

Direzione generale
Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 31

Roma, 3 agosto 2022

Al Direttore generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali

e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità. Modello Unirete. Decreto del Ministro del lavoro 29 ottobre 2021, n. 205. Inquadramento previdenziale e assicurativo. Indicazioni operative.

Quadro normativo

〃 **Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276:** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", articolo 30, comma 4-ter e articolo 31, commi da 3-bis a 3-quinquies.

〃 **Decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33:** "Misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi, nonchè disposizioni in materia di produzione lattiera e rateizzazione del debito nel settore lattiero-caseario", articolo 3, commi da 4-ter a 4-octies.

〃 **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 marzo 2014:** "Attuazione dell'articolo 9, comma 11, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, in merito alle modalità operative per le assunzioni congiunte nel settore dell'agricoltura".

〃 **Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione 28 novembre 2014, n. 85:** modulo "UniLav-assunzionicongiunte".

〃 **Decreto del Ministro della giustizia di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dello sviluppo economico 10 aprile 2014, n. 122:** "Regolamento recante la tipizzazione del modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese". Allegato A "Modello standard per la trasmissione del contratto di rete".

- 〃 **Decreto direttoriale del Ministero dello sviluppo economico Direzione generale per il mercato, la concorrenza, il consumatore, la vigilanza e la normativa tecnica 7 gennaio 2015:** "Approvazione delle specifiche tecniche relative al modello standard per la trasmissione del contratto di rete al registro delle imprese".
- 〃 **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 29 ottobre 2021, n. 205:** "Comunicazione rapporti di lavoro in regime di codatorialità. Indicazioni operative". Modello "Unirete".
- 〃 **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva 29 agosto 2013 n. 35:** "D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013) recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti" – indicazioni operative per il personale ispettivo".
- 〃 **Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale per i sistemi informativi, l'innovazione tecnologica e la comunicazione 4 dicembre 2014 n. 1471:** "Decreto direttoriale n. 85 del 28 novembre 2014. Modalità operative per la comunicazione delle assunzioni congiunte in agricoltura".
- 〃 **Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale per l'attività ispettiva 6 maggio 2015, n. 7671:** "Assunzioni congiunte in agricoltura. Art. 31, D.Lgs. n. 276/2003. Adempimenti amministrativi. Indicazioni operative".
- 〃 **Circolare Inps 2 luglio 2015, n. 131:** "Assunzioni congiunte in agricoltura. Art. 9, comma 11, del D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99".
- 〃 **Circolare INL 29 marzo 2018, n. 7:** "Contratto di rete. Distacco e codatorialità. Art. 30, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276/2003. Indicazioni operative al personale ispettivo".
- 〃 **Circolare del Ministero dello sviluppo economico, Direzione Generale per la vigilanza sugli enti cooperativi, sulle società e sul sistema camerale 9 ottobre 2020, n. 2:** "Contratti di rete con causale di solidarietà (art. 43-bis del DL 34/2020, introdotto, in sede di conversione, con legge 77/2020)".
- 〃 **Nota INL 22 febbraio 2022, n. 315:** "D.M. 29 ottobre 2021, n. 205. Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità. Indicazioni operative".

Premessa

Con il decreto 29 ottobre 2021, n. 205 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali¹, pubblicato il 22 febbraio 2022, sono state definite le modalità operative per le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito del contratto di rete, stipulato ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33².

Con il medesimo decreto sono state altresì disciplinate, sempre nell'ambito di un contratto di rete, le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco ai sensi

¹ Allegato 1.

² Allegato 2.

dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

Le predette comunicazioni dal 23 febbraio 2022 devono essere effettuate telematicamente per il tramite del modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel sito www.servizi.lavoro.gov.it e riportato in calce al decreto 29 ottobre 2021, n. 205.

In relazione alle disposizioni di cui al decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, l'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota 22 febbraio 2022, n. 315³, alla quale si fa integrale rinvio, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha fornito le indicazioni operative riguardanti i modelli per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e la tempistica delle comunicazioni, i profili previdenziali e assicurativi, il regime di solidarietà dei co-datori di lavoro per l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro nonché l'ambito applicativo delle medesime disposizioni.

Premesso quanto sopra, si riassume brevemente la disciplina del contratto di rete nonché delle assunzioni congiunte in agricoltura e dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e si forniscono le indicazioni operative relativamente ai profili assicurativi di competenza dell'Istituto⁴.

A. Cenni sulla disciplina civilistica del contratto di rete

Il contratto di rete è stato previsto dall'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, secondo cui *Con il contratto di rete più imprenditori persegono 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.*

Come specificato dalla norma, il contratto di rete è riservato agli imprenditori di cui all'articolo 2082 del codice civile, con esclusione quindi di altri soggetti, ed è caratterizzato dal programma di rete, che è il programma comune con il quale le imprese "retiste" concordano tra loro le forme di collaborazione, che possono comprendere anche l'esercizio in comune di una o più attività.

Il comma 4-quater del succitato articolo 3 definisce gli elementi costitutivi del contratto di rete, disciplinando il contratto di rete senza soggettività giuridica (rete-contratto) e quello con soggettività giuridica (rete-soggetto).

Nel secondo caso l'articolo 3, comma 4-quater, dispone che il contratto di rete è soggetto a iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e che se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede.

Con l'iscrizione nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede, la rete acquista soggettività giuridica. Per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura

³ Allegato 3.

⁴ La presente circolare tiene conto delle osservazioni formulate dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. 6664 del 20 luglio 2022.

privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82⁵.

A seguito dell'inserimento, con decorrenza 23 agosto 2013, del comma 4-ter all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276⁶, è stato previsto che *Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilitate attraverso il contratto di rete stesso.*

Pertanto, nell'ambito del contratto di rete, le imprese "retiste" al fine di realizzare il programma di rete possono avvalersi sia del distacco⁷, di cui si presume automaticamente l'interesse⁸, sia della codatorialità.

Circa le differenze tra distacco e codatorialità, l'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 22 febbraio 2022, n. 315, ha osservato che *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*

⁵ Con il decreto 10 aprile 2014, n. 122 del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dello sviluppo economico, è stato tipizzato⁵ il modello *standard* per l'iscrizione nel registro delle imprese del contratto di rete sottoscritto digitalmente dai contraenti ai sensi degli articoli 24 e 25 del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

⁶ Il comma 4-ter è stato aggiunto all'articolo 30 dall'articolo 7, comma 2, lettera 0a), della legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76.

⁷ In merito ai profili assicurativi in caso di distacco si rinvia alla circolare Inail 2 agosto 2005, n. 39, nella quale è stato specificato che il datore di lavoro distaccante continua a provvedere al trattamento economico e normativo a favore del lavoratore ed è tenuto a calcolare il premio assicurativo dovuto per il dipendente distaccato applicando la voce di tariffa in cui rientra la lavorazione da esercitare presso l'impresa distaccataria. Quanto all'individuazione della specifica gestione tariffaria ai fini della determinazione del premio, l'attività esercitata dal personale distaccato deve essere ricondotta nell'ambito della gestione in cui è inquadrata l'impresa distaccataria. Per quanto riguarda le denunce di infortunio e di malattia professionale, l'obbligo è in capo al datore di lavoro distaccante, che è il titolare del rapporto di lavoro, nonostante il lavoratore presti la propria opera presso il distaccatario.

⁸ Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per l'attività ispettiva, nella circolare 29 agosto 2013, n. 35 (*paragrafo Distacco e contratto di rete*) ha osservato che *Il D.L. n. 76/2013 introduce un comma 4 ter all'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 che disciplina l'istituto del distacco. Con tale intervento il Legislatore ha inteso configurare "automaticamente" l'interesse del distaccante al distacco qualora ciò avvenga nell'ambito di un contratto di rete. (...) Ne consegue che, ai fini della verifica dei presupposti di legittimità del distacco, il personale ispettivo si limiterà a verificare l'esistenza di un contratto di rete tra distaccante e distaccatario. La disposizione inoltre consente "la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilitate attraverso il contratto di rete stesso"; ciò vuol pertanto significare che, in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato da ciascun imprenditore che partecipa al contratto di rete. 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.*

complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.⁹

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

Per completezza, si ricorda che nell'ambito delle misure connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stato previsto per l'anno 2020 il contratto di rete con causale di solidarietà¹⁰, successivamente esteso anche all'anno 2021¹¹.

B. Cenni sulle assunzioni congiunte in agricoltura

Nel 2013 erano state introdotte le assunzioni congiunte in agricoltura, per effetto dei commi da 3-bis a 3-quinquies¹², inseriti all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il commi 3-bis e 3-ter hanno previsto, infatti, che le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo¹³, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo 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 e che *L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40 per cento di esse sono imprese agricole*¹⁴.

⁹ Codice civile, articolo 1294 (Solidarietà tra condebitori):

I condebitori sono tenuti in solido, se dalla legge o dal titolo non risulta diversamente.

¹⁰ Articolo 3, comma 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, inserito dall'articolo 43-bis della legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34:

Per gli anni 2020 e 2021, il contratto di rete può essere stipulato per 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. Rientrano tra le finalità perseguitibili l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. Ai predetti fini le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.

¹¹ L'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183 convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2021, n. 21 ha disposto che *All'articolo 3, comma 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, le parole "Per l'anno 2020," sono sostituite dalle seguenti: "Per gli anni 2020 e 2021,".*

¹² Inseriti dall'articolo 9, comma 1, della legge 9 agosto 2013 n.99, di conversione del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76.

¹³ Articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276:

I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

¹⁴ L'articolo 18, comma 1, della legge 28 luglio 2016, n. 154, ha modificato l'articolo 31, comma 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, disponendo che *Al comma 3-ter dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole: «50 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «40 per cento».*

Per espressa previsione di legge, i datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro¹⁵.

Con il decreto 27 marzo 2014 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in attuazione del comma 3-quater del predetto articolo 31 sono state definite le modalità con le quali si procede alle assunzioni congiunte in agricoltura di cui al comma 3-bis, stabilendo che le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti congiuntamente in agricoltura sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro per il tramite del modello *Unilav*, già disciplinato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007 concernente le "Comunicazioni obbligatorie", nonché i soggetti obbligati ad effettuare le comunicazioni in questione.

Con il decreto direttoriale 28 novembre 2014¹⁶ è stato quindi adottato il modello "UNILAVCong" in agricoltura, su cui la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito indicazioni operative con la nota del 6 maggio 2015¹⁷.

L'Inps, che riscuote in forma unificata anche la quota relativa agli oneri per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹⁸, con la circolare 2 luglio 2015, n. 131, alla quale si fa integrale rinvio, ha comunicato le modifiche apportate alla denuncia aziendale, da effettuarsi da parte del referente unico individuato ai sensi del decreto ministeriale 27 marzo 2014 e l'attribuzione di un apposito codice identificativo CIDA per le denunce contributive riguardanti i lavoratori assunti congiuntamente in agricoltura.

Come specificato all'articolo 1, comma 3, del decreto ministeriale 29 ottobre 2011, n. 205, *Per le comunicazioni di co-assunzione in agricoltura, di cui all'articolo 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, continua a trovare applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 marzo 2014* e quindi il modello UNILAV-assunzioni congiunte, di cui all'allegato A al medesimo decreto.

¹⁵ Articolo 31, comma 3-quinquies, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276: *I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato con le modalità disciplinate dai commi 3-bis e 3-ter.*

¹⁶ Decreto 28 novembre 2014, n. 85 del Direttore della Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entrato in vigore il 7 gennaio 2015 e nota 33/0001471/MA005.A002 del 4 dicembre 2014 della medesima Direzione.

¹⁷ Nota 37/0007671/MA007.A001 del 6 maggio 2015 con oggetto "assunzioni congiunte in agricoltura – art. 31, D.Lgs. n. 276/2003 – adempimenti amministrativi – indicazioni operative".

¹⁸ L'attuale sistema di riscossione è stato introdotto dal 1° gennaio 1974 dalla legge 27 dicembre 1973, n. 852 "Proroga della legge 5 marzo 1963, n. 322, recante norme per l'accertamento dei lavoratori agricoli aventi diritto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali" che ha stabilito agli articoli 3 e 4 un nuovo sistema di determinazione e di riscossione dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in agricoltura, a seguito della soppressione per effetto dei provvedimenti sulla riforma tributaria, dell'imposta sui fondi rustici della quale i contributi infortuni costituivano quote addizionali secondo quanto stabilito dall'articolo 257 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. La stessa legge all'articolo 4, comma 2, ha stabilito che "I contributi previsti dall'articolo 3 e quelli di cui al precedente comma del presente articolo sono riscossi secondo i criteri e le modalità vigenti per la riscossione dei contributi dovuti per l'assicurazione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti", pertanto la riscossione dei contributi in agricoltura dal 1° gennaio 1974 al 30 giugno 1995 è stata riservata allo SCAU (Servizio per i contributi agricoli unificati in agricoltura), soppresso con decorrenza 1° luglio 1995 dall'articolo 19, comma 1, della legge 23 dicembre 1994, n. 724 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", che ha disposto che l'Inps è subentrato nelle funzioni.

C. Sistema Unirete per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete

La codatorialità presuppone l'utilizzazione da parte delle imprese della rete della prestazione lavorativa di uno o più dipendenti con le regole stabilite nel contratto di rete ("regole di ingaggio").

L'articolo 2, comma 2, del decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, stabilisce che le imprese aderenti ad un contratto di rete effettuano le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e quelle dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete per il tramite di un soggetto individuato, sempre nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti (impresa referente).

Dal 23 febbraio 2022, giorno successivo alla pubblicazione del decreto ministeriale nella sezione *Pubblicità legale* del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete devono essere effettuate dall'impresa referente attraverso il modello *Unirete* messo a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito www.servizi.lavoro.gov.it.

Il decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205 distingue, infatti, nell'ambito del contratto di rete, l'impresa referente per le predette comunicazioni obbligatorie e l'impresa alla quale deve essere imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità.

Quest'ultima impresa è tenuta a tutti gli adempimenti previdenziali e assicurativi in qualità di datore di lavoro del lavoratore in co-datorialità.

Il modello *Unirete Assunzione*, a tal fine, è articolato in sei sezioni¹⁹.

Nella *Sezione 1a Codatori* (sezione *Datori di lavoro* nel servizio) devono essere riportati i dati identificativi di tutti i co-datori (datori di lavoro co-obbligati) e deve essere indicato tra questi ultimi il co-datore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi (*Datore Principale* nel servizio).

Come indicato dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 22 febbraio 2022, n. 315, per i rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, data di entrata in vigore del decreto ministeriale, è stato previsto un termine di trenta giorni (24 marzo 2022) entro il quale *l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale 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.*

Con riferimento ai dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente comunica con il medesimo modello *Unirete Assunzione* il datore di lavoro di riferimento del lavoratore in codatorialità ai fini previdenziali e assicurativi.

¹⁹ Nel Manuale d'uso del servizio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Comunicazioni Obbligatorie Online UNIRETE – Accesso Datore Lavoro*, versione 1.1, data di aggiornamento 16 marzo 2022, sono descritte compiutamente le sezioni (Dati Rete di Imprese, Azienda Referente, Datori di lavoro, Lavoratore, Tipo comunicazione, Dati di invio); l'indicazione del co-datore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi avviene inserendo l'apposito *flag*.

Il sistema delle comunicazioni obbligatorie Unirete prevede inoltre il modello *Unirete Trasformazione*, da compilare nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In tale ultimo caso nel modello deve essere indicato se il distacco è presso imprese non appartenenti alla rete oppure verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti codatori (Sezione 4.3 *Datore di lavoro presso il quale il lavoratore viene distaccato*, dove deve essere indicato il codice fiscale del datore di lavoro distaccatario, specificando se *Fuori rete*).

Se il rapporto di lavoro in codatorialità è a termine e viene prorogato oltre il termine stabilito inizialmente, la relativa comunicazione deve essere effettuata tramite il modello *Unirete Proroga*.

Infine, se il regime di codatorialità viene meno per cessazione della rete ovvero per il recesso 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, le relative comunicazioni devono essere effettuate mediante il modello *Unirete Cessazione*. In caso di cessazione della rete, l'impresa referente deve comunicare la cessazione di tutti i rapporti di lavoro dei lavoratori in codatorialità.

D. Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti

L'articolo 3 del predetto decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, è dedicato specificatamente *all'Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti*.

Il comma 1, in particolare, stabilisce i criteri per l'individuazione dell'impresa alla quale imputare sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo il lavoratore in co-datorialità:

1. per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità (lavoratori già in forza al 23 febbraio 2022 presso una delle imprese associate nel contratto di rete o lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio 2022 ma posti in codatorialità in un secondo momento rispetto all'assunzione), si fa riferimento all'impresa di provenienza²⁰;
2. in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione Unirete Assunzione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

Il comma 2 dell'articolo 3 in esame stabilisce che la retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa indicata come datore di lavoro nella predetta comunicazione Unirete, determinata in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore.

È fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'INPS a cura dell'impresa individuata come datore di lavoro di riferimento.

L'articolo 3, comma 3, stabilisce che i lavoratori in codatorialità sono iscritti nel libro unico del lavoro dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento nella predetta

²⁰ Nota dell'Ispettorato nazionale del lavoro 22 febbraio 2022, n. 315: *Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento, per gli effetti di quanto sopra, il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete.*

comunicazione Unirete e che le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun co-datore di lavoro.

E. Adempimenti nei confronti dell'Inail per l'assicurazione dei lavoratori in codatorialità e in distacco presso un'impresa retista

L'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento è quella alla quale è imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità ed è quindi considerata datore di lavoro a tutti gli effetti del titolo I del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, ai sensi dell'articolo 9 del medesimo decreto.

Essa è tenuta ad assolvere a tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e in particolare:

- 1) a presentare le denunce previste dall'articolo 12 riguardanti le lavorazioni esercitate, al fine di fornire tutti gli elementi e le indicazioni richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione del premio di assicurazione, comprese le modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione e la cessazione della lavorazione non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni suddette si sono verificate;
- 2) ad effettuare l'autoliquidazione annuale dei premi di cui agli articoli 28 e 44;
- 3) a presentare le denunce di infortunio e di malattia professionale di cui all'articolo 53 e a effettuare le comunicazioni degli infortuni a fini statistici e informativi di cui dall'articolo 18, comma 1, lettera r), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81²¹, in caso di evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità.

F. Premi assicurativi e profili operativi connessi alla responsabilità solidale

Sotto il profilo assicurativo, ai fini della determinazione dei premi dovuti dal datore di lavoro di riferimento, valgono le regole generali.

Pertanto si applicano le pertinenti voci di tariffa previste nella gestione tariffaria di appartenenza del datore di lavoro di riferimento, individuate in base ai rischi ai quali il lavoratore è effettivamente esposto secondo la classificazione tecnica delle lavorazioni²² esercitate dal medesimo datore di lavoro.

Ne deriva che se la lavorazione a cui è adibito il lavoratore in codatorialità è già presente con la corrispondente voce di tariffa nella Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) del datore di lavoro di riferimento, non è necessaria alcuna denuncia di variazione del rischio.

In caso contrario, devono essere istituite le voci di rischio corrette nella gestione tariffaria di appartenenza dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro di riferimento eserciti un'attività complessa articolata in più lavorazioni espressamente previste dalla tariffa della relativa gestione, la

²¹ In merito si rinvia alle circolari Inail 12 ottobre 2017, n. 42, 13 dicembre 2019, n. 33 e 9 settembre 2001, n. 24.

²² Articolo 9, commi 1 e 2, delle Modalità di applicazione delle tariffe approvate con il decreto interministeriale 27 febbraio 2019:

1. *Agli effetti delle tariffe, per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi.*

2. *Le lavorazioni sono classificate, secondo i criteri indicati al comma 1, alla corrispondente voce della tariffa relativa alla gestione nella quale è inquadrato il datore di lavoro.*

classificazione delle lavorazioni è effettuata applicando, per ciascuna lavorazione, la corrispondente voce di tariffa²³.

In questo caso, secondo le regole generali, la retribuzione imponibile del lavoratore in codatorialità deve essere ripartita proporzionalmente tra le pertinenti voci di tariffa in base all'incidenza delle singole lavorazioni sul complesso dell'attività lavorativa svolta.

L'applicazione di eventuali riduzioni dei premi assicurativi segue la disciplina applicabile al datore di lavoro di riferimento.

Ad esempio i controlli dell'Inail sulla legittima fruizione degli incentivi per le assunzioni di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che costituendo aiuti di Stato richiedono la verifica che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'articolo 16 del regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio, del 13 luglio 2015, sono effettuati con riferimento al codice fiscale del datore di lavoro di riferimento²⁴.

Analogamente, per quanto riguarda la riduzione dei premi per gli artigiani di cui all'articolo 1, commi 780 e 781, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto ministeriale 2 dicembre 2010, i requisiti per la fruizione devono sussistere in capo al datore di lavoro di riferimento, che deve essere necessariamente inquadrato nel settore artigianato²⁵.

L'eventuale evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità è riferito al datore di lavoro di riferimento indicato nella comunicazione Unirete, con applicazione degli articoli 19 e 20 delle Modalità di applicazione delle tariffe approvate con il decreto interministeriale 27 febbraio 2019.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro opera il regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex articolo 1294 del codice civile²⁶.

²³ Articolo 9, comma 4, delle Modalità di applicazione delle tariffe approvate con il decreto interministeriale 27 febbraio 2019:

Se un datore di lavoro esercita un'attività complessa articolata in più lavorazioni espressamente previste dalla tariffa della relativa gestione, la classificazione delle lavorazioni è effettuata applicando, per ciascuna lavorazione, la corrispondente voce di tariffa, il relativo tasso medio, eventualmente ridotto o aumentato ai sensi degli articoli da 19 a 25.

²⁴ Il controllo è effettuato tramite accesso al Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, con le modalità stabilite dall'articolo 10 del regolamento di cui al decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, 31 maggio 2017, n.115.

²⁵ In merito si rinvia alla circolare Inail 15 febbraio 2011, n. 16 e ai decreti ministeriali che ogni anno stabiliscono la misura della riduzione. La riduzione dei premi per gli artigiani si applica dal 1° gennaio 2008, al solo premio dovuto a titolo di regolazione per l'anno di riferimento, alle imprese artigiane in possesso dei seguenti requisiti:

1. siano in regola con tutti gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (che all'articolo 304, comma 1, lettera a) ha abrogato il previgente decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626) e dalle specifiche normative di settore;
2. non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio, che si applica solo in regolazione;
3. abbiano presentato la suddetta richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni dell'anno precedente.

Per quanto riguarda il secondo requisito, il biennio di riferimento è quello che precede la singola annualità a cui si riferisce il premio dovuto a titolo di regolazione.

Ai fini dell'applicazione della riduzione, sono considerati gli infortuni denunciati nel biennio di riferimento e non si tiene conto degli infortuni in franchigia e *in itinere*.

²⁶ Codice civile, articolo 1294 (Solidarietà tra condebitori):

Pertanto, in presenza di un accertamento che quantifichi nel verbale unico di accertamento differenze retributive, per differenza tasso e simili, la richiesta dei relativi premi deve essere notificata anche ai co-datori di lavoro obbligati solidalmente²⁷.

G. Infortuni e malattie professionali

Per quanto riguarda le denunce di infortunio e di malattia professionale, è necessario che il datore di lavoro di riferimento specifichi nelle denunce la circostanza che il lavoratore è in codatorialità.

Ai fini del corretto conteggio delle prestazioni economiche in caso di infortunio o malattia professionale, assume rilevanza l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, stabilito dall'articolo 3, comma 2, del decreto 29 ottobre 2021, n. 205 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro deve indicare nella denuncia *le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale*.

Pertanto, nel caso in cui il periodo di quindici giorni ricada a cavallo di due mesi, nella denuncia deve essere indicata la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore nel predetto periodo di riferimento, che coincide con le maggiori retribuzioni imponibili previste dai contratti applicati dalle imprese presso le quali il lavoratore ha svolto in ciascun mese prevalentemente la propria attività.

Qualora in sede di istruttoria dell'evento lesivo, si renda necessario acquisire ulteriori informazioni e documentazione in merito alle "regole d'ingaggio" del lavoratore in codatorialità, queste saranno richieste dalla sede Inail competente.

Come precisato dall'Ispettorato nazionale del lavoro nella nota 22 febbraio 2022, n. 315 la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 è collegata alle mansioni per le quali il lavoratore in codatorialità è stato assunto e alle quali deve essere adibito presso ciascun co-datore di lavoro oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Ovviamente, il *mutamento di mansioni* è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del comma 3 dell'art. 2103 c.c.²⁸

Quanto agli obblighi in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 per "datore di lavoro" si intende *il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa*.

I condebitori sono tenuti in solido, se dalla legge o dal titolo non risulta diversamente.

²⁷ In analogia a quanto avviene per la responsabilità solidale in materia di appalti di opere o di servizi secondo le istruzioni operative fornite con la circolare Inail 11 ottobre 2012, n. 54.

²⁸ Codice civile, articolo 2103 (Prestazione del lavoro), comma 3:

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Nel caso in cui il lavoratore in codatorialità svolga la prestazione lavorativa in più luoghi di lavoro ognuno riferito ad un diverso co-datore di lavoro, questi ultimi sono tenuti ai corrispondenti obblighi di prevenzione e protezione.

Le lettere d) ed e) del succitato articolo 2, comma 1, definiscono, ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al predetto decreto legislativo, le figure del "dirigente" (*persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*) e del "preposto" (*persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa*).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 299 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e)*, gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Per quanto riguarda l'azione di regresso di cui agli articoli 10²⁹ e 11³⁰ del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, in caso di violazione delle norme

²⁹ Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, articolo 10:

L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro.

Nonostante l'assicurazione predetta permane la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato.

Permane, altresì, la responsabilità civile del datore di lavoro quando la sentenza penale stabilisca che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il codice civile.

Le disposizioni dei due commi precedenti non si applicano quando per la punibilità del fatto dal quale l'infortunio è derivato sia necessaria la querela della persona offesa.

Qualora sia pronunciata sentenza di non doversi procedere per morte dell'imputato o per amnistia, il giudice civile, in seguito a domanda degli interessati, proposta entro tre anni dalla sentenza, decide se, per il fatto che avrebbe costituito reato, sussista la responsabilità civile a norma dei commi secondo, terzo e quarto del presente articolo.

Non si fa luogo a risarcimento qualora il giudice riconosca che questo non ascende a somma maggiore dell'indennità che, per effetto del presente decreto, è liquidata all'infortunato o ai suoi aventi diritto.

Quando si faccia luogo a risarcimento, questo è dovuto solo per la parte che eccede le indennità liquidate a norma degli articoli 66 e seguenti.

Agli effetti dei precedenti commi sesto e settimo l'indennità d'infortunio è rappresentata dal valore capitale della rendita liquidata, calcolato in base alle tabelle di cui all'art. 39.

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale 9 marzo 1967, n. 22, la responsabilità civile permane quando il fatto dal quale l'infortunio o la malattia professionale sono derivati costituisca reato perseguitabile d'ufficio, imputabile al datore di lavoro o alle persone del cui operato egli debba rispondere secondo il codice civile. A seguito delle sentenze della Corte Costituzionale 24 aprile 1986 n. 118 e 19 giugno 1981, n. 102, il giudice civile decide se per il fatto che avrebbe costituito reato sussista la responsabilità civile quando sia pronunciata sentenza di assoluzione o di non doversi procedere o il reato sia dichiarato estinto per morte dell'imputato o per amnistia o per prescrizione o sia emesso decreto di archiviazione.

³⁰ Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, articolo 11:

L'Istituto assicuratore deve pagare le indennità anche nei casi previsti dal precedente articolo, salvo il diritto di regresso per le somme a qualsiasi titolo pagate a titolo d'indennità e per le spese accessorie nei limiti del complessivo danno risarcibile contro le persone civilmente responsabili. La persona civilmente responsabile deve, altresì, versare all'Istituto assicuratore una somma corrispondente al valore capitale dell'ulteriore rendita a qualsiasi titolo dovuta, calcolato in base alle tabelle di cui all'art. 39 nonchè ad ogni altra indennità erogata a qualsiasi titolo.

La sentenza, che accerta la responsabilità civile a norma del precedente articolo, è sufficiente a costituire l'Istituto assicuratore in credito verso la persona civilmente responsabile per le somme indicate nel comma precedente.

Nella liquidazione dell'importo dovuto ai sensi dei commi precedenti, il giudice può procedere alla riduzione della somma tenendo conto della condotta precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo e dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Le modalità

in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, essa è pertanto esperibile dall'Inail nei confronti di chi sia gravato della posizione di garanzia datoriale verso il lavoratore infortunato.

Infine, in presenza di prestazione lavorativa resa nell'arco della stessa giornata presso più luoghi di lavoro riferiti ai co-datori di lavoro, l'infortunio avvenuto durante il percorso che collega i predetti luoghi di lavoro non si qualifica come infortunio *in itinere* ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, ma come infortunio in attualità di lavoro.

Il Direttore generale
f.to Andrea Tardiola

Allegati: 3

di esecuzione dell'obbligazione possono essere definite tenendo conto del rapporto tra la somma dovuta e le risorse economiche del responsabile.

L'Istituto può, altresì, esercitare la stessa azione di regresso contro l'infortunato quando l'infortunio sia avvenuto per dolo del medesimo accertato con sentenza penale. Quando sia pronunciata sentenza di non doversi procedere per morte dell'imputato o per amnistia, il dolo deve essere accertato nelle forme stabilite dal codice di procedura civile.

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale 27 dicembre 1991, n. 485, il diritto di regresso dell'Istituto non può essere esercitato sulle somme dovute al lavoratore infortunato a titolo di risarcimento del danno di pregiudizi che non sono oggetto della tutela di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni. Per effetto del venir meno della pregiudizialità penale con l'entrata in vigore del codice di procedura penale del 1988, l'accertamento che l'infortunio è avvenuto per dolo, se non è avvenuto nel processo penale, è demandato al giudice civile nelle forme stabilite dal codice di procedura civile.