

**CONTRATTO DI RETE E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
IN REGIME DI CODATORIALITÀ E DISTACCO
ISTRUZIONI DELL'INL**

L'ipotesi del **distacco** - regolamentato dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 [*] - si configura quando **un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più dipendenti a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività** (CONFIMI RAVENNA NEWS 22/2014); i requisiti di legittimità dell'istituto sono (circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 15/1/2004 n. 3 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 3/2004):

- a) la sua temporaneità;
- b) l'interesse del distaccante.

Il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività, indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.

Quanto al profilo dell'interesse, il citato art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che **il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui**. Inoltre la sussistenza di tale interesse deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco. In tale ottica, viene anche legittimata la prassi del distacco all'interno dei gruppi di impresa - la quale corrisponde a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo.

Quanto agli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco, essi restano a carico del distaccante, che ne rimane esclusivamente responsabile nei confronti del lavoratore, ma va detto che già in passato era consolidata la prassi di un loro rimborso da parte del distaccatario. In ultima analisi, poiché il lavoratore distaccato esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società. **In questo senso l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante.**

È opportuno evidenziare che ciò che differenzia il distacco dalla "somministrazione di manodopera" è soprattutto l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, **il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato.**

Il distaccante, in quanto responsabile del trattamento economico, mantiene a proprio carico anche gli obblighi contributivi, a cui deve adempiere in relazione al proprio inquadramento contributivo.

Per quanto riguarda, invece, l'assicurazione INAIL, il relativo premio, pur rimanendo a carico del datore di lavoro distaccante, è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario.

In base all'art. 10 del D.P.R. 1124/65, il datore di lavoro distaccante, salvo un diverso accordo fra le parti relativamente al trattamento economico e normativo, è responsabile in caso di rivalsa dell'INAIL in occasione di un infortunio sul lavoro, integrante un'ipotesi di reato, avvenuto presso il distaccatario quale incaricato della direzione e sorveglianza del lavoro.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Non si applica in caso di distacco, per sua natura temporaneo, la disciplina del trasferimento.

Nell'ipotesi in cui il distacco comporti lo svolgimento della prestazione presso un'unità produttiva la cui distanza rispetto a quella cui il lavoratore sia normalmente adibito sia superiore a 50 km, il distacco potrà intervenire solo per comprovate esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco il lavoratore potrà svolgere la sua prestazione anche parzialmente presso il distaccatario, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

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 (...). Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ^[***] ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.”*** (art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003).

L'art. 3, **comma 4-septies**, del d.l. n. 5/2009 - inserito dalla legge n. 77/2020 e **efficace dal 19 luglio 2020** - **ha previsto che** entro ***“sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”***, con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ***“sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete (...) necessarie a dare attuazione alla codatorialità*** di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”

Di conseguenza:

- 1) con il decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 29/10/2021 n. 205 (pubblicato sul portale del dicastero il 22 febbraio scorso e in vigore dal giorno successivo), disponibile al link https://www.lavoro.gov.it/_layouts/Lavoro.Web/AppPages/GetResource.aspx?ds=pl&rid=20509, sono state definite le menzionate modalità operative per effettuare le comunicazioni obbligatorie nelle ipotesi di codatorialità e di distacco nell'ambito dei contratti di rete.

Dal 23 febbraio 2022, pertanto, le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro sono effettuate telematicamente - **da un'unica impresa “retista”** appositamente individuata come referente nel contratto di rete - con il modello **“Unirete”**, disponibile sul sito <https://servizi.lavoro.gov.it/> e accluso al d.m. n. 205/2021.

Per quanto concerne l'adempimento degli obblighi previdenziali e assicurativi, per i lavoratori utilizzati in regime di codatorialità già in forza presso le imprese aderenti alla rete, si fa riferimento a quella di provenienza; in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

I lavoratori in codatorialità vanno iscritti sul libro unico del lavoro dell'impresa come sopra individuata e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro;

- 2) con l'acclusa nota 22/2/2022 n. 315, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le istruzioni per adempiere agli obblighi in argomento, di cui giova segnalare che, **in relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità in essere al 23 febbraio 2022, le comunicazioni dovranno essere effettuate entro e non oltre il 24 marzo p.v. da parte dell'unica impresa "retista" designata.**

[*] Art. 30 del d.lgs. n. 276/2003

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

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.

[**] 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 a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa - art. 3, comma 4-ter del d.l. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2018 e CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15/2013).

[***] Ossia l'impiego condiviso dei loro dipendenti da parte delle imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete.



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

INPS
Direzione centrale entrate

INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Conferenza delle Regioni e Province autonome

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Direzione generale dell'innovazione tecnologica,
delle risorse strumentali e della comunicazione

Direzione centrale per la tutela,
la vigilanza e la sicurezza
del lavoro

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.M. 29 ottobre 2021, n. 205 – comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità – indicazioni operative.

Con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 205/2021 – registrato dalla Corte dei conti in data 22 dicembre 2021 – sono state individuate le modalità operative di comunicazione dei rapporti di lavoro in codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter e sexies, del D.L. n. 5/2009 (conv. con la legge n. 33/2009).

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è

espresso con nota prot. n. 1533 del 21 febbraio 2022, nonché con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e la Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione dello stesso Ministero, si rappresenta quanto segue.

Modelli e tempistica delle comunicazioni

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono effettuate attraverso il modello "Unirete" accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it. Tali comunicazioni sono da effettuarsi a far data dal **23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del D.M. n. 205/2021** sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (v. sez. pubblicità legale).

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà invece possibile effettuare le comunicazioni entro trenta giorni decorrenti dall'entrata in vigore dello stesso D.M. e quindi entro il giorno 24 marzo compreso.

Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica impresa retista, all'uopo individuata come referente nel contratto di rete. Ai fini dell'abilitazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h), del D.L. 30 ottobre 2007, l'impresa referente **avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.**

Con il Modello Unirete Assunzione l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità **dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento** (primo quadro della Sez. datori di lavoro) – ai sensi dell'art. 3, comma 1, del Decreto – **in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.**

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle "mansioni" svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore sarà quindi quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento, per gli effetti di quanto sopra, **il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete.** Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità.

Da ciò consegue che l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore. Tale coincidenza, peraltro, risulta certamente interdetta in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro preesistente al contratto di rete sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente per le comunicazioni.

Il Modello Unirete Trasformazione dovrà essere compilato, come di prassi, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Il Modello Unirete Cessazione troverà utilizzo nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro oppure per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità. Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà procedere, ai fini degli obblighi comunicativi, a trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità **sarà l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni**, potendo andare incontro, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, alla sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego.

Va infine ribadito che il sistema di comunicazione UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in regime di codatorialità verso le imprese che, pur appartenendo alla rete, non abbiano aderito alla codatorialità o nei confronti di imprese esterne alla rete.

Profili previdenziali ed assicurativi

Il trattamento previdenziale ed assicurativo del lavoratore in codatorialità **viene definito in base alla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione UniRete come datore di lavoro di riferimento** ed in virtù dell'imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore, dal contratto collettivo riferibile alla stessa impresa.

Ne consegue che il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione del disposto dell'art. 2103 c.c. del codice civile, **deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.**

Resta pertanto intangibile il regime regolatorio del cosiddetto *ius variandi*, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento.

Alla determinazione della mansione nei termini sopra chiariti è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del comma 3 dell'art. 2103 c.c.

Il trattamento previdenziale del lavoratore posto in codatorialità risulta quindi determinato, secondo quanto precisato dall'art. 3, comma 2, del D.M. n. 205/2021, **in ragione del CCNL applicabile ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. dalla L. n. 389/1989), all'impresa individuata come co-datore di riferimento nella comunicazione UniRete** che, in caso di rapporti di lavoro preesistenti alla costituzione, coincide sempre con il datore di lavoro originario.

Il CCNL di riferimento risulterà, quindi, secondo i principi generali in materia, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria.

L'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 del D.M. prevede un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore che, per effetto del regime di codatorialità, si ritrovi ad effettuare la prestazione lavorativa per imprese

che applicano differenti contratti collettivi. **Laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un CCNL che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo.** A tal fine, le registrazioni sul LUL riportano, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Il datore di lavoro di riferimento del lavoratore – che, per quanto sopra esplicitato, non è detto che coincida con l'impresa referente per le comunicazioni nel sistema UniRete – ha inoltre la responsabilità di gestione degli adempimenti contributivi ed assicurativi quali la trasmissione dei flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL (cfr. art. 3, comma 3, del D.M.), l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione annuale INAIL.

Regime di solidarietà

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, benché gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto per finalità di semplificazione degli oneri amministrativi siano formalmente riservati ad un'unica impresa.

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Del resto, la giurisprudenza di legittimità che ha affrontato le implicazioni, sul piano della responsabilità solidale, di posizioni datoriali di fatto soggettivamente complesse, nel ritenerle configurabili ha specificato come *“un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone”* rende *“così solidale l'obbligazione del datore di lavoro”* (cfr. al riguardo Cass. n. 25270/2011 e già Cass. n. 22927/2005 e n. 8809/2009; più di recente v. anche Cass. n. 17775/2016 e Cass. n. 3899/2019).

In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. “regole di ingaggio” appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale la scelta, stante la piena autonomia nell'elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell'assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.

Campo di applicazione

Le regole sopra richiamate trovano applicazione per tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, e comma 4-sexies, del D.L. n. 5/2009 in essere alla data di entrata in vigore del D.M. n. 205/2021 ossia alla data del 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente.

Per i contratti di rete stipulati con lo specifico obiettivo della solidarietà occupazionale – e cioè quelli aventi l'obiettivo di *“favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche*

in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti” – il comma 4-sexies dell’art. 3 del D.L. n. 5/2009 ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021. Tuttavia, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza. Gli obblighi di comunicazione di cui all’art. 2 del D.M. e le successive disposizioni di cui all’art. 3, pertanto, trovano applicazione, anche in tal caso, ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell’entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

IL DIRETTORE CENTRALE

Daniilo PAPA

Firmato digitalmente da

DANILO PAPA

CN = PAPA DANILO
O = Ispettorato Nazionale del
Lavoro
C = IT