

# Riforma Cartabia

## Principali modifiche al rito del lavoro



**Mario Cassaro**

Consulente del Lavoro



# Riferimenti e principi ispiratori



*Legge delega n. 206/2021*

*D. Lgs. n. 149/2022*

*Inserisce nel corpo del codice di procedura civile un **nuovo capo I-bis**, rubricato “Delle controversie in materia di licenziamenti” che introduce tre nuove disposizioni, gli articoli 441-bis, ter e quater*

*Riforma strutturata su 3 aspetti essenziali:*

- *Rideterminazione del rapporto tra giurisdizione ordinaria e giustizia alternativa*
- *Semplificazione processo ordinario di cognizione, dei riti speciali*
- *Implementazione strumenti anche informatici per garantire maggior rapidità al processo*

***Intervento riformatore anche sulla disciplina delle controversie di lavoro***

## **Novità**

*Effetto a decorrere dal 28 febbraio e si applicano ai procedimenti instaurati successivamente a tale data. Ai procedimenti pendenti alla data del 28 febbraio 2023 continuano ad applicarsi le disposizioni anteriormente vigenti*



- *Possibilità di ricorrere alla negoziazione assistita anche per le controversie di lavoro*
- *Abolite le norme che assoggettavano le cause in materia di licenziamento per gli assunti prima del 7 marzo 2015 al cd. rito Fornero*
- *Art. 441-bis c.p.c. – nel caso di domanda di reintegrazione, la trattazione e decisione delle controversie ha carattere prioritario rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto;*
- *Le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti dei soci delle cooperative saranno assoggettate al rito del lavoro e, in tali casi, il giudice potrà decidere anche sulle questioni relative al rapporto associativo eventualmente proposte;*
- *Art 441-quater c.p.c. Nel caso di domande riguardanti il licenziamento discriminatorio, le relative azioni di nullità, ove non siano proposte con il rito del lavoro, possono essere introdotte, se ne ricorrono i presupposti, con i relativi riti speciali.*



**Art. 121 c.p.c.** «Libertà di forme. Chiarezza e sinteticità degli atti»

«Gli atti del processo, per i quali la legge non richiede forme determinate, possono essere compiuti nella forma più idonea al raggiungimento del loro scopo. Tutti gli atti del processo sono redatti in modo chiaro e sintetico.»



Concentrarsi sul *petitum* allegando elementi di fatto e di diritto ma anche un'articolazione dettagliata delle richieste (conteggi, risultanze fotografiche, documenti etc..)

**Art. 183 c.p.c.** «Prima comparizione delle parti e trattazione della causa»

«All'udienza fissata per la prima comparizione e la trattazione le parti devono comparire personalmente (..) Il giudice interroga liberamente le parti, richiedendo, sulla base dei fatti allegati, i chiarimenti necessari e tenta la conciliazione (..) L'udienza per l'assunzione dei mezzi di prova ammessi è fissata entro novanta giorni. Se l'ordinanza di cui al primo periodo è emanata fuori udienza, deve essere pronunciata entro trenta giorni.»



Riduzione dei tempi processuali già a partire dal primo grado e definizione delle linee difensive già dall'inizio. I tempi del processo sono dettati dal giudice (come accade nel rito del lavoro)

# Controversie in materia di licenziamento



## **Art. 441-bis c.p.c. «Controversie in materia di licenziamento»**

«La trattazione e la decisione delle controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle quali è proposta **domanda di reintegrazione nel posto di lavoro** hanno **carattere prioritario** rispetto alle altre pendenti sul ruolo del giudice, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto.

Salvo quanto stabilito nel presente articolo, le controversie di cui al primo comma sono assoggettate alle norme del capo primo.

Tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso **il giudice può ridurre i termini del procedimento fino alla metà**, fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di venti giorni e che, in tal caso, il termine per la costituzione del convenuto o del terzo chiamato dovrà essere ridotto della metà.

All'udienza di discussione il giudice dispone, in relazione alle esigenze di celerità anche prospettate dalle parti, la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e riconvenzionali ovvero la loro separazione, **assicurando in ogni caso la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria** in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro. A tal fine **il giudice riserva particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze.**

I giudizi di appello e di cassazione sono decisi tenendo conto delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione.»



## *Art. 441-bis c.p.c. «Controversie in materia di licenziamento»*

- Non è un nuovo rito speciale ma estende l'applicazione dell'art. 409 c.p.c.
- Carattere prioritario alla trattazione e alla decisione
- Definizione rapida delle controversie con domanda di reintegrazione
- Rito unico (anche quando devono essere risolte questioni sulla riqualificazione del rapporto)
- Possibilità per il giudice di ridurre i tempi alla metà
- Possibilità per il giudice di disporre la trattazione congiunta di domande connesse o riconvenzionali



## Principi

Le controversie in materia di licenziamento restano assoggettate all'art. 409 e ss. c.p.c.

La riduzione dei tempi è affidata all'organizzazione (non al rito) degli uffici giudiziari (trattazione prioritaria delle cause con domanda di reintegra)



Art. 144-quinquies disposizioni attuative del c.p.c.

(Controversie in materia di licenziamento)

(Testo con effetto dal 28 febbraio 2023 e applicabile ai procedimenti instaurati successivamente a tale data)

*Il presidente di sezione e il dirigente dell'ufficio giudiziario favoriscono e verificano la trattazione prioritaria dei procedimenti di cui al capo I-bis del titolo IV del libro secondo del codice. In ciascun ufficio giudiziario sono effettuate estrazioni statistiche trimestrali che consentono di valutare la durata media dei processi di cui all'articolo 441-bis del codice, in confronto con la durata degli altri processi in materia di lavoro.*

# Controversie in materia di licenziamento



## Art. 441-bis c.p.c. «Controversie in materia di licenziamento»

### Comma 3

«Tenuto conto delle circostanze esposte nel ricorso il giudice **può** ridurre i termini del procedimento fino alla metà, fermo restando che tra la data di notificazione al convenuto o al terzo chiamato e quella della udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di venti giorni e che, in tal caso, il termine per la costituzione del convenuto o del terzo chiamato è ridotto della metà.»

Termini procedurali	Giorni	Riduzione del giudice
Tra deposito del ricorso e la fissazione dell'udienza	60	30
Tra notifica e prima udienza	30	20
Costituzione in giudizio del convenuto prima dell'udienza	10	5





## **Art. 441-bis c.p.c. «Controversie in materia di licenziamento»**

### Comma 4

*«All'udienza di discussione il giudice dispone, in relazione alle esigenze di celerità **anche prospettate dalle parti**, la trattazione congiunta di eventuali domande connesse e riconvenzionali ovvero la loro separazione, assicurando in ogni caso la concentrazione della fase istruttoria e di quella decisoria in relazione alle domande di reintegrazione nel posto di lavoro. **A tal fine il giudice riserva particolari giorni, anche ravvicinati, nel calendario delle udienze.**»*

### Comma 5

*«I giudizi di appello e di cassazione sono decisi tenendo conto delle medesime esigenze di celerità e di concentrazione.»*



## Licenziamento del socio di cooperativa

*Art. 441-ter c.p.c.*

All'impugnazione del licenziamento del socio di cooperativa si applica la disciplina di cui all'art. 409 e ss. c.p.c.

Si attribuiscono espressamente alla competenza del giudice del lavoro le controversie relative all'impugnazione del licenziamento del socio lavoratore di cooperativa.

**Il giudice decide anche su questioni eventualmente proposte in merito al rapporto associativo.**

La nuova disposizione chiarisce definitivamente che, se il socio/lavoratore contesta la cessazione del rapporto di lavoro (per l'effetto diretto di un licenziamento o per effetto derivato dall'esclusione), il ricorrente può estendere l'oggetto del processo anche al rapporto associativo. Non è esclusa la competenza del Tribunale delle Imprese laddove venga impugnata la sola delibera di esclusione (se con separato processo è impugnato, davanti al giudice del lavoro, il licenziamento, si avranno due procedimenti separati).



## Licenziamento del socio di cooperativa

Soluzione di sospensione per pregiudizialità

*Art. 295 c.p.c.*

Il giudice dispone che il processo sia sospeso in ogni caso in cui egli stesso o altro giudice deve risolvere una controversia, dalla cui definizione dipende la decisione della causa.

Studio Cassaro

21-03-2022



## Licenziamento del socio di cooperativa

Soluzione come ipotesi di connessione

*Art. 40 c.p.c.*

Se sono proposte davanti a giudici diversi più cause le quali, per ragione di connessione, possono essere decise in un solo processo, il giudice fissa con ordinanza alle parti un termine perentorio per la riassunzione della causa accessoria, davanti al giudice della causa principale, e negli altri casi davanti a quello preventivamente adito

La connessione non può essere eccepita dalle parti né rilevata d'ufficio dopo la prima udienza, e la rimessione non può essere ordinata quando lo stato della causa principale o preventivamente proposta non consente l'esauriente trattazione e decisione delle cause connesse



## Licenziamento del socio di cooperativa

Soluzione simultaneous processus (continenza di cause)

*Art. 39, comma 2 c.p.c.*

Nel caso di continenza di cause, se il giudice preventivamente adito è competente anche per la causa proposta successivamente, il giudice di questa dichiara con ordinanza la continenza e fissa un termine perentorio entro il quale le parti debbono riassumere la causa davanti al primo giudice. Se questi non è competente anche per la causa successivamente proposta, la dichiarazione della continenza e la fissazione del termine sono da lui pronunciate.



## Domanda di nullità del licenziamento discriminatorio

*Art. 441-quater c.p.c.*

Il lavoratore può introdurre la domanda di nullità del recesso con i riti speciali ex art. 38 D. Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità) ed ex art. 28 D. Lgs. n. 150/2011 (rito di cognizione), qualora decida, per le circostanze del caso, di non preferire le garanzie del giudizio a cognizione piena ex art. 409 ss. c.p.c.

Per **evitare la duplicazione di giudizi**, la norma impone che una volta scelto un rito non si può introdurre l'altro.

Si potrebbe spiegare quindi come una norma di coordinamento in materia di licenziamenti discriminatori.



## Processo da remoto

### **Art. 127-bis**

*Non sono disposizioni specifiche per il rito del lavoro ma applicabili*

- Processo da remoto
- Può essere disposto dal giudice quando non è richiesta la presenza di altri soggetti fuorchè le parti, i difensori, il Pubblico Ministero e gli ausiliari del giudice
- Comunicazione alle parti almeno 15 giorni prima dell'udienza
- Ciascuna parte può chiedere che si svolga in presenza

In caso di processo del lavoro praticamente l'unico caso precluso è quello dove è prevista la presenza di testimoni.



## Processo per iscritto

### **Art. 127-ter c.p.c.**

*Non sono disposizioni specifiche per il rito del lavoro ma applicabili*

Approccio cartolare anziché confronto e oralità

- L'udienza, anche se già fissata, può essere sostituita dal deposito di note scritte contenenti solo le istanze e le conclusioni, se non richiede la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti, dal Pubblico Ministero e dagli ausiliari del giudice.
- Il giudice sostituisce l'udienza se richiesta da tutte le parti costituite
- Assegnazione di un termine non inferiore a 15 giorni per il deposito delle note
- Ciascuna parte può opporsi entro 5 giorni dalla comunicazione
- Termini che il giudice può abbreviare se sussistono particolari ragioni di urgenza





## Appello

*Art. 434 c.p.c.*

Per ciascun motivo, a pena di inammissibilità, deve essere indicato in modo chiaro, sintetico e specifico:

- Il capo della decisione di primo grado che viene impugnato;
- Le censure proposte;
- Le violazioni di legge denunciate e la loro rilevanza sulla decisione impugnata



## Rinvio pregiudiziale alla Corte di Cassazione (cenni)

Il giudice di merito, con ordinanza e dopo aver sentito le parti costituite, può disporre il rinvio pregiudiziale degli atti alla Corte di Cassazione per la risoluzione di una questione esclusivamente di diritto.

Le caratteristiche che la questione di diritto deve avere:

- 1) che la questione sia necessaria alla definizione anche parziale del giudizio e che non sia stata ancora risolta dalla Corte di cassazione;
- 2) che la questione presenti gravi difficoltà interpretative;
- 3) che sia suscettibile di porsi in numerosi giudizi.

L'ordinanza di rimessione deve essere motivata (analogamente a quelle con cui viene sollevata una questione di legittimità costituzionale) e, in particolare, con riferimento al requisito n. 2), si richiede che venga data indicazione delle diverse interpretazioni possibili (quella per la quale sono possibili diverse opzioni interpretative, tutte parimenti attendibili).

Il deposito sospende il procedimento di merito. Il primo Presidente della C. di Cassazione valuta l'esistenza dei presupposti entro 90 giorni.

In caso di pronuncia, il principio di diritto è vincolante nel giudizio di merito.



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro

- *Procedura facoltativa*
- Richiede una convenzione tra le parti
- Presenza di un Avvocato
- Presenza (eventuale) di un Consulente del Lavoro
- Anche a distanza (sistemi informativi audio/video)
- Non è condizione di procedibilità per la domanda giudiziale

Entro 10 giorni dall'accordo una delle parti lo trasmette a una commissione di certificazione



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – campo di applicazione

- Lavoro subordinato
- Mezzadria, colonia parziaria e compartecipazione
- Rapporti di agenzia, rappresentanza commerciale e altri di collaborazione prevalentemente personale (co.co.co.)
- Rapporti di dipendenti da enti pubblici che svolgono attività economica prevalente/esclusiva
- Rapporti pubblici non devoluti ad altro giudice

Interessa anche il D. Lgs. 104/2022 nei casi di mancata risposta del datore di lavoro/committente alla richiesta di informazioni da parte del lavoratore/prestatore



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – campo di applicazione

La convenzione di negoziazione assistita è un accordo mediante il quale le parti, nell'ambito dell'omonimo procedimento, convengono di cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole una controversia mediante l'assistenza di avvocati iscritti all'albo.

Gli avvocati svolgono un ruolo centrale come negoziatori

La novità, introdotta dal D.lgs. 149/2022, è il ricorso alla negoziazione assistita anche in materia di lavoro, rimanendo però ferma la previsione normativa che la stessa procedura non potrà riguardare “diritti indisponibili” (art. 1, comma 2, lett. b), DL 132/2014).



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – campo di applicazione

L'art. 9, D. Lgs. n. 149/2022, ha modificato l'art. 2, comma 2, lett. b) del DL n. 132/2014, sopprimendo le parole «*o vertere in materia di lavoro*»; l'attuale formulazione della norma è:

*“La convenzione di negoziazione deve precisare:*

- a) il termine concordato dalle parti per l'espletamento della procedura, in ogni caso non inferiore a un mese e non superiore a tre mesi, prorogabile per ulteriori trenta giorni su accordo tra le parti;*
- b) l'oggetto della controversia, che non deve riguardare diritti indisponibili ~~o vertere in materia di lavoro~~”.*

L'avvocato è deontologicamente tenuto, al momento del conferimento dell'incarico professionale, ad informare il cliente della possibilità di ricorrere a tale procedura (art. 1, comma 7, DL 132/2014).



## Negoziatura assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

Convenzione tra le parti (modulo Consiglio Nazionale Forense)

- Ragioni del contendere
  - Richieste del lavoratore/prestatore
  - Controdeduzioni del datore/committente
  - Termine per espletare il tentativo
- ✓ Presenza di un Avvocato (necessaria) per parte
  - ✓ Presenza (eventuale) di un CDL (no altri professionisti Legge n. 12/1979) non sostitutiva dell'Avvocato

*«Ciascuna parte e' assistita da almeno un avvocato e puo' essere anche assistita da un consulente del lavoro.»*

Non sono previsti tempi per esperire la procedura di negoziazione (è facoltativa, quindi è abbandonabile in ogni momento)

Inoppugnabile (art. 2113 c.c., comma 4)



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

La convenzione viene conclusa a seguito di **invito** che una parte, tramite il suo avvocato, deve formulare all'altra.

L'invito deve indicare

- l'oggetto della controversia;
- l'avvertimento che la mancata risposta all'invito medesimo entro 30 giorni dalla ricezione o il suo rifiuto può essere valutato dal Giudice, nell'instaurando procedimento, ai fini delle spese del giudizio e di quanto previsto dall'art. 96 c.p.c. (responsabilità aggravata).

L'adesione della parte chiamata al procedimento di negoziazione deve essere portata a conoscenza del richiedente con mezzo certificato.

Sia l'invito che l'accettazione devono essere sottoscritti personalmente dalla parte, la cui autografia deve essere certificata dall'avvocato difensore.





## Negoziatura assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

Salvo diverso accordo tra le parti, la convenzione di negoziazione assistita è conclusa mediante utilizzo del modello elaborato dal Consiglio Nazionale Forense (art. 1, comma 7-bis, DL 132/2014).

La convenzione viene conclusa per un periodo di tempo determinato dalle parti ed è redatta, a pena di nullità, in forma scritta, con l'assistenza degli avvocati, che certificano l'autografia delle sottoscrizioni apposte.

Nella procedura relativa alle controversie di lavoro, oltre all'avvocato, la parte può nominare anche un **consulente del lavoro** (art. 2-ter, DL n. 132/2014).

Nelle controversie di lavoro, tale procedura non costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale, al contrario di quanto avviene per le altre materie, espressamente indicate all'art. 3, DL 132/2014.

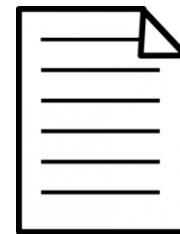


## Negoziante assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

Art. 1, comma 2, DL n. 132/2014

la convenzione deve precisare:

- il termine concordato alle parti per l'espletamento della procedura, che, in ogni caso, non può essere inferiore a un mese e non superiore a tre mesi (con possibilità di proroga per ulteriori 30 giorni, su accordo tra le parti);
- l'oggetto della controversia, che non deve riguardare diritti indisponibili.



Inoltre, ai sensi del **nuovo** art. 2-bis la convenzione può precisare:

- a) la possibilità di acquisire dichiarazioni di terzi su fatti rilevanti in relazione all'oggetto della controversia;
- b) la possibilità di acquisire dichiarazioni della controparte sulla verità di fatti ad essa sfavorevoli e favorevoli alla parte nel cui interesse sono richieste;
- c) la possibilità di svolgere la negoziazione con modalità telematiche;
- d) la possibilità di svolgere gli incontri con collegamenti audiovisivi a distanza.



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

Trasmissione dell'accordo a una commissione di certificazione

- Entro 10 giorni dal raggiungimento
- A cura di una delle parti
- costituisce titolo esecutivo e per l'iscrizione di ipoteca giudiziale



## Negoziata assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

### Questioni aperte

#### A quale commissione? Competenza territoriale della commissione?

Ai sensi dell'art 77 del D. Lgs. n. 276/2003 la competenza territoriale è limitata per le Commissioni istituite presso le Direzioni Territoriali del lavoro e per quelle costituite ad iniziativa degli Enti Bilaterali.

Per determinare la competenza relativa alla circoscrizione in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza bisogna rifarsi alla dottrina ed alla giurisprudenza relativa all'art. 413 c.p.c relativo alla competenza territoriale del giudice del lavoro.

# Controversie in materia di licenziamento



## Negoziata assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

### Questioni aperte

A quale commissione? Competenza territoriale della commissione?

Commissione istituita presso	Competenza territoriale
<ul style="list-style-type: none"><li>• ITL</li><li>• Provincia</li></ul>	Circoscrizione in cui è situata l'azienda o una sua dipendenza dove è addetto il lavoratore
Consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro	Provincia in cui è stato instaurato il contratto di lavoro
Enti bilaterali	<ul style="list-style-type: none"><li>• Luogo in cui ha sede l'azienda</li><li>• Territorio nazionale quando la Commissione è costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale</li></ul>
Università pubbliche e private	Tutto il territorio nazionale
Ministero del Lavoro	Tutto il territorio nazionale



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

### Questioni aperte

#### Termine per la trasmissione alla commissione di certificazione

I 10 giorni sono un termine ordinatorio o perentorio?

Il deposito è l'atto conclusivo di una fattispecie complessa e quindi la procedura di negoziazione assistita si ritiene conclusa col deposito

E' titolo per l'iscrizione di ipoteca giudiziale e, in caso di precetto, il suo contenuto deve essere integralmente trascritto (art. 480, comma 2, c.p.c.) quindi si potrebbe sempre sostenere che l'atto non è completo in mancanza di deposito presso la commissione di certificazione.



## Negoziazione assistita nelle controversie di lavoro – condizioni di procedibilità e caratteristiche

### Questioni aperte

Cosa fa la commissione?

### Verifica come controllo di legittimità dell'accordo?

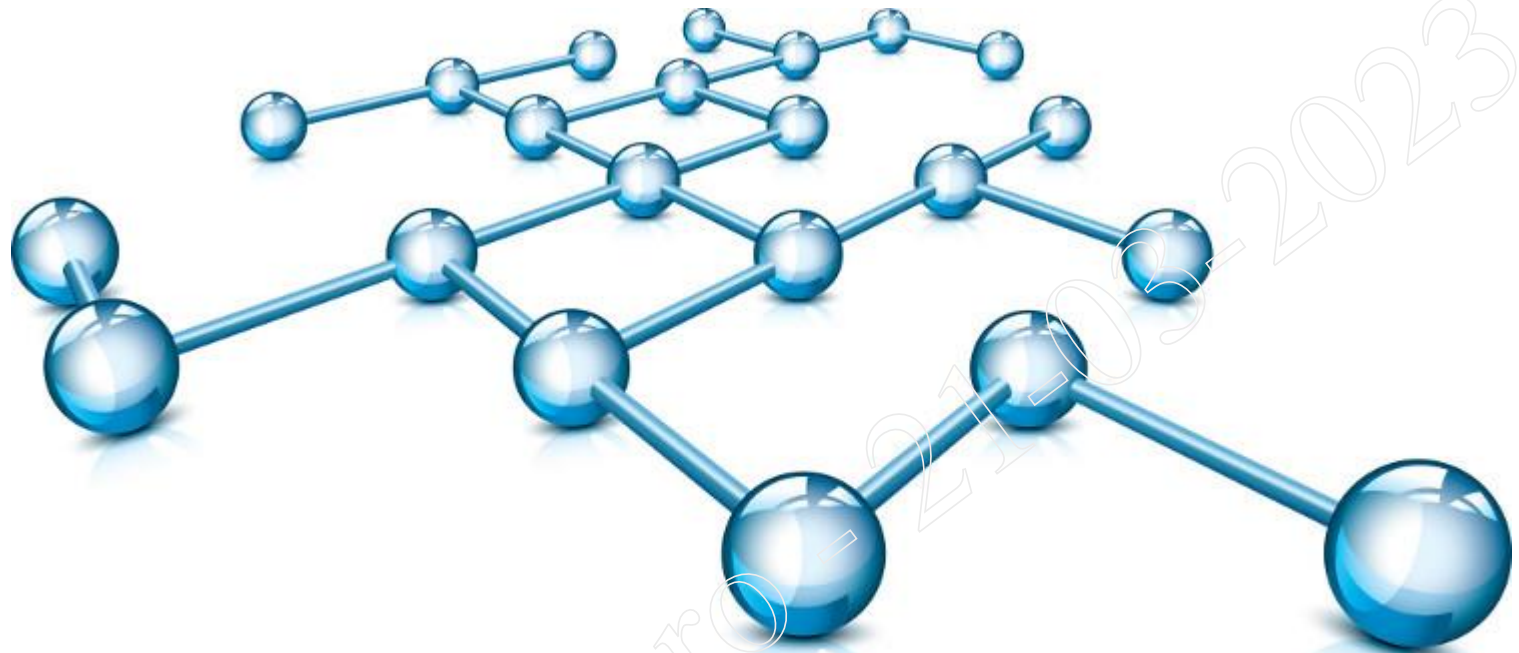
- nella certificazione ordinaria la commissione di certificazione ascolta le parti e provvede alla certificazione dell'accordo dall'origine alla sua stipula;
- nella negoziazione assistita la commissione di certificazione interviene solo dopo l'accordo delle parti per la verifica dell'accordo

Il controllo riguarderà la completezza dell'atto (non possiamo contestare la validità sostanziale del merito dell'atto e i suoi vizi perché ci sostituiremmo all'organo giudiziario).

La commissione effettuerà un controllo formale, verificando gli adempimenti e la sottoscrizione delle parti (gli avvocati hanno potere di certificarne la veridicità).

Non si può considerare conclusa la procedura soltanto con la ricezione dell'atto da parte delle commissioni ma attendiamo disposizioni più precise (anche dal CNO).

L'INL deve diramare istruzioni alle proprie commissioni di certificazione.



## *Il contratto di rete e la codatorialità*

Mario Cassaro – Consulente del Lavoro

Torino 21 marzo 2023



# Contratti di rete



## Le principali fonti normative e di prassi in materia di Reti di imprese

Articolo 3, co. 4-ter, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33

Articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276  
Decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205  
Nota INL 22 febbraio 2022, n. 315

Circolare Agenzia Entrate 16 giugno 2013, n. 20/E



# Contratti di rete



DECRETO-LEGGE 10 febbraio 2009, n. 5 convertito dalla Legge 9 aprile 2009, n. 33

## Art. 3, comma 4-ter

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. Il contratto può anche prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. (..)





## Anche per i professionisti

Legge n. 81/2017 (c.d. Jobs Act autonomi – in vigore dal 14/06/2017) consente la costituzione di reti tra professionisti e anche la partecipazione di questi ultimi a reti di imprese (reti miste).

Art. 12, comma 3

**«3. Al fine di consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, è riconosciuta ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità: a) di costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare alle reti di imprese, in forma di reti miste, di cui all'articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33 (..)»**



# Contratti di rete



Esistono già forme giuridiche di aggregazioni tra professionisti (le associazioni tra professionisti e le STP)

## Differenze

Nella rete non si addiviene ad un rapporto giuridico vincolante e duraturo tra professionisti, ma **si condivide semplicemente un programma** ben individuato che può essere limitato alla partecipazione ad una gara pubblica (l'articolo 12 della legge n. 81/2017 nasce proprio per questo), oppure alla ricerca di nuovi mercati (esempio fornitura di servizi integrati a soggetti esteri, sfruttando le diverse conoscenze professionali dei partecipanti alla rete) oppure l'apertura di una nuova sede in una città non presidiata con l'obiettivo di ripartire i costi (segreteria, utenze, canone d'affitto).

**Con la rete non viene meno l'indipendenza dei partecipanti che, in ambiti diversi della rete cui appartengono mantengono intatta l'autonomia decisionale e strategica del proprio studio.**



# Contratti di rete



Alcuni dei principali vantaggi del contratto di rete

- Cogliere le opportunità che derivano dall'aggregazione (ampliare offerta di beni e servizi, dividere i costi, accedere a finanziamenti, accedere ad eventuali agevolazioni fiscali...);
- Creare o rafforzare marchi collettivi, instaurare relazioni di filiera;
- Scambio di esperienze tra i partecipanti;
- Possibilità di gestire le conflittualità e modalità migliori di gestione delle controversie;
- Ottimizzazione risorse umane e livelli superiori di efficienza produttiva/organizzativa/qualitativa;
- Condivisione di risorse e risparmio di costi;
- Formazione reciproca delle rispettive forze commerciali;
- Organizzazione e gestione di eventi promozionali;
- Internazionalizzazione e promozione su nuovi mercati anche stranieri;
- Condivisione di funzioni aziendali e di fasi (acquisti, produzione, commercializzazione);
- Valutazione di future aggregazioni societarie (es. fusioni);
- Partecipazione a progetti per contributi ad esempio regionali e agevolazioni amministrative;
- Agevolazioni finanziarie e creditizie



# Contratti di rete



La **rete contratto** è un contratto che regola una collaborazione tra imprese senza dar luogo alla nascita di un ente autonomo rispetto ai soggetti contraenti.

La rete contratto non è dotata di soggettività giuridica pertanto gli atti posti in essere in esecuzione del programma di rete producono i loro effetti nella sfera giuridico-soggettiva dei singoli partecipanti.

Non vi è l'obbligo di istituire un organo comune né un fondo patrimoniale

La **rete soggetto** è invece un autonomo soggetto di diritto che, attraverso l'iscrizione nel registro delle imprese, acquista soggettività giuridica.

Ne deriva una capacità giuridica tributaria autonoma rispetto a quella delle singole imprese partecipanti, con l'attribuzione di un codice fiscale e di una partita IVA in capo alla rete soggetto, oltre ad un fondo patrimoniale e ad un organo comune a cui è affidata l'esecuzione del contratto.



# Contratti di rete



Il contratto di rete deve essere stipulato sotto forma di atto pubblico, ovvero tramite scrittura privata autenticata, oppure richiedendo al notaio o al pubblico ufficiale l'autenticazione delle firme apposte sul contratto redatto dalle imprese.

E' possibile tuttavia stipulare un atto sottoscritto con firma elettronica (artt. 24 e 25, Codice dell'Amministrazione Digitale) da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti e trasmesso al Registro Imprese attraverso un modello standard tipizzato ai sensi del D.M. 122/2014.

E' soggetto ad iscrizione nel Registro delle Imprese, nella sezione in cui è iscritta ciascun impresa contraente.



Tali adempimenti si effettuano anche nel caso di nuove adesioni, modifiche del testo contrattuale e variazioni inerenti la composizione dell'organo comune.

Nella sezione INFORMAZIONI DA STATUTO/ATTO COSTITUTIVO delle partecipanti (se il contratto non ha personalità giuridica).

1 - Sede | +

Indirizzo Sede legale	ROMA
Telefono	06 44...
Indirizzo REA	PROT...
Intero REA	WWW...
Numero REA	RELA...
Data iscrizione	002313...

2 - Informazioni da statuto/atto costitutivo

Registro Imprese	Data di
	Sezion
	Iscritt
	Iscritt
	Data
Estremi di costituzione	Data
Sistema di amministrazione	COM
Oggetto sociale	LA CONS

Nella VISURA CONTRATTI DI RETE (se il contratto ha personalità giuridica)

La pubblicità condiziona l'efficacia verso terzi del contratto il quale inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originali (efficacia esterna e non efficacia costitutiva).



# Contratti di rete



**ATTENZIONE**

L'iscrizione del contratto nel registro dove è iscritto il retista, nel mondo delle **libere professioni** è sostanzialmente impedito dal fatto che per queste non è previsto l'obbligo di iscrizione al registro delle imprese. Ciò si traduce nell'impossibilità per i professionisti di stipulare un contratto di rete tra loro ai sensi dell'art. 12, comma 3 della legge n. 81/2017 e art. 3, commi 4-ter e 4-quater del decreto legge n. 5/2009. Di tale parere è anche il Ministero dello Sviluppo Economico.

Con parere prot. 0023331 del 28-01-2020 il Ministero per lo Sviluppo Economico – Direzione generale per la vigilanza sugli enti cooperativi, sulle società e sul sistema camerale, conferma l'orientamento restrittivo e ribadisce che **le reti "pure" tra professionisti possono essere costituite, ma al momento non esiste una previsione che ne consenta la pubblicità.**

**La pubblicità legale è, al momento, consentita alle sole reti miste dotate di soggettività giuridica (c.d. reti-soggetto),** in quanto in tal caso la rete dispone di una autonoma iscrizione al Registro imprese. **Non invece alla reti tra soli professionisti, né alle reti miste tra professionisti e imprese prive di soggettività giuridica.**

A legislazione invariata – appare possibile a fini pubblicitari la sola creazione di contratti di rete misti (imprenditoriali – "professionali") dotati di soggettività giuridica, per i quali è prevista l'iscrizione autonoma della rete al registro delle imprese (circ. 3707/C del 30 luglio 2018; parere 9 aprile 2015)





# Contratti di rete



**ATTENZIONE**

Quindi resta per il professionista la sola possibilità di mettersi in rete con uno o più imprenditori e quindi costituire una c.d. “rete mista”, come previsto dall’art. 12, comma 3, nella seconda parte.

L’iscrizione autonoma della rete al registro delle imprese, non già sulla posizione dei singoli imprenditori “retisti”, consentirebbe la possibilità di costituire e dare pubblicità alle reti miste.

Questa scelta sarebbe legittima ma rischiosa per il professionista che si troverebbe a partecipare ad un progetto imprenditoriale dove si obbliga in solido a fronteggiare rischi e responsabilità con un patrimonio aziendale meno ampio e strutturato di quello dell’impresa.

Nel contratto di rete, nel caso di codatorialità, il professionista potrebbe trovarsi a rispondere degli effetti derivanti dalla struttura dell’obbligazione solidale (art. 1294 cod. civ.).

La solidarietà lavoristica resta valida per tutti i retisti e il contratto di rete non può limitarla a vantaggio di alcuni dei partecipanti alla rete.

Ciò significa che il professionista si troverebbe a farsi carico delle obbligazioni della rete al pari dell’imprenditore.



# Contratti di rete



## Elementi obbligatori del contratto

- nome, ditta, ragione o denominazione sociale di ogni partecipante per originaria adesione del contratto o per adesione successiva;
- indicazione degli **obiettivi** strategici di innovazione e/o di innalzamento della capacità competitiva delle imprese accludendo le modalità concordate tra le stesse per misurare la progressione verso tali obiettivi;
- definizione di un **programma** di rete nel quale devono essere riportati diritti ed obblighi di ciascun partecipante e le **modalità** previste per il raggiungimento degli scopi previsti dalla rete;
- durata del contratto;
- modalità di adesione degli imprenditori;
- regole per l'assunzione delle decisioni dei partecipanti su ogni materia o aspetto di interesse comune

## Elementi facoltativi (salvo il caso della rete soggetto)

- l'istituzione di un fondo patrimoniale;
- la nomina di un organo comune per l'esecuzione del contratto di rete;
- causa di recesso dal contratto



# Contratti di rete



## Il programma comune

E' l'oggetto del contratto di rete, cioè **le attività che dovranno essere svolte per raggiungere lo scopo comune di accrescimento della capacità innovativa e della competitività sul mercato delle imprese partecipanti**. Le attività devono essere riconducibili a una o più delle tre tipologie di collaborazione individuate dal legislatore, cioè

- la collaborazione in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle imprese;
- lo scambio di informazioni e prestazioni;
- l'esercizio in comune di una o più attività rientranti nell'oggetto dell'impresa.

## Contenuto minimo del programma comune

- 1) L'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante (autonomia contrattuale delle parti);
- 2) Le modalità di realizzazione dello scopo comune;
- 3) (nel caso in cui si scelga di costituire un fondo patrimoniale comune) la misura e i criteri di valutazione dei conferimenti iniziali, degli eventuali contributi successivi e le regole di gestione del fondo.



# Contratti di rete



Nel contratto di rete le aziende partecipanti devono regolamentare la gestione di determinate attività nell'accordo stesso, allo scopo di incrementare “la propria capacità innovativa e la propria competitività”.

Ottimizzazione delle risorse umane all'interno della rete per migliorare l'efficienza produttiva, organizzativa e qualitativa.



Utilizzando le prestazioni fornite dai lavoratori delle imprese "retiste", attraverso le fattispecie della **codatorialità** o del **distacco** di personale dipendente.

L'obiettivo del contratto di rete, e quindi l'oggetto del programma della rete, non può essere quello di condividere il personale.





## DISTACCO

Art. 30, D. Lgs. n. 276/2003

*"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"*

**Profilo soggettivo**, la sussistenza di tre parti

- il datore di lavoro distaccante;
- il lavoratore dipendente di quest'ultimo;
- il distaccatario, che utilizza la prestazione del dipendente del distaccante.

**Requisiti:**

- 1) sussistenza di uno specifico **interesse** del datore di lavoro distaccante che deve persistere per tutta la durata del distacco;
- 2) **temporaneità** del distacco.





## DISTACCO

L'art. 30, comma 4-ter, D. Lgs. 276/2003, modificato dalla L. 99/2013, stabilisce che

*“qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del d.l. 10/02/2009 n. 5, **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'art. 2103 del cc.”.*

Dello stesso avviso la giurisprudenza (Cass. 22 gennaio 2015 n. 1168 e Cass. 21 aprile 2016 n. 8068).

Il comma 4-ter stabilisce, inoltre, che *“per le stesse imprese è ammessa la **codatorialità** dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”.*





## DISTACCO

Circ. Min. Lav. 29 agosto 2013, n. 35

Ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo dovrà limitarsi a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario.



verifica di tipo documentale e non sostanziale sulla genuinità e fondatezza dell'interesse

Pertanto, al fine di evitare sanzioni occorre fare attenzione alla **temporaneità** e poi, soprattutto, a che venga fatta svolgere **un'attività lavorativa determinata**, nonché alle **somme che vengono rimborsate**.

**Occorre in ogni caso che le mansioni siano funzionali alla realizzazione del programma della rete.**

### **DIVIETO GENERALE**

**né l'obiettivo del contratto di rete, né l'oggetto del programma, possono consistere nella mera condivisione di personale**





## CONTRASTO ALL'ELUSIONE

Circolare INL n. 7/2018 l'Ispettorato afferma che:

Sotto il profilo soggettivo il contratto di rete può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'art. 2082 (ad esempio: professionisti e associazioni).

Affinché il contratto di rete produca effetti nei confronti di terzi, ivi compresi i lavoratori, è necessario che si proceda preventivamente alla sua iscrizione nel registro delle imprese.

Fatto ciò, il contratto consentirà in primo luogo un utilizzo più flessibile del distacco (l'interesse del distaccante si considera conseguenza diretta e automatica della costituzione della rete).

Gli aspetti più delicati trattati dalla circolare riguardano la codatorialità. Essa deve risultare sempre dal contratto di rete opportunamente registrato, così come deve risultare dal contratto la platea di lavoratori che vengono messi a "fattor comune".





## CONTRASTO ALL'ELUSIONE

Nell'ambito di un contratto di rete, sia nell'ipotesi di distacco sia nell'ipotesi di codatorialità, il lavoratore ha il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. In più, in caso di omissioni retributive o contributive da parte dei codatori, trova applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.

Per l'Ispettorato assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri di maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989.





## Nota INL 22 giugno 2020, prot. n. 274

Il ricorso al distacco e alla codatorialità deve essere letto con un “**approccio interpretativo** che tenga conto della coesistenza dell’istituto della somministrazione, al quale il contratto di rete non può totalmente sovrapporsi”

L’automatismo normativo dell’interesse del distaccante non elimina la necessità di analizzare la complessiva operazione “*volta ad escludere che il ricorso alla rete di imprese funzioni da mero strumento alternativo alla somministrazione di manodopera*”.

### COSA CHIEDE L’INL AL PROPRIO PERSONALE ISPETTIVO

- verificare comunque il requisito dell’interesse al distacco, in particolare in relazione alle ipotesi di lavoratori **neoassunti** ed immediatamente distaccati presso terzi;
- **l’oggetto sociale del distaccante** che, qualora sia esclusivamente quello di fornire manodopera, costituisce un forte elemento di criticità se il personale messo a “fattor comune” sia distaccato e non somministrato;
- l’eventuale **esborso maggiorato** da parte del distaccatario, rispetto a quanto dovuto al lavoratore dal distaccante, tale da suggerire la remunerazione di una fornitura di manodopera;
- la predisposizione da parte dell’impresa distaccante (anche se retista) di un **formulario seriale**, in cui l’interesse al distacco è indicato in maniera generica e standardizzata;
- distacchi non occasionali ed individualizzati ma **massivi e generici**, cioè riferiti a un gran numero di lavoratori o comunque ad una percentuale significativa dei lavoratori del distaccante, senza riferimento a specificità professionali e/o per qualifiche a c.d. bassa professionalità e/o in lavorazioni labour intensive;
- **differenziali retributivi** sistematici fra i minimi di CCNL, inferiori, applicati dal distaccante e quelli applicati dal distaccatario, che possono tradursi in un’indebita riduzione del costo del lavoro





## CODATORIALITA'

Il potere direttivo del datore di lavoro rientra tra i generici poteri di organizzazione dell'attività dell'impresa e può essere esercitato personalmente ovvero attraverso i collaboratori del datore di lavoro.

Attraverso la codatorialità si realizza invece una **condivisione del potere direttivo** ed il lavoratore, assunto da un'impresa retista o dalla rete soggetto, è sottoposto al potere direttivo di tutte o di una parte delle imprese della rete stessa.



# Contratti di rete



## CODATORIALITA' (art. 30, comma 4-ter, D. Lgs. 276/2003)

La codatorialità non ha una nozione legale.

E' una circostanza in cui al binomio datore/lavoratore si sostituisce dal lato del creditore della prestazione una pluralità di soggetti

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Circ. 35/2013

***“dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso”***

La codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete significa che **il potere direttivo** può essere esercitato da ciascun imprenditore "retista", mentre sul piano della **responsabilità** (penale, civile o amministrativa) e sotto il profilo della **sanzionabilità** degli illeciti, è necessario verificare i **contenuti del contratto di rete** e non opera un principio di solidarietà "automatica" tra i datori di lavoro partecipanti alla rete. In tema di **obblighi retributivi e contributivi**, se nulla stabilisce il contratto di rete, opera la solidarietà passiva tra tutti i codatori, ma eventuali limitazioni possono essere previste nel contratto di rete.



# Contratti di rete



## CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Circ. 35/2013

### La verifica:

Si deve limitare ad accertare l'esistenza di un contratto di rete che coinvolge l'impresa distaccante e quella distaccataria

Il potere direttivo dei dipendenti ingaggiati con le regole stabilite nel contratto di rete che potrà essere esercitato da ogni imprenditore retista

La sanzionabilità di illeciti civili, penali e amministrativi non configura "automatica" solidarietà tra i retisti.





## CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro

INL Circ. 7/2018

(utilizzo fraudolento della codatorialità e del distacco)

**orientamento più stringente**

Sia la codatorialità che il distacco sono disciplinati dall'art. 30 D.Lgs. 276/2003 e gli eventuali inadempimenti retributivi o contributivi emersi nel corso degli accertamenti sulle esternalizzazioni nell'ambito di un contratto di rete (compresi i distacchi o le ipotesi di codatorialità che possono conseguire alla stipulazione del contratto) determinano l'applicazione **in via estensiva** del principio generale di responsabilità solidale previsto dall'art. 9 L. 30/2003.

Principio esteso, ad avviso dell'INL, dalla Corte Costituzionale con la sentenza 254/2017, anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto.



# Contratti di rete



## CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro

INL Circ. 7/2018

(utilizzo fraudolento della codatorialità e del distacco)

### Requisiti formali

Affinché si possa ipotizzare la codatorialità occorre la necessaria iscrizione del contratto di rete nel registro delle imprese. Il personale ispettivo quindi verifica l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (codatori) e l'iscrizione dello stesso.

### Individuazione dei lavoratori

La codatorialità deve essere espressa nel contratto di rete prevedendo tutti o alcuni (la «platea») dei lavoratori che vengono messi «a fattor comune».

Detti lavoratori devono essere formalmente assunti (CO, consegna dichiarazione di assunzione, iscrizione LUL) da una delle imprese retiste. Il datore di lavoro originario è tenuto al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 3, co.6 T.U. 81/2008)





## **CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro**

INL Circ. 7/2018

(utilizzo fraudolento della codatorialità e del distacco)

### **Trattamento economico e normativo**

I lavoratori in codatorialità non possono subire pregiudizio nel trattamento economico né in quello normativo pertanto si segue il CCNL applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione

### **Responsabilità solidale**

Le violazioni in materia di trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità solidale i codatori, dalla data di messa «a fattor comune».

Assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri di maggiore rappresentatività comparativa di settore secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (INL circ. n. 3 del 25.01.2018)



# Contratti di rete



## CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro

INL Circ. 7/2018

### Problemi applicativi e criticità

#### «Platea» dei lavoratori in regime di codatorialità

Difficoltà di previsione al momento della redazione del contratto di rete.

La norma si limita a stabilire che *«è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso»*

#### Eccesso di assimilazione del distacco alla codatorialità

*«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.»*

Codatorialità (art.30, comma 4-ter) si formalizza nel contratto di rete e non genera la completa dissociazione tipica del distacco (distaccante – utilizzatore).





## CODATORIALITA' – orientamenti Ministero Lavoro

INL Circ. 7/2018

**Problemi applicativi e criticità**

### Responsabilità solidale

Nella circ. 35/2013 il Min. Lav. l'indirizzo è:

*«Sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative –e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti –occorrerà quindi **rifarsi ai contenuti del contratto di rete, senza pertanto configurare “automaticamente” una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto»***

Nella circ. 7/2018 l'INL esprime indirizzo diverso:

*«..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..»***



# Contratti di rete



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

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 facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.





## CODATORIALITA'

### Solidarietà nella giurisprudenza

In relazione al profilo della solidarietà automatica ed in merito agli obblighi retributivi e previdenziali, la giurisprudenza tuttavia ha affermato il seguente principio: ***“qualora lo stesso dipendente presti servizio contemporaneamente a favore di diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese, e l'attività sia svolta in modo indifferenziato, così che in essa non possa distinguersi quale parte sia stata svolta nell'interesse di un datore e quale nell'interesse degli altri, tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative ai sensi dell'art. 1294 c.c.”*** (App. Roma 22 maggio 2017, n. 2809).

La Corte di Cassazione ha stabilito che vi è **unicità del rapporto di lavoro** qualora uno stesso **lavoratore presti contemporaneamente servizio per due datori di lavoro e la sua opera sia tale che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore di lavoro e quale nell'interesse dell'altro**, con la conseguenza che **tutti i codatori sono tenuti ad adempiere** ai summenzionati obblighi automaticamente **in solido**, senza più attenersi ai limiti individuati nel contratto di rete (Cass. n. 3899/2019).





## CODATORIALITA'

### Solidarietà nella giurisprudenza

*“La codatorialità nell’impresa di gruppo presuppone l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione economica complessiva a cui appartiene il datore di lavoro formale, nonché la condivisione della prestazione del medesimo, al fine di soddisfare l’interesse di gruppo, da parte delle diverse società, che esercitano i tipici poteri datoriali e diventano datori sostanziali.”*

*“Tutti i fruitori dell’attività devono essere considerati responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quel rapporto, in virtù della presunzione di solidarietà prevista dall’art. 1294 c.c., in caso di obbligazione con pluralità di debitori, qualora dalla legge o dal titolo non risulti diversamente.”*

(Tribunale di Firenze – sezione lavoro – n. 549 del 06 ottobre 2020)





## CODATORIALITA'

### Solidarietà nella giurisprudenza

Corte di Cassazione n. 18135 del 24 giugno 2021 è possibile invocare, pur in presenza di pluralità di figure imprenditoriali, **un unico centro di imputazione giuridica degli interessi**, e dei relativi rapporti di lavoro, **allorché sussistono i seguenti presupposti**:

- a) unicità della struttura organizzativo-produttiva;
- b) integrazione tra le attività esercitate dai membri del gruppo di impresa, portatrici di un interesse comune;
- c) coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario, volto a raggiungere un obiettivo comune;
- d) utilizzo contemporaneo e promiscuo della prestazione lavorativa ad opera di diverse imprese.

Da ciò deriverebbe l'adempimento delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro da parte di tutti i soggetti facenti parte del gruppo, e non solo dal singolo datore di lavoro formale.



# Contratti di rete



## PRINCIPI RICAVABILI DALL'ART.30 D. Lgs 273/2003

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di imprese, **l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete**, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori ex art. 2103 c.c. (divieto di trasferire un dipendente da un'unità produttiva ad un'altra se non in presenza di comprovate esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva);

E' ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso, purché regolarmente costituito per atto pubblico o scrittura autenticata e che il distacco avvenga per lo svolgimento delle attività che le imprese hanno indicato nel programma di rete



Gli elementi che caratterizzano e legittimano la codatorialità, non trovando riscontro in una norma specifica al di fuori dell'art. 30, sono da ricercare nelle regole contenute nel **contratto di rete**





## CENTRALITA' DEL CONTRATTO DI RETE

Il contratto di rete deve disciplinare **dettagliatamente** tali aspetti per evitare future contestazioni sia di parte ispettiva che da parte dei lavoratori coinvolti.

In questa prospettiva va valutata con estrema attenzione l'importanza delle c.d. **regole di ingaggio da introdurre nel contratto**

- Come viene trasferito o condiviso il potere direttivo;
- Informazione al lavoratore sul soggetto abilitato ad impartire direttive;
- Prevedere un flusso di informazioni costante tra imprese in rete (orari, comportamenti disciplinarmente rilevanti, mansioni, eventuali indennità, trasferte..etc.);
- Valutare i rischi e le metodologie per informare i lavoratori;
- Previsione delle modalità di risoluzione di problemi con alcune tipologie contrattuali (es. contratto a termine relativa durata);
- quale contratto collettivo nazionale e/o aziendale deve essere applicato al rapporto di lavoro?
- come deve essere esercitato il potere direttivo e a chi il lavoratore deve rispondere in caso di eventuali direttive discordanti?
- quali obblighi in materia di salute e sicurezza assumono le imprese rispetto al lavoratore impiegato in codatorialità?
- come si determina l'ammontare del premio riguardante l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro?
- il lavoratore impiegato in codatorialità si «somma» ai dipendenti in forza alla singola impresa retista ai fini del raggiungimento delle soglie occupazionali?
- chi ha il potere di licenziare il lavoratore e come si esercita tale potere?
- in caso di licenziamento per g.m.o. l'obbligo di ripescaggio deve essere assolto presso tutte le imprese partecipanti alla rete?





# Contratti di rete



## Aspetti particolari

### Orario di lavoro

Ferma restando la normativa di carattere generale sull'orario normale stabilito in 40 ore settimanali e la possibilità della contrattazione collettiva di stabilire un orario diverso anche in base alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno (multiperiodale), l'orario massimo è calcolato in capo al lavoratore.

### Diritti sindacali

Si deve far riferimento al numero totale dei dipendenti anche se probabilmente ogni impresa avrà le sue RSA/RSU sarà difficile rifiutare le richieste di incontri congiunti tra diverse RSA/RSU.

### Tutela licenziamento

Salvo il caso di "rete soggetto", se il contratto di rete coinvolge più imprese, in caso di licenziamento illegittimo l'impugnazione a chi deve essere inviata?

Si potrebbe regolare la materia nel regolamento tramite articoli specifici con l'intervento delle rappresentanze sindacali.

### Trasferimenti

Se il lavoratore deve essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (art. 2103 c.c.) sono del datore titolare, di chi se ne avvale o della rete? E l'impugnazione a chi va indirizzata?

Si guarda al regolamento.

### Gestione ferie

Nella rete "soggetto" decide l'organo comune. Nella rete "contratto" è necessario un accordo tra i datori e la misura è quella prevista dal CCNL applicato.



# Contratti di rete



	Distacco	Codatorialità
Assunzione	Assunzione da parte di uno dei retisti	
Trattamento economico	Diritto al trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del datore che procede all'assunzione	
	Le parti possono stabilire il rimborso al distaccante dei costi sostenuti per il lavoratore. L'importo non deve superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal distaccante (Circ. Min. Lav n. 3/2004)	Fermo restando il CCNL il trattamento economico viene stabilito dalle parti nel contratto di rete
Adempimenti contributivi e sicurezza lavoro	Gli adempimenti contributivi sono a carico del distaccante. Gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario.	Soggetti incaricati sono individuati nel contratto di rete
Gestione rapporto	Il distaccante con lettera di distacco pone il lavoratore a disposizione del distaccatario.	Gestione del rapporto e esercizio dei poteri sono disciplinati nel contratto di rete.
Potere di controllo	Ai retisti distaccatari sono affidati per il periodo di esecuzione delle attività	Potere direttivo può essere esercitato da ciascun retista (Circ. Min. Lav 35/2013)
Orario part-time	Nei limiti dell'orario a tempo pieno è possibile che il lavoratore effettui la prestazione a tempo parziale presso più datori di lavoro (Cass. 7762/1996)	
Solidarietà	Principio generale: omissioni retributive/contributive espongono tutti i co-datori a responsabilità a far data dalla «messa a fattor comune» (art. 29 cvo.2 D.Lgs 273/2003 come previsto da INL Circ. 7/2018). Il contratto di rete potrebbe prevedere una preventiva escussione nei confronti del soggetto che ha utilizzato il lavoratore ma è di natura privatistica e non può essere opposto alla P.A.	



# Contratti di rete



## Regole di ingaggio

Regole che disciplinano le modalità di esercizio del potere direttivo attribuito alle imprese nei confronti del personale di cui si avvalgono.

Il legislatore non ha fornito indicazioni compiute sul contenuto delle c.d. regole di ingaggio. Sono in sostanza **istruzioni di dettaglio** emanate dai retisti nei confronti del personale della rete, nell'ambito delle attività che costituiscono il programma di rete, per indicare ai prestatori di lavoro i comportamenti da tenere in ogni possibile circostanza, le attribuzioni del potere organizzativo e disciplinare dei codatori di lavoro ed il tipo di azioni e reazioni da attuare da parte dei datori di lavoro.

Devono definire le azioni collegate al contratto di rete:

- Quando un lavoro deve essere effettuato;
- Dove un lavoro deve essere effettuato;
- Verso quale soggetto;
- Come devono essere coinvolte le varie unità operative al fine di raggiungere lo scopo desiderato e con quale divisione dei tempi di lavoro.

## Requisiti formali

- ✓ Forma scritta (anche se non prevista espressamente dalla legge)
- ✓ Adattarsi a una molteplicità di imprenditori che operano in diversi settori e potrebbero applicare diversi CCNL o addirittura contrattazione di secondo livello



# Contratti di rete



## Regole di ingaggio

### Potere direttivo

E' consentito a tutti i codatori di esercitare il potere direttivo (circ. MPLS n. 35/2013) ma occorre indicare i profili di supervisione e di controllo in capo al datore di lavoro effettivo (anche in merito agli aspetti di valutazione per un eventuale licenziamento)

E' consentito a tutti i codatori di organizzare le risorse umane secondo le indicazioni stabilite nel contratto di rete

### Potere disciplinare

Indicazione delle modalità di comunicazione e segnalazione tempestiva al datore di lavoro, dei comportamenti di rilevanza disciplinare, irregolarità, illeciti.

Il titolare esclusivo del potere disciplinare potrà intervenire nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Nella codatorialità vi è dissociazione tra il soggetto titolare del contratto, al quale resta la prerogativa del potere disciplinare e gli utilizzatori (i retisti o il singolo retista) i quali beneficeranno delle energie lavorative e ad essi è attribuito il potere direttivo e organizzativo.



# Contratti di rete



## Regole di ingaggio

### Condivisione del dovere formativo e informativo

Gli obblighi di formazione e di informazione generalmente incombenti sul datore di lavoro vengono condivisi con i codatori in funzione delle rispettive realtà imprenditoriali e dei processi produttivi, rispetto ai fini prevenzionistici in materia di tutela della salute dei lavoratori.

Qualora sia stipulato un contratto di rete, ciascuna impresa della rete rimane obbligata, nei confronti dei propri dipendenti, ad adempiere agli obblighi di sicurezza che gravano sul datore di lavoro. Nel caso in cui il programma di rete preveda l'esercizio in comune di un'attività d'impresa in cui sono impegnati i dipendenti delle imprese della rete, l'art. 26 T.U. impone, a colui ha il potere di organizzare tale attività, di adempiere a obblighi, ulteriori rispetto a quelli gravanti sui datori di lavoro (Cass. pen. 45860/2010; Cass. 45/2009).

Per individuare chi è titolare di tale potere è necessario verificare le regole di governance fissate nel contratto di rete. In particolare, occorre verificare se il contratto di rete preveda l'istituzione di un organo comune, nonché i poteri di gestione e di rappresentanza conferiti.

### Condivisione obblighi in materia di tutela salute e sicurezza

Partecipazione dei codatori al processo di valutazione dei rischi (artt. 17 e 28 T. U. 81/2008) e in riferimento alle misure di prevenzione e protezione da adottare rispetto agli ambiti specifici delle singole realtà in cui i lavoratori dovranno operare.



# Contratti di rete



## Regole di ingaggio

### Partecipazione alla preparazione dei documenti di lavoro

**Collaborazione tra codatori** per fornire le informazioni necessarie ad adempiere agli obblighi in materia di lavoro (comunicazioni, dichiarazioni, prospetti paga, libro unico del lavoro etc..).

Coerenza delle informazioni con le prestazioni lavorative rese presso ciascun codatore nonché del datore di lavoro.

La partecipazione si estende anche alla correttezza dell'inquadramento assicurativo e contributivo.



# Contratti di rete



## Regole di ingaggio



## Alcune ipotesi di contenuto

Il **trattamento economico e normativo** è quello previsto per i dipendenti dell'impresa principale (quanto a dimensioni) ed in ogni caso, non inferiore a quello minimo garantito dalla contrattazione collettiva;

Previsione di **responsabilità solidale** dei codatori in relazione agli obblighi di carattere economico ed a quelli connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Si potrebbero regolare alcuni profili della responsabilità solidale, ad esempio prevedendo che per i crediti dei lavoratori risponda in primis il fondo comune (se costituito), ma non escluderla del tutto, senza privare il lavoratore della possibilità di agire nei confronti di tutti i codatori per il soddisfacimento dei propri diritti.

Previsioni sulla legittimità degli **atti organizzativi** che influenzano il rapporto di lavoro (es. mutamento di mansioni, trasferimento, licenziamenti individuali e collettivi, sospensioni unilaterali della prestazione) valutate in rapporto alle esigenze e alle caratteristiche dei codatori;

Estensione a tutti i codatori di alcuni **obblighi procedurali** previsti dalle varie normative (salvo quanto previsto dal DM 205/2021);

Determinazione del **contenuto del contratto di lavoro** per i lavoratori da assumere appositamente per la realizzazione del programma.



# Contratti di rete



**Dal 23 febbraio 2022** le imprese aderenti a un contratto di rete devono eseguire le comunicazioni per il tramite di un soggetto individuato nell'ambito del contratto di rete  
**(DM 29 ottobre 2021 n. 205)**

Le nuove regole si applicano a tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete stipulati dalla data del 23 febbraio 2022 o in essere alla medesima data  
**(Nota INL 22 febbraio 2022 n. 315)**

Le comunicazioni di **inizio, trasformazione, proroga e cessazione** della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono telematiche

**Modello  
Unirete**

The screenshot shows the top navigation bar of the cliclavoro website, which is part of the Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. The navigation menu includes links for Cittadini, Aziende, Operatori, Norme e Contratti, Bandi e Concorsi, Infografiche, and ChiComunica. Below the navigation bar, there are five login options:

- Accesso con SPID**: Includes a button labeled 'SPID' and a link for 'Maggiori informazioni su SPID. Non hai SPID?'.
- Accesso con CIE**: Includes a button labeled 'Entra con CIE' and a link for 'Maggiori informazioni su CIE'.
- Accesso con eIDAS**: Includes a button labeled 'Login with eIDAS' and a link for 'Maggiori informazioni su eIDAS'.
- Accesso Cittadino Estero no eIDAS**: Includes a button labeled 'Utenti Esteri' and a link for 'Recupera la tua password. Guida all'accoppiamento. English Guide'.
- Accesso PA**: Includes a button labeled 'Utenti PA' and a link for 'Per maggiori informazioni visita l'URP Online'.





# Contratti di rete



**INL - Nota n. 1229 del 16 giugno 2022**  
**chiarimenti in merito all'utilizzo della modulistica "UniRete"**

## DISTACCO

I modelli "Unirete" vanno utilizzati esclusivamente in relazione ai **lavoratori in regime di codatorialità**, sia che si tratti di distacco intra-rete, cioè presso un'impresa appartenente alla rete ma non co-datore, sia per i distacchi fuori dalla rete. E' onere dell'impresa indicata come "referente" nell'ambito del contratto di rete effettuare le comunicazioni.

Nel caso in cui il distacco da parte di imprese retiste coinvolga **lavoratori non in codatorialità**, si dovrà utilizzare il modello Unilav tradizionale.

## RETI SOGGETTO

- dotata di soggettività giuridica autonoma e distinta rispetto alle imprese retiste, ha facoltà di assumere direttamente i dipendenti da impiegare nella realizzazione degli obiettivi prefissati nel programma di rete;
- l'art. 30, co. 4-ter, del D. Lgs. n. 276/2003 non condiziona l'ammissibilità del regime di codatorialità alla natura giuridica della rete. Pertanto anche nelle reti-soggetto è possibile impiegare in regime di codatorialità i lavoratori in forza alla medesima rete o alle imprese retiste, purché la codatorialità sia stata prevista nel contratto e regolamentata con un apposito accordo.

**Le comunicazioni relative al rapporto di lavoro in codatorialità nelle reti-soggetto si effettuano sempre tramite la modulistica "UniRete"**



# Contratti di rete



COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

## I MODELLI

**Modello Unirete Assunzione:** comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro in regime di codatorialità;

**Modello Unirete Trasformazione:** da utilizzare nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore;

**Modello Unirete Proroga:** solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente;

**Modello Unirete Cessazione:** se viene 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

Per modello Unirete **Trasformazione** specificare 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

Per modello Unirete **Cessazione** nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi a fattor comune. Per i lavoratori già in forza, la cessazione della rete determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario





## ACCESSO E FUNZIONI Sezione UNIRETE



- **Registra Rete:** permette di inserire i dati e le informazioni delle reti di impresa
- **Assunzione:** permette di accedere al modulo di Assunzione, solo a seguito di registrazione e selezione di una rete di impresa.
- **Ricerca:** permette di eseguire una ricerca di comunicazioni Unirete.

# Contratti di rete



## REGISTRAZIONE PREVENTIVA DELLA RETE

Per effettuare le comunicazioni è necessario registrare preventivamente la rete nel sistema

**UNIRETE** **REGISTRAZIONE RETE**

---

**Sezione: Dati Rete di Imprese**

Numero Repertorio *	<input type="text"/>
Data Contratto * (es. 31/12/1981)	<input type="text"/>
Denominazione Rete *	<input type="text"/>

**Sezione: Dati Azienda referente**

Codice fiscale *	<input type="text"/>
------------------	----------------------

**Sezione: Documento di nomina**

File pdf *	<input type="button" value="Scegli file"/> Nessun file selezionato
------------	--

**AZIENDA REFERENTE**  
Non coincide necessariamente con il datore di lavoro di riferimento

Tutti i campi del form Registrazione Rete sono obbligatori

Caricare il PDF con il documento di nomina di riferimento della rete che si sta registrando



# Contratti di rete



## REGISTRAZIONE PREVENTIVA DELLA RETE Elenco delle Reti registrate

Reti di Imprese registrate

CF AZIENDA REFERENTE	DENOMINAZIONE RETE	NUMERO REPERTORIO	DATA CONTRATTO	DATI REGISTRATI IL:	PDF
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED] 2	 
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED] 2	 
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED] 2	 
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED] 2	 

E' possibile visualizzare il file PDF del file di nomina del referente inserito  
Cliccando sulla freccetta laterale si accede al modulo di assunzione UniRete



# Contratti di rete



## ASSUNZIONE Inserimento modulo Unirete

UNIRETE

SCELTA RETE PER ASSUNZIONE

Reti di Imprese registrate

Nessuna rete registrata

[registra rete di imprese](#)

In fase di inserimento di un modulo di Assunzione verrà proposto il riferimento all'elenco delle Reti registrate oppure l'assenza di Reti, in tal caso si può cliccare sul tasto «registra rete di imprese» e procedere alla registrazione della Rete. Poi cliccare sulla freccetta laterale.

Reti di Imprese registrate

CF AZIENDA REFERENTE	DENOMINAZIONE RETE	NUMERO REPERTORIO	DATA CONTRATTO	DATI REGISTRATI IL:	PDF	



# Contratti di rete

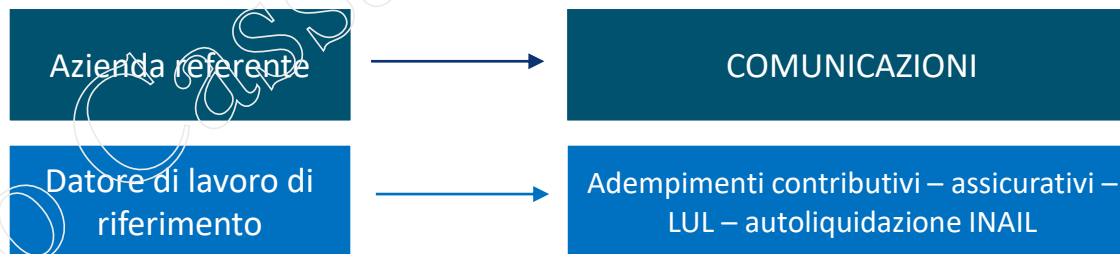


## SOGGETTI NUOVI ASSUNTI

Con il Modello Unirete **Assunzione** l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati in regime di codatorialità.

Deve essere individuato un **datore di lavoro di riferimento** (primo quadro della Sez. datori di lavoro) che è obbligato alla registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro Unico del Lavoro nonché agli adempimenti previdenziali e assicurativi.

L'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore.



Nel modello vanno indicati i medesimi dati previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con specifica delle "mansioni" svolte dal lavoratore.

Il CCNL applicato al lavoratore sarà quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.



# Contratti di rete



## CHI EFFETTUA LE COMUNICAZIONI

La comunicazione deve essere effettuata da **un'unica impresa retista**, individuata come **referente** nel contratto di rete e ritenuta **unica responsabile di eventuali omissioni relative alle comunicazioni**.

Ai fini dell'**abilitazione all'invio delle comunicazioni** (art.1, comma 1, lettera h) Decreto Interministeriale 30.10.2007) l'impresa referente deve allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità, contenente l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.

## SOGGETTI GIA' ASSUNTI

Per i rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio, le comunicazioni dovevano essere inviate entro il 24 marzo 2022.

Per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, l'impresa referente deve compilare il Modello Unirete Assunzione, indicando come co-datore di riferimento 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.

Non è previsto alcun obbligo comunicativo per il datore di lavoro originario (è valido Unilav originario)







## ASSUNZIONE Inserimento modulo Unirete

Il modulo Unirete è suddiviso in **6 sezioni**:

1. Sezione: **Dati Rete di Imprese**, che va compilato con i dati e le informazioni di riferimento della rete di imprese che è stata selezionata e per cui si sta operando.
2. Sezione: **Azienda Referente**, dove vengono riportati i dati e le informazioni di riferimento dell'Azienda Referente (il codice fiscale dell'Azienda Referente risulta compilato in automatico dal sistema con il valore inserito in fase di registrazione della rete).
3. Sezione: **Datori di lavoro**, dove vengono indicati i dati identificativi (obbligatori) dei datori di lavoro co-obbligati, i dati di riferimento della sede legale e quelli della sede di lavoro di ognuno.
4. Sezione: **Lavoratore**, dove vengono indicate le informazioni (obbligatorie) riguardanti i dati anagrafici del lavoratore.
5. Sezione: **Tipo comunicazione**, dove vengono indicati i dati riguardanti la tipologia e la durata del contratto che si vuole inviare (Inizio rapporto di lavoro o trasformazione/proroga/cessazione, a seconda della tipologia selezionata)
6. Sezione: **Dati di invio**, dove vengono indicate le informazioni che caratterizzano il tipo di comunicazione.

I campi “Soggetto che effettua la comunicazione”, “Codice fiscale del soggetto che effettua la comunicazione” e “E-mail del soggetto che effettua la comunicazione” risultano compilati in automatico dal sistema e non sono modificabili.



# Contratti di rete



Nella sezione Datori di Lavoro vengono indicati i dati identificativi (obbligatori) dei datori di lavoro co-obbligati, i dati di riferimento della sede legale e quelli della sede di lavoro di ognuno.

Sezione: Datori di lavoro

## Dati del datore di lavoro

Datore Principale \*

Codice fiscale \*

Denominazione datore di lavoro \*

Datore Principale \*: selezionare il campo in questione solo se il datore di lavoro che si sta aggiungendo è il Datore di lavoro principale. In caso contrario, non va apposto alcun flag

La sezione "dati legale rappresentante" va compilata nei seguenti casi:

- se il datore di lavoro in quanto persona fisica o in qualità di legale rappresentante nel caso di persona giuridica, sia di cittadinanza extracomunitaria o neo comunitaria in regime transitorio
- per i datori di lavoro non extracomunitari, quando vengono compilati i campi relativi alla sezione Modello Q.

## abilita sezione dati legale rappresentante

Settore \*

 - 

Pubblica Amministrazione \*

Contratto collettivo applicato \*

 - 

## Dati della sede legale

Comune sede legale \*

 - 

CAP sede legale \*

Indirizzo sede legale \*

Telefono (\*)

Fax (\*)

Indirizzo di posta elettronica (\*)

## Dati della sede di lavoro

Comune sede di lavoro \*

 - 

CAP sede di lavoro \*

Indirizzo sede di lavoro \*

Telefono (\*)

Fax (\*)

Indirizzo di posta elettronica (\*)

Cliccare al termine della compilazione dei campi per aggiungere il datore di lavoro. Poi inserire un altro datore di lavoro e ripetere le operazioni.

aggiungi datore di lavoro

Nessun Datore di Lavoro inserito



## ASSUNZIONE Inserimento modulo Trasformazione

Sezione: Trasformazione

Dati Trasformazione

Data trasformazione \*  
(da 21/12/1991)

Codice trasformazione \*

La sezione Trasformazione si compila nei casi di:

- trasformazione del rapporto di lavoro;
- trasferimento del lavoratore;
- distacco del lavoratore;
- variazione dei co-datori.

Nel caso di più tipologie di trasformazione (esempio trasformazione contestuale del rapporto di lavoro da tempo determinato parziale a tempo indeterminato pieno), il modulo deve essere compilato e inviato per ogni singola tipologia di trasformazione.

# Contratti di rete



## ASSUNZIONE Inserimento modulo Trasformazione

<b>Datore di lavoro</b>	
Distaccatario/comandatario fuori rete *	<input type="checkbox"/>
Codice fiscale datore distaccatario/comandatario *	<input type="text"/>
Datore di lavoro distaccatario/comandatario *	<input type="text"/>
Settore *	<input type="text"/> - <input type="text"/>
PAT INAIL *	<input type="text"/>
Comune (o stato estero) sede di lavoro *	<input type="text"/> - <input type="text"/>
CAP sede di lavoro (*)	<input type="text"/>
Indirizzo sede di lavoro *	<input type="text"/>
Telefono (*)	<input type="text"/>
	Fax (*) <input type="text"/>
Indirizzo di posta elettronica (*)	<input type="text"/>

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;
- sono esterne alla rete

Un apposito campo specifica se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o retiste ma non co-datori.

**Distaccatario/comandatario fuori rete \***: selezionare il campo solo se il datore di lavoro distaccatario/comandatario è al di fuori della rete. In caso contrario non si appone alcun flag





## ASSUNZIONE Inserimento modulo Cessazione

Si utilizza nelle ipotesi in cui **termina il regime di codatorialità** per:

- cessazione della rete;
- fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro;
- cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Nel caso di **cessazione dell'intera rete**:

- l'impresa referente comunica la chiusura di tutti i rapporti 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 la cessazione della rete determina solo la conclusione del regime di codatorialità (il rapporto di lavoro prosegue con il datore di lavoro originario il quale, se vuole recedere dal rapporto di lavoro, deve trasmettere il modello Unilav Cessazione).

Le stesse indicazioni si applicano alle ipotesi di dimissioni del lavoratore in codatorialità.





## PROFILI PREVIDENZIALI E JUS VARIANDI

La disciplina sullo jus variandi non subisce modificazioni per effetto dell'applicazione della codatorialità. Il lavoratore 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.

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**.

Il **parametro di calcolo** resta l'imponibile retributivo determinato in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore in ragione del CCNL applicabile all'impresa individuata come co-datore di riferimento (in caso di rapporti di lavoro preesistenti alla costituzione, coincide sempre con il datore di lavoro originario).

Se in un mese la prestazione lavorativa è stata effettuata prevalentemente in favore di un'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

# Contratti di rete



## GESTIONE LUL E ADEMPIMENTI

I lavoratori in codatorialità sono iscritti sul LUL dell'impresa di riferimento e le relative annotazioni devono **evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.**

Il datore di lavoro di riferimento (individuato nella comunicazione obbligatoria) deve gestire gli adempimenti contributivi ed assicurativi, tra i quali la trasmissione dei flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL e l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione INAIL.

Trattamento previdenziale e assicurativo	Datore di lavoro di riferimento	CCNL applicato dal datore di lavoro di riferimento (in caso di rapporti di lavoro preesistenti alla costituzione, coincide sempre con il datore di lavoro originario) (criterio della maggior rappresentatività)
Imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore		
Prestazione nel mese resa verso impresa che applichi un C.C.N.L. che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella del C.C.N.L. del datore di lavoro di riferimento		L'imponibile contributivo deve essere adeguato al maggiore importo
		Le registrazioni sul LUL riportano l'impiego <b>orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro</b>
UniEmens, registrazioni sul LUL, autoliquidazione INAIL	Datore di lavoro di riferimento	





## GESTIONE LUL E IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

### **Profilo retributivo** (trattato nella nota INL solo per lo jus variandi)

*«...assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. proprio all'intervenuto contratto di rete... il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e **al trattamento retributivo in godimento...**»*

### **Profilo contributivo** (maggior tutela del lavoratore)

*«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.**»*





# Contratti di rete



## GESTIONE LUL E IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

«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.**»

ATT.	PAGA BASE					SCATTI ANZ		RETR. C
PREC.								
ATT.								RETRIB.
PREC.								
CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE	ore lavorate	
	LAVORO ORDINARIO	168,00	10,89899	1831,03			1	8,00
	IMPIEGO ORARIO DATORE DI LAVORO A	48,00					2	8,00
							3	8,00
							4	8,00
							5	8,00

**Necessaria la comunicazioni tra le imprese**





## SANZIONI

Violazione commessa dall'impresa referente	Sanzione amministrativa
Omessa consegna, all'atto di avvio del rapporto, prima che inizi l'attività, di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro	Da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 2, D.Lgs. 181/2000)
Omessa comunicazione, entro 5 giorni, delle variazioni del rapporto (proroghe, trasformazioni, trasferimenti, distacchi, modifiche alla ragione sociale del datore, trasferimento azienda o ramo)	Da € 100 a € 500 per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 5 e 7, D.Lgs. 181/2000)
Omessa comunicazione, entro le ore 24.00 del giorno precedente, di avvio di rapporto subordinato e di co.co.co., di socio lavoratore di cooperativa, e di lavoro intermediato da piattaforma digitale (incluse attività autonome occasionali)	Da € 100 a € 500 per ogni lavoratore (art. 9-bis, co. 2, D.L. 510/1996)
Omessa comunicazione, entro i 5 giorni successivi, della cessazione del rapporto di lavoro per i rapporti di lavoro	Da € 100 a € 500 per ogni lavoratore (art. 21, co. 1, legge 264/1949)
Omessa comunicazione, da parte delle Agenzie per il Lavoro autorizzate, entro il 20° giorno del mese successivo, dell'avvenuta assunzione, proroga e cessazione dei lavoratori somministrati assunti nel mese precedente	Da € 50 a € 250 per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 4, D.Lgs. 181/2000)

# Contratti di rete



**Assunzioni congiunte (art. 31, comma 3-bis, D. Lgs. 276/2003)**  
(contitolarità)

**NON CI SONO MODIFICHE**

Le **imprese agricole**, comprese quelle costituite in forma cooperativa, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da vincoli di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione di lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese partecipanti a una rete quando almeno il 40% di esse siano agricole (inizialmente 50%)

**DM 27 marzo 2014 specifica le modalità con cui effettuare le assunzioni congiunte**

- Comunicazioni obbligatorie: impresa capogruppo (o il proprietario per imprese riconducibili allo stesso proprietario) ovvero da un soggetto appositamente incaricato da un accordo che deve essere depositato presso le associazioni di categoria con data certa (caso di imprese riconducibili a diversi soggetti legati da parentela/affinità).

**Decreto Direttoriale del 28 novembre 2014** in vigore dal 7 gennaio 2015  
ha aggiornato il modello UNILAV, denominandolo UNILAV-Cong per tali assunzioni



# Contratti di rete



## Strumenti per proteggere i contratti di rete genuini

### **Certificazione dei contratti di lavoro.**

il contratto di rete è certificabile con le procedure di cui all'art 75 e segg. del D. Lgs 276/03 per valorizzare la codatorialità

### **Asseverazione della conformità dei rapporti di lavoro (Asse.Co.)**

volta a garantire l'esatta applicazione delle norme di lavoro all'interno di ciascuna impresa ivi compresa quella distaccante

### **Contrattazione di secondo livello**

Per rendere maggiormente efficiente e valorizzare l'utilizzo delle risorse umane infrarete





## PROFILI FISCALI CONTRATTO DI RETE

Circolare Agenzia Entrate 16 giugno 2013, n. 20/E

### RETE SOGGETTO

**IRES:** Le reti soggetto sono assoggettate ad IRES e rientrano tra gli enti commerciali o non commerciali diversi dalle società di cui alle lett. b) o c) dell'art. 73 del TUIR a seconda se svolgano o meno attività commerciale in via esclusiva o principale.

**IRAP:** Le reti soggetto rientrano tra i soggetti IRAP e si applicano le disposizioni del D. Lgs. n. 446/97 previste per enti commerciali (art. 5) e non commerciali (art. 10).

**IVA:** Ricorre il presupposto dell'art. 4 DPR n. 633/72 (esercizio di imprese) pertanto le reti soggetto sono tenute ad adempiere contabili e dichiarativi in ambito Iva.

**SCRITTURE CONTABILI:** Obbligo di tenuta delle scritture contabili, in particolare del libro giornale e degli inventari, registro beni ammortizzabili e della contabilità di magazzino, oltre alla redazione del bilancio.





## PROFILI FISCALI CONTRATTO DI RETE

Circolare Agenzia Entrate 16 giugno 2013, n. 20/E

### RETE CONTRATTO

L'imputazione delle singole operazioni direttamente alle imprese partecipanti si traduce nell'obbligo di fatturare da parte di queste ultime ed a queste ultime, le operazioni attive e passive poste in essere dall'organo comune.

Per i beni acquistati ed i servizi ricevuti nell'esecuzione del programma di rete, ogni fornitore emette tante fatture quanti sono i partecipanti rappresentati dall'organo comune, intestate a ciascuno di essi e con indicazione della parte di prezzo ad essi imputabile. In modo speculare, le vendite e le prestazioni di servizi effettuate dall'organo comune, devono essere fatturate da ogni partecipante per la quota parte del prezzo imputabile.



*Grazie per l'attenzione*

