



Direzione centrale
coordinamento giuridico

Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica,
delle risorse strumentali e della comunicazione
DGInnovazione@lavoro.gov.it

Alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e
la sicurezza sul lavoro

Oggetto: D.M. n. 205 del 29 ottobre 2021 – modello Unirete – chiarimenti.

Sono stati formulati alla scrivente Direzione alcuni quesiti in ordine alla comunicazione relativa all'impiego di lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete, nonché relativamente all'utilizzo della modulistica di cui al D.M. n. 205 del 29 ottobre 2021 nelle ipotesi in cui operi una rete con soggettività giuridica.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con note prot. n. 3403 del 7 aprile u.s. e n. 5235 dell'8 giugno u.s., si rappresenta quanto segue.

Comunicazione Unirete e lavoratori in distacco

Il D.M. n. 205 del 29 ottobre 2021 disciplina, fra l'altro, *“le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni nell'ambito di un contratto di rete”* (art. 1, comma 2).

Al riguardo, si pone il tema se l'utilizzo della modulistica Unirete operi limitatamente ai soli rapporti di lavoro in regime di codatorialità, oppure interessi anche i lavoratori in semplice distacco nell'ambito di un contratto di rete tra imprese.

Dalla lettura delle disposizioni richiamate appare ragionevole ritenere che le imprese della rete debbano utilizzare il modello in questione sia per i distacchi intra-rete sia fuori dalla rete, **ma sempre ed esclusivamente in relazione a lavoratori in regime di codatorialità**.

In tal senso, il modello Unirete va dunque utilizzato nel caso in cui un lavoratore in regime di codatorialità sia distaccato presso una impresa appartenente alla rete (evidentemente non co-datore) oppure ad impresa non appartenente alla rete mentre, nel caso in cui il distacco coinvolga lavoratori **non** in codatorialità, occorre utilizzare il modello Unilav tradizionale.

Una diversa interpretazione, infatti, non spiegherebbe il necessario coinvolgimento della impresa “referente” per comunicare il distacco di un lavoratore dipendente di altra impresa non co-datore, senza contare che nella modulistica allegata al D.M. risulta presente esclusivamente il riferimento ai “co-datori”.

Rete “soggetto”

La “rete soggetto”, risultando giuridicamente autonoma e distinta rispetto alle aziende retiste, in quanto dotata di personalità giuridica propria, ha la facoltà di assumere direttamente i propri dipendenti da impiegare nella realizzazione degli obiettivi prefissati nel programma di rete. È stato quindi chiesto se rispetto ai dipendenti della stessa, ove vengano occupati presso le imprese retiste, debba effettuarsi la comunicazione attraverso il modello Unirete.

In proposito, si ritiene che la “messa a fattor comune” dei dipendenti nell’ambito di una rete-soggetto sia consentita laddove le parti contraenti abbiano scelto di aderire al regime di codatorialità nella gestione dei rapporti di lavoro; ciò in quanto l’art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003 non condiziona l’ammissibilità del regime di codatorialità alla natura giuridica della rete.

Di conseguenza, non essendovi una esplicita esclusione normativa, le aziende in rete potranno impiegare i lavoratori in forza ad una rete soggetto, come pure i dipendenti delle altre imprese retiste, **purché abbiano sottoscritto un accordo di codatorialità**, previsto e regolamentato nel contratto di rete.

In tale ipotesi, come per la rete-contratto, sarà necessario ottemperare agli obblighi di comunicazione tramite il modello Unirete, nei termini e con le modalità di cui al D.M. n. 205 del 29 ottobre 2021 e secondo le indicazioni operative fornite con la nota prot. n. 315 del 22 febbraio 2022 tenendo altresì conto, per quanto concerne l’individuazione dell’impresa di riferimento ai fini dell’inquadramento previdenziale e assicurativo, dei criteri fissati all’art. 3 del D.M..

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo PAPA