

Regime di codatorialità – D.M. n. 205/2022 e nota INL n. 315/2022 – Nota di approfondimento

L'Ispezzione nazionale del lavoro – INL, con la nota 315/2022, che si allega per opportuna informativa, ha fornito indicazioni operative in merito a quanto disposto dal [D.M. 29 ottobre 2021, n. 205](#), pubblicato nella sezione pubblicità legale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il 22 febbraio scorso.

In particolare, con tale Decreto sono state definite le modalità operative per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito dei contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, commi 4-ter e 4-sexies del DL n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 33/2009, nonché le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete, ai sensi dell'art. 30, comma 4-ter del D.Lgs n. 276/2003 e s.m.i..

L'INL con la citata nota ha, in primo luogo, informato che la comunicazione di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, nonché le comunicazioni di distacco, dovranno essere effettuate telematicamente tramite il modello "Unirete" disponibile sul portale <https://servizi.lavoro.gov.it> a far data dal 23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto.

Con riferimento, invece, ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà possibile effettuare le comunicazioni entro trenta giorni decorrenti dall'entrata in vigore del decreto medesimo e, quindi, entro il giorno 24 marzo compreso.

Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica impresa retista, individuata come referente nel contratto di rete. L'impresa referente dovrà allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.

Con il "**Modello Unirete Assunzione**" l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità. Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

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

L'Ispezzione ha, inoltre, chiarito che, per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo 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.

Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità. Da ciò consegue che l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore.

Con riferimento al **“Modello Unirete Trasformazione”** è stato chiarito che lo stesso dovrà essere compilato nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. Con particolare riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori.

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

Il **“Modello Unirete Cessazione”** troverà, invece, utilizzo nelle seguenti ipotesi:

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

Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

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

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità sarà l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni.

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

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

Ne consegue che il lavoratore, benché in codatorialità, deve essere adibito, presso ciascun co-datore, alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia

successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Resta, pertanto, fermo il regime regolatorio del cosiddetto ius variandi, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori, all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento. Alla determinazione della mansione nei termini suddetti è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del comma 3 dell'art. 2103 c.c.

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

Il CCNL di riferimento risulterà, quindi, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria.

L'Ispettorato ha precisato che il decreto prevede un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore che, per effetto del regime di codatorialità, si trovi ad effettuare la prestazione lavorativa per imprese che applicano differenti contratti collettivi.

Infatti, in tal caso, come chiarito dall'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 del D.M., *“laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un CCNL che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo”.*

A tal fine, le registrazioni sul LUL riportano l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

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

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

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a

¹ 1. La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo

quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Pertanto, 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 le responsabilità e la natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

L'Ispettorato, sul punto, ha chiarito che la giurisprudenza di legittimità ha specificato che *“un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone”* rende *“così solidale l'obbligazione del datore di lavoro”* (cfr. al riguardo Cass. n. 25270/2011 e già Cass. n. 22927/2005 e n. 8809/2009; più di recente v. anche Cass. n. 17775/2016 e Cass. n. 3899/2019).

Pertanto, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. *“regole di ingaggio”* appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete.

La conseguenza di tale la scelta, stante la piena autonomia nell'elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell'assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.

L'Ispettorato ha, infine, chiarito che per i contratti di rete stipulati con lo specifico obiettivo della solidarietà occupazionale, aventi l'obiettivo di *“favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti”* – il comma 4-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 5/2009 ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021.

Nonostante la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza e, pertanto, gli obblighi di comunicazione suddetti trovano applicazione, anche in tal caso, ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia al testo del decreto e alla citata circolare dell'INL.