. 9.8.2013, n. 99), che è andato a modificare gli articoli 30 e 31 del d.lgs n. 276/2003. Non potendo soffermarsi sulle molte novità (Per cui si rimanda a: Recchia 2019, 165 ss.; Di Salvatore 2024, 135 ss.), quel che qui rileva è l'introduzione del c. 4-*ter* all'art. 30, d.lgs. n. 276/2003, per il quale «qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità […] 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». Si tratta in sostanza di una disciplina speciale, che rispetto ai requisiti generali di legittimità del distacco di cui all'art. 30, c. 1 – l'interesse del distaccante, la temporaneità del distacco e lo svolgimento di un'attività lavorativa funzionale al soddisfacimento dell'interesse al distacco (Cfr. Carinci 2013) –, dà per presunto l'interesse del distaccante; la previsione, indubbiamente di carattere promozionale e incentivante il ricorso a nuovi modelli imprenditoriali aggregativi (Vd. Pellicano 2023), consente una più agevole mobilità all'interno delle imprese retiste.

Tuttavia, tale flessibilità ben si presta a fenomeni elusivi, come quello delineato dalla sentenza in commento, in cui il contratto di rete può fungere da velo con cui coprire una vera e propria interposizione fittizia di manodopera [Recchia (2019, 172), sottolinea come «l'interesse presunto non diventa per questo "diffuso", ma resta per il datore di lavoro pur sempre legato […] all'"operare della rete", espressione che conduce alla verifica concreta non solo della sussistenza del contratto di rete, ma ancor più dei suoi contenuti, ed in particolare delle funzioni ed attività svolte concretamente dall'impresa distaccante rispetto al programma comune, e, per esse, delle mansioni concretamente attribuite al lavoratore»]. È anche per questo motivo che all'originaria interpretazione della presunzione come assoluta (Circolare ministero del Lavoro 29.8.2013, n. 35; in giurisprudenza, Cass. 21.4.2016, n. 8068, in *ADL*, 2017, n. 4-5, 982, con nota di Sitzia 2017; T. Roma, 26.5.2017, in *DeJure*) si è sostituita una lettura più dubitativa, o quantomeno critica, che, nel tracciare le linee dell'attività ispettiva, ha messo in guardia sulla possibilità di un utilizzo del personale dipendente delle imprese retiste «alla stregua del lavoro interinale» (Circolare Inl 29.3.2018, n. 7, su cui Iacopini 2018; in giurisprudenza, T. Torino 7.11.2022, n. 4072, in *DeJure*, che ha escluso la legittimità della messa a disposizione di personale da parte di un'impresa retista a favore di altra impresa della rete di lavoratori addetti alle pulizie presso gli stabili dei condomini clienti di quest'ultima).

Come giustamente evidenziato nella decisione in commento, la presunzione dell'interesse dell'impresa retista distaccante non può prodursi «nei casi in cui l'uso di tale fattispecie contrattuale e, conseguentemente, del distacco, abbia lo scopo illecito di attuare un meccanismo di "decentramento" del lavoro che si risolve in un vantaggio per

l'azienda (di contenimento dei costi) e in un pregiudizio per il prestatore». Ne sono conferma tanto il fatto che la lavoratrice svolgeva presso il datore di lavoro distaccatario una mansione differente rispetto a quella per la quale era stata assunta (addetta all'attività organizzativa delle vendite), quanto l'assoluta mancanza del requisito della temporaneità, in quanto il distacco della lavoratrice sì era configurato sin dalla sua data di assunzione.

Di qui, l'accoglimento del ricorso, con il riconoscimento di un rapporto di lavoro *ab initio* con la società di commercio di prodotti alimentari, datrice di lavoro sostanziale, e a tutti gli effetti ancora in essere, poiché «giuridicamente inesistente, quindi improduttivo di effetti», il licenziamento intimato dal datore di lavoro apparente (*melius*, interposto). Il giudicante, seguendo un orientamento consolidato (Per una ricostruzione della recente giurisprudenza della Cassazione sulla fattispecie del licenziamento *a non domino*, si rimanda a Salvagni 2024), fa intendere come il licenziamento disposto dal datore di lavoro fittizio è giuridicamente inesistente e non può in alcun modo essere attribuito al vero datore di lavoro.

3. — Se le conclusioni cui perviene il Tribunale di Velletri sono certamente da condividere, qualche perplessità può invece avanzarsi rispetto al percorso argomentativo, e più in particolare alla necessità di presumere la nullità del contratto di rete a monte – asserendo che l'ingresso nella rete di una società di facchinaggio non avrebbe potuto in alcuno modo accrescerne la competitività e la capacità innovativa, e che nessuna attività sarebbe stata concretamente realizzata per realizzarne il programma economico – per dedurre l'illiceità del distacco infrarete a valle. La decisione in commento trova un recente precedente (T. Bari 16.5.2023, in *DeJure*), ma la genericità della descrizione dell'oggetto e degli obiettivi strategici del contratto di rete non basta a dichiararne la nullità, tanto più che si trattava di un contratto certificato *ex* art. 75, d.lgs. n. 276/2003.

Piuttosto, alle stesse conclusioni si sarebbe comunque giunti limitandosi a indagare in che modo il distacco avrebbe dato attuazione o comunque contribuito a realizzare le finalità del citato contratto di rete. È proprio sulla valutazione dell'interesse del distaccante, presunto solo a condizione che sia condiviso da tutti i soggetti appartenenti alla rete e che coincida con il raggiungimento dell'interesse comune, che si sarebbe «infranta» la legittimità del distacco: l'interesse che emerge dalla vicenda – forse l'unico – è la messa a disposizione della prestazione della lavoratrice in favore della distaccataria, vale a dire l'interesse tipico di un contratto di lavoro concluso con un'agenzia di somministrazione (Vd. T. Trento 21.2.2023, in *LPO online*, 29 dicembre 2023).

E tanto non è solo contrario alla previsione specificamente dedicata al distacco «liberalizzato» infrarete, ma ai presupposti di legittimità di qualunque distacco, comportando l'applicazione dell'art. 30, c. 4-*bis*, e la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro effettivo.

In conclusione, la sentenza ribadisce che l'organizzazione del lavoro, pur reticolare, non può fondarsi sull'elusione delle regole, ledendo la dignità dei lavoratori impiegati; se a oggi sono ancora poche, e solo di merito, le decisioni sull'utilizzo del distacco infrarete, sembra consolidarsi la tendenza al contrasto di un «utilizzo improprio degli strumenti normativi per perseguire la finalità di aggirare le tutele lavoristiche» (Alvino 2021, 5).

Riferimenti bibliografici

Alvino I. (2014), *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Giuffrè, Milano.

Alvino I. (2021), *Contratto di rete e diritto del lavoro: un bilancio delle funzioni e delle potenzialità del contratto di rete a otto anni dal varo del distacco semplificato e della codatorialità*, in *LDE*, n. 3.

Cabigiosu A., Moretti A. (a cura di) (2018), *Il contratto di rete: caratteristiche, genesi ed efficacia dello strumento*, Pearson Italia, Milano.

Carinci M.T. (2007), *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale nell'ordinamento giuslavoristico*, in *ADL*, n. 4-5, 1019 ss.

Carinci M.T. (2013), *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo. Diritto del lavoro e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, vol. III, Giappichelli, Torino.

Di Salvatore L. (2024), *Reti di imprese, mercato del lavoro e territori*, FrancoAngeli, Milano.

Golzio L.E. (2015), *Le forme organizzative a rete tra imprese: progettazione e scelte di convenienza*, in M.T. Carinci (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa: scelte organizzative e diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 43 ss.

Iacopini A. (2018), *Contratto di rete, indicazioni operative dell'Inl per la tutela dei lavoratori*, in *GLav.*, n. 16, 50 ss.

Maio V. (2016), *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in *ADL*, n. 4-5, 780 ss.

Pellicano A. (2023), *Il distacco nelle reti di imprese*, in *LG*, n. 6, 599 ss.

Purificato I (2024), *Sugli atti di gestione del rapporto di lavoro nei casi di somministrazione irregolare e appalto fittizio: la giurisprudenza della Suprema Corte nell'ipotesi del licenziamento*, in *RGL*, *Giurisprudenza online*, n. 5.

Razzolini O. (2016), *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, in *DLRI*, n. 149, 105 ss.

Recchia G.A. (2019), *Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro. Titolarità dell'obbligazione e imputazione della responsabilità*, in *DRI*, n. 1, 165 ss.

Salvagni M. (2021), *Interposizione di manodopera e licenziamento giuridicamente inesistente: prime sentenze sull'interpretazione autentica dell'art. 38, c. 3, d.lgs. n. 81/2015*, in *RGL*, *Giurisprudenza online*, n. 5.

Salvagni M. (2024), *L'evoluzione giurisprudenziale sul regime della decadenza nella fattispecie dell'appalto illecito in caso di licenziamento* a non domino, in *Labor*, 27 giugno.

Sitzia A. (2016), *Il distacco intra-gruppo: la Cassazione «avvicina» impresa di gruppo e rete d'impresa*, in *ADL*, n. 4-5, 985 ss.

Speziale V. (2010), *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, n. 1.

Treu T. (2012), *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, n. 1, 7 ss.

Antonio Valentini
Dottorando di ricerca in Diritti e tutele nei mercati globalizzati
presso l'Università di Bari «Aldo Moro»