

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 27 giugno 2022, n. 25

Con la [nota 16 giugno 2022, n. 1229](#) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato ad esprimersi sul tema della codatorialità all'interno delle reti di impresa. Pur avendo provveduto a fornire chiarimenti rispetto all'effettivo utilizzo dell'istituto per il tramite della [nota 22 febbraio 2022, n. 315](#) (i cui contenuti sono ripercorsi in I. Tagliabue, *Reti di imprese e regime di codatorialità: l'INL torna su oneri e doveri dei co-datori*, in Bollettino ADAPT 28 febbraio 2022, n. 8), **l'INL è stato chiamato ad intervenire nuovamente riguardo al tema e, in particolar modo, circa la possibilità di usufruire del regime di codatorialità anche nelle ipotesi in cui la rete di imprese sia costituita come rete - soggetto**. Alla base di tale interrogativo la considerazione secondo cui quest'ultima, giuridicamente autonoma e distinta dalle altre società appartenenti alla rete, ha facoltà di assumere in via diretta dipendenti. È stato quindi chiesto se, proprio rispetto ai lavoratori della stessa, ove vengano occupati presso le imprese retiste, debba effettuarsi la comunicazione attraverso il modello UniRete. **A detta dell'Ispettorato, a tale quesito deve essere data risposta affermativa: anche in presenza di una rete-soggetto che, a differenza della cosiddetta rete-contratto, è dotata di una propria personalità giuridica, è infatti possibile avvalersi del regime di codatorialità per il personale da impiegare nella realizzazione e nel perseguimento dell'interesse comune di rete**. Ciò, ovviamente, nel rispetto dei requisiti imposti dalla normativa e, in particolare, **a condizione che sia stato sottoscritto uno specifico accordo di codatorialità, previsto e regolamentato dal contratto di rete stesso**.

Al verificarsi di tale specifica circostanza, alla stessa stregua delle ipotesi di codatorialità previste per le reti-contratto, dovranno essere posti in essere tutti gli adempimenti imposti dalla richiamata nota n. 315-2022. In particolare, sarà necessario ottemperare agli obblighi di comunicazione per il tramite del modello UniRete, nei termini e secondo le modalità introdotte dal D.M. 29 ottobre 2021, n. 205, tenendo contestualmente in considerazione, per quanto concerne l'individuazione dell'impresa di riferimento ai fini dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, anche tutti i

criteri fissati dall'art. 3 del Decreto stesso.

Il quesito posto all'INL, del resto, appare tutt'altro che di scontata risoluzione, soprattutto se si considera come, nel corso del tempo, siano andati diffondendosi orientamenti tra loro contrastanti sul tema. **Da un lato, infatti, non sono mancate posizioni propense a ritenere che strumenti quali la codatorialità e il distacco di cui all'art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003, non potessero essere utilizzati all'interno delle reti-soggetto.** Una posizione costruita intorno a quell'ipotesi interpretativa secondo cui il legislatore del 2013, attraverso l'introduzione del richiamato art. 30, comma 4-ter, intendesse rivolgersi in via esclusiva alle reti prive di personalità giuridica, in ragione del fatto che i due istituti – codatorialità e distacco – presuppongono la presenza di soggetti giuridici tra loro distinti. Assecondando una simile lettura della norma e delle volontà del legislatore, pertanto, le reti-soggetto, in quanto esse stesse potenzialmente titolari dei rapporti di lavoro del personale coinvolto, non avrebbero avuto esigenza di avvalersi della codatorialità e del distacco.

Orientamento che, a onor del vero, ha incontrato una strenua opposizione in quella opposta corrente di pensiero, maggiormente avallata in quanto più aderente alla lettera della norma, che ha invece teso, nel tempo, a valorizzare non tanto la tipologia della rete, quanto piuttosto lo scopo ultimo del contratto di rete stesso. Secondo tale posizione interpretativa, infatti, a rilevare non sarebbe tanto la natura giuridica della rete (rete-soggetto o rete-contratto), quanto piuttosto la volontà da parte delle aziende aderenti alla stessa di perseguire un interesse comune, posto proprio alla base del contratto di rete.

Così, ponendo fine ad una diatriba ormai risalente circa il perimetro di applicazione dell'art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003, **la nota INL dello scorso 16 giugno ha finito con il contribuire a dissipare ogni dubbio rispetto alla possibilità che (anche) le reti-soggetto possano legittimamente avvalersi del regime di codatorialità.** Una posizione che va, in altri termini, ad avallare quel condivisibile orientamento secondo cui a legittimare la “messa a fattor comune” dei lavoratori sia l'effettiva sussistenza di un legittimo interesse comune, raggiungibile solo grazie alla costituzione di una rete di imprese. **Del resto, appare altrettanto innegabile che la prospettata esclusione delle reti-soggetto dall'utilizzo del regime di codatorialità non avrebbe trovato alcun fondamento nella lettera dell'art. 30. Quest'ultimo, infatti, collocando sullo stesso livello il distacco e la codatorialità, non ha, al contempo, operato alcuna distinzione riguardo la natura giuridica delle reti che avrebbero potuto avvalersi dei richiamati istituti, ponendo piuttosto l'accento sull'effettiva sussistenza di uno specifico “interesse” tra le parti coinvolte dal contratto di rete.**

In via definitiva, con la nota in commento, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha così provveduto a promuovere una lettura della normativa a favore dell'utilizzo del regime di codatorialità all'interno di qualsivoglia tipologia di rete, a condizione che, da un lato, vi sia la volontà delle società di perseguire un interesse comune e che, dall'altro, sia stato effettivamente sottoscritto un accordo di codatorialità tra i soggetti coinvolti.

Contestualmente, le reti-soggetto, in ragione della propria autonoma personalità giuridica, potranno poi legittimamente scegliere se procedere anche all'assunzione diretta del personale necessario per il perseguimento dello scopo della rete, avvalendosi, se necessario e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge, anche del regime di codatorialità nei confronti di questi ultimi.

In conclusione, sembra inoltre potersi affermare che, **seppur indirettamente, l'INL, attraverso risposte a quesiti di simile portata, stia contribuendo a fare luce su modelli organizzativi che, nonostante le molteplici potenzialità di cui dispongono, vengono talvolta osservati con diffidenza dagli attori del mercato del lavoro, a causa delle incertezze generate, non da ultimo dal formante legislativo stesso, circa i perimetri di legittimità entro cui avvalersi di specifici istituti.**

Irene Tagliabue

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @TagliabueIrene