

# Tema del mese



Contratto di rete, distacco e  
codatorialità

MARZO 2024





## CONTRATTO DI RETE, DISTACCO E CODATORIALITÀ

*Utili strumenti per accrescere la competitività delle PMI*

### Sommario

<i>Perché questo tema?</i> .....	2
1. Il contratto di rete: disciplina .....	3
1.1 Requisiti soggettivi .....	4
1.2 Gli elementi obbligatori del contratto di rete .....	4
1.2.1 La forma del contratto di rete e i principali adempimenti burocratici.....	4
1.2.2 Il programma comune di rete .....	5
1.3. Gli elementi facoltativi del contratto di rete .....	5
1.3.1 Il fondo patrimoniale comune.....	6
1.3.2 L'organo comune .....	6
2. La rete contratto e la rete soggetto.....	6
2.1 Il modello standard di contratto .....	7
3. Distacco: cenni alla disciplina normativa, focus sul distacco all'interno del contratto di rete, art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003. ....	7
3.1. I requisiti del distacco.....	7
3.2. Gli adempimenti relativi al lavoratore distaccato .....	8
3.3. Il distacco nell'ambito di un contratto di rete .....	9
4. Codatorialità e assunzioni congiunte: di cosa si tratta e analisi con riferimento al contratto di rete. ....	11
5. Adoperare utilmente il distacco: attenzione al distacco illecito .....	14
CONTRATTO DI RETE .....	16



### *Perché questo tema?*

Il contratto di rete può essere un ottimo strumento a disposizione delle imprese, soprattutto delle PMI, al fine di sviluppare, attraverso la collaborazione reciproca e l'aggregazione, una maggiore competitività nel mercato. Difatti, spesso, le piccole e medie imprese non sono in grado da sole di operare efficacemente in un regime di libera concorrenza o di sviluppare dei processi innovativi che consentano loro di collocarsi utilmente nel mercato. Tale obiettivo può essere però raggiunto attraverso forme di aggregazione che consentano la messa a fattor comune del *know-how* imprenditoriale o la gestione congiunta dell'attività economica.

Gli strumenti che consentono un'aggregazione tra imprese, e che non comportano la costituzione di una società, sono molteplici – consorzi, joint venture, contratti di franchising, o di subfornitura, aggregazione temporanea di imprese (ATI), gruppo europeo di interesse economico (GEIE) - e tra questi va menzionato sicuramente il contratto di rete, che consente alle imprese di collaborare tra loro pur mantenendo la propria individualità, autonomia, e identità instaurando un rapporto inter-imprenditoriale di tipo orizzontale.

Altro elemento che rende il contratto di rete un utile strumento aggregativo è la possibilità di una gestione collaborativa delle risorse umane; ne è un esempio la possibilità di accedere più facilmente all'istituto del distacco.

Nonostante tali punti di forza, questo strumento presenta anche delle criticità legate sia agli adempimenti burocratici richiesti, sia alla possibilità di contestazione da parte degli organismi deputati alla sorveglianza dei rapporti di lavoro con riguardo alla gestione del personale.

Al fine di conoscere meglio tale strumento contrattuale e di metterne in luce i punti di forza e le possibilità di crescita offerte a imprenditori e professionisti, in occasione del tema del mese di marzo, il Centro Studi Nazionale ANCL cercherà di operare un'analisi della disciplina del contratto di rete e del suo rapporto con forme flessibili di gestione dei rapporti di lavoro quali il distacco e la codatorialità, anche nell'ottica dell'apporto condiviso dei Consulenti del Lavoro al fine di instaurare un dialogo professionale sul tema.

*A cura di Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL*



## 1. Il contratto di rete: disciplina

Il contratto di rete è entrato a far parte dell'ordinamento italiano in tempi relativamente recenti grazie all'art. 3 comma 4-ter e ss. del [decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5](#) convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33.

Una prima informazione riguardo le finalità per le quali il legislatore ha ritenuto opportuno tipizzare tale fattispecie contrattuale si ricava dal titolo del d.l. n. 5/2009 recante "*Misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi*".

Questo primo dato evidenzia come la *ratio* della disposizione sia quella di dotare gli operatori economici di uno strumento atto a consentire una 'ripresa' delle imprese che attraversano periodi di crisi. Per comprendere la norma è utile, infatti, considerare il contesto economico di profonda crisi di quegli anni.

La **finalità solidaristica** che ha animato il legislatore nel concepire la fattispecie è stata confermata anche dai successivi interventi che ne hanno modificato la disciplina; di seguito elencati brevemente. In primo luogo, il [decreto-legge n. 78/2010](#) convertito dalla legge n. 122/2010 ha reso facoltativa, da obbligatoria, l'istituzione del fondo patrimoniale, ammettendo a tale ultimo riguardo che la quota degli utili destinati al fondo possano non concorrere alla formazione del reddito d'impresa configurando un beneficio fiscale per le imprese aderenti alla rete.

**L'art. 45 del [decreto-legge n. 83/2012](#)** convertito dalla l. n. 134/2012 ha previsto l'introduzione di un modello standard di contratto di rete da approvarsi con decreto del Ministro della Giustizia di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dello Sviluppo economico. Vengono, inoltre, previste delle semplificazioni in ordine all'iscrizione nel Registro delle Imprese delle modifiche al contratto.

A seguito di ciò, è intervenuto **l'art. 12, co. 3, [legge n. 22 maggio 2017, n. 81](#)** estendendo il novero dei soggetti legittimati a stipulare il contratto di rete, ricomprendendovi anche i soggetti non imprenditori esercenti un'attività professionale.

La [legge 17 luglio 2020, n. 77](#) di conversione del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 cd. **Decreto Rilancio** ha previsto, con riguardo al contratto di rete con **causale di solidarietà**, la possibilità di operare in un regime di **codatorialità** e ha agevolato il ricorso al **distacco**.

A completamento della precedente disposizione, è intervenuto **l'art. 12, co. 1, [decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183](#)** convertito dalla l. 26 febbraio 2021, n. 21, che ha esteso le modifiche introdotte dal decreto Rilancio agli anni 2020 – 2021.

Con particolare riguardo alle previsioni del 2020 lo scopo del legislatore è quello di favorire, attraverso il contratto di rete, il **mantenimento dei livelli occupazionali** delle imprese di filiere colpite da **crisi economiche** per crisi o stati di emergenza dichiarati dalle autorità competenti – nel caso di specie appare evidente il riferimento alla crisi generata per alcuni settori produttivi dalla pandemia da Covid-19. Seppur tale agevolazione fosse prevista unicamente per gli anni 2020-2021, l'INL con la nota del 22 febbraio 2022, n. 315 ha precisato che la disciplina si applica ai contratti stipulati entro il 31 dicembre 2021 fino alla loro naturale scadenza.

Infine, [il decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205](#) ha introdotto nuovi modelli di comunicazione "*Unirete*".

Il legislatore, dunque, negli anni ha guardato con favore tale tipologia contrattuale operando modifiche volte ad ampliare la platea degli utilizzatori e a semplificarne gli adempimenti.

## 1.1 Requisiti soggettivi

La **definizione** di contratto di rete viene fornita dall'art. 3 co. 4-ter del d.l. n. 5/2009.

*“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. Il contratto di rete che prevede l'organo comune o il fondo patrimoniale non è dotato di soggettività giuridica, salva la facoltà di acquisto della stessa ai sensi del comma 4-quater ultima parte”.*

A tale disposizione va aggiunta la modifica introdotta ad opera dell'art. 12 comma 3, l. 22 maggio 2017, n. 81, che ha esteso anche ai **professionisti** la possibilità di stipulare validamente un contratto di rete.

*“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, con accesso alle relative provvidenze in materia”.*

Il contratto di rete può dunque essere validamente stipulato da più imprenditori - nell'accezione fornita [dall'art. 2082 c.c.](#) - e da non imprenditori esercenti un'attività professionale.

In tale senso, volendo elencare i soggetti abilitati a partecipare alla rete si possono richiamare: imprenditori individuali o collettivi sia commerciali che agricoli e consorzi con attività esterna; ne rimangono esclusi, però, quelli con attività interna, in quanto in questo caso non si ha la formazione di un unico e distinto soggetto di diritto dotato di personalità giuridica - possono perciò stipulare un contratto di rete le singole imprese partecipanti al consorzio. Non può partecipare alla rete la pubblica amministrazione, a meno che non operi in qualità di soggetto privato.

## 1.2 Gli elementi obbligatori del contratto di rete

### 1.2.1 La forma del contratto di rete e i principali adempimenti burocratici

Oltre al requisito soggettivo, al fine di costituire validamente una rete tra imprenditori o professionisti, la legge prevede degli adempimenti necessari a dare **rilevanza esterna al negozio**.

Anzitutto si richiede la **forma scritta**: il contratto può essere stipulato per atto pubblico, scrittura privata autenticata oppure attraverso un contratto firmato digitalmente, a norma degli articoli 24 o 25 del Codice dell'Amministrazione Digitale, da ciascun imprenditore o legale rappresentante delle imprese aderenti e trasmesso al Registro delle Imprese attraverso il modello standard tipizzato ai sensi del [d.m. 10 aprile 2014, n. 122](#) di cui si tratterà più avanti.



La **pubblicità** dell'accordo viene assicurata attraverso l'iscrizione all'interno del Registro delle Imprese, nella sezione presso cui è iscritto ciascun partecipante. Per la dottrina, tale pubblicità è volta a rendere opponibile ai terzi il fatto registrato, con effetti dal solo punto di vista fiscale e non anche da quello privatistico. Prima dell'iscrizione il contratto ha dunque efficacia unicamente tra le parti.

L'efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari.

Il contratto di rete è a struttura aperta, ciò significa che consente future adesioni. Le modifiche attinenti a tale aspetto, o ad altri elementi del contratto sono comunicate al Registro delle Imprese solo dall'impresa di riferimento tramite una Comunicazione Unica.

### 1.2.2 Il programma comune di rete

Lo scopo del contratto è tipizzato dal legislatore e si sostanzia **nell'accrescimento della capacità innovativa e della competitività sul mercato delle imprese o dei professionisti stipulanti**.

Al fine di definire le modalità attraverso cui raggiungere tale fine, il contenuto della collaborazione, anche con riferimento alle attività che si intendono svolgere "in rete", e i diritti e gli obblighi dei retisti, l'art. 3 co. 4 ter del d.l. n. 5/2009 prevede quale elemento obbligatorio del contratto il **programma comune di rete**, attraverso il quale le parti possono decidere di:

- a) collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese;
- b) scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- c) esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

La diversificazione dei possibili contenuti del contratto consente una gradazione dell'intensità della collaborazione che si instaura tra le imprese retiste.

Chiaramente la forma più blanda di "rete" consiste nella messa in comune di informazioni o prestazioni, mentre la collaborazione e l'esercizio in comune di attività presentano, invece, una forma più intensa di inter-imprenditorialità. I modelli predisposti dal legislatore sono vincolati unicamente nel fine, le parti, infatti, sono libere di definire il contenuto della collaborazione potendo anche combinare tra loro le tre tipologie di cui all'art. 3 co. 4-ter d.l. n. 5/2009.

Grazie al contratto di rete, e alla sua flessibilità in termini di contenuti, è possibile per le imprese raggiungere risultati inimmaginabili individualmente a causa dei costi elevati di esecuzione del progetto imprenditoriale, basti pensare, a titolo di esempio, alla possibilità di operare in rete per sviluppare una migliore innovazione tecnologica, oppure di introdurre in azienda nuove tecnologie senza acquistarne i brevetti grazie alla collaborazione con imprese che ne sono già dotate.

### 1.3. Gli elementi facoltativi del contratto di rete

Oltre agli elementi obbligatori, l'art. 3 co. 4-ter prevede che le parti possano eventualmente dedurre in contratto degli elementi facoltativi quali il fondo patrimoniale comune e l'organo comune. Tale tecnica normativa, al pari della previsione di un differente e graduato contenuto della collaborazione, è volta ad agevolare le parti e ad assecondarne la volontà aggregativa. Infatti, gli imprenditori ben possono unicamente mettere in comune informazioni e *know-how*, senza procedere alla costituzione di organismi comuni, rimanendo totalmente indipendenti, autonomi ed esclusi dall'imposizione fiscale, dovendo adempiere unicamente a obblighi di natura pubblicitaria.



### 1.3.1 Il fondo patrimoniale comune

Il fondo patrimoniale può essere costituito attraverso il conferimento diretto dei beni da parte degli stipulanti oppure attraverso l'apporto di un patrimonio costituito secondo le disposizioni dell'art. [2447-bis](#), comma 1, lett. a) c.c. relativo ai patrimoni destinati a uno specifico affare.

Inoltre, si applicano al fondo in quanto compatibili le disposizioni degli artt. [2614](#) e [2615 co. 2 c.c.](#) in materia di costituzione e disciplina del fondo consortile.

Oggetto del fondo possono essere beni materiali e immateriali, beni mobili o immobili, per tale motivo i conferimenti al fondo possono consistere in denaro oppure in brevetti o marchi, o ancora in immobili. Ovviamente, le parti dovranno concordare i criteri di valutazione dei beni inizialmente destinati al fondo e le regole per il futuro conferimento.

Nel caso della costituzione del fondo, per le obbligazioni contratte nell'interesse della rete, i creditori possono valersi solo sul fondo e non anche sui patrimoni delle singole imprese stipulanti, segue che i creditori particolari delle imprese non possono aggredire il fondo destinato alla rete.

### 1.3.2 L'organo comune

Oltre al fondo la norma prevede che i retisti possono anche nominare un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi di esso. L'organo che può essere composto da uno o più soggetti viene nominato da tutti gli aderenti alla rete.

A tale organo si applicano le norme relative al mandato collettivo, [art. 1726 c.c.](#) per quanto attiene la nomina – più persone con un unico atto; la causa – l'interesse comune; e la revoca - non ha effetto qualora non sia fatta da tutti i mandanti, salvo che ricorra una giusta causa.

## 2. La rete contratto e la rete soggetto

La costituzione del fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune non determinano necessariamente la nascita di un soggetto diverso e distinto rispetto ai singoli soggetti stipulanti, per ottenere tale risultato, oltre che alla previsione del fondo e dell'organo comune occorre **l'iscrizione della rete all'interno della sezione ordinaria del Registro delle Imprese**, nella cui circoscrizione è stabilita la sede.

Alla luce di tale considerazione possono configurarsi due tipi di rete: *una rete soggetto* e *una rete contratto*.

Nel caso della **rete soggetto**, si crea un nuovo soggetto di diritto dotato di **personalità giuridica** che diviene un *autonomo centro di imputazione* di diritti e obblighi. In tale caso l'organo comune entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio annuale dovrà redigere una **situazione patrimoniale** che dovrà poi depositare presso il Registro delle Imprese.

In tal senso sarà, inoltre, necessario dotare il soggetto di partita IVA, e adempiere ai conseguenti oneri fiscali.

Nel caso della **rete contratto**, invece, le parti decidono unicamente di aggregarsi al fine di perseguire gli scopi dedotti in contratto *senza far sorgere un organismo autonomo*. In questo caso non nascerà un autonomo soggetto fiscale. Tuttavia, anche nel caso della rete contratto viene prevista comunque l'iscrizione all'interno dell'Anagrafe tributaria e l'attribuzione di un **codice fiscale**. L'Agenzia delle Entrate ha fornito indicazioni in merito con la [risoluzione del 30 giugno 2011, n. 70/E](#) precisando che il codice fiscale può essere attribuito in base all'art. 2 del D.P.R. 29 settembre 1973 n. 605 rivolto alle organizzazioni di persone o di beni prive di personalità giuridica, "*ferma restando l'esclusione di soggettività tributaria in capo alla rete di imprese*".



La richiesta del codice fiscale viene effettuata presentando il modello AA5 ad un qualsiasi ufficio dell'Agenzia delle Entrate.

### 2.1 Il modello standard di contratto

Il decreto interministeriale del 10 aprile 2014, n. 122 ha predisposto un modello standard di contratto di rete. I contratti formati secondo lo schema approvato dal Ministero e sottoscritti digitalmente direttamente dai rappresentanti delle imprese partecipanti possono essere redatti e depositati anche senza l'intervento notarile, purché si tratti di contratti istitutivi di una rete-contratto. Al fine di agevolare i sottoscrittori nella predisposizione e il deposito del contratto di rete attraverso il modello standard è stato previsto un servizio on-line dedicato, disponibile al sito internet <http://contrattidirete.registroimprese.it>. Il sito facente capo alle Camere di Commercio d'Italia consente in modo semplice e intuitivo di accedere a tutte le informazioni necessarie in materia di normativa vigente in materia, l'iter di formazione del contratto, gli strumenti messi a disposizione degli imprenditori e le statistiche aggiornate sull'utilizzo di tale strumento contrattuale, divise per Regione.

### 3. Distacco: cenni alla disciplina normativa, focus sul distacco all'interno del contratto di rete, art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003.

L'impiego dell'istituto del distacco è assai diffuso nella quotidianità aziendale, nonostante debba rappresentare in realtà **un'eccezione**, in quanto il nostro ordinamento [all'art. 2104 c.c.](#) prevede che il lavoratore subordinato debba operare esclusivamente nell'interesse e sotto la direzione del proprio datore di lavoro, collaborando all'impresa e osservando le disposizioni impartite da imprenditore e collaboratori di questo, dai quali dipende gerarchicamente.

In generale, dunque, il datore di lavoro non potrebbe assumere e retribuire un dipendente per porre la sua prestazione lavorativa a disposizione di un altro datore, il distacco rappresenta pertanto una deroga a tale fattispecie, andando a configurare una **dissociazione** tra il datore di lavoro vero e proprio, **titolare del rapporto**, e **l'effettivo beneficiario dell'attività lavorativa del dipendente**.

È il d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 con [l'art. 30](#) a inquadrare la disciplina specificando come il distacco si configuri *«quando un datore di lavoro, - distaccante- per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto – distaccatario - per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa»*

Non si assiste, pertanto, al sorgere di un rapporto nuovo con il terzo beneficiario della prestazione, andandosi a **modificare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa** rispetto a quanto convenuto dalle parti nel contratto di lavoro originario.

#### 3.1. I requisiti del distacco

I **requisiti** atti a legittimare il distacco possono essere, dunque, ricostruiti attraverso la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del [15 gennaio 2004, n.3](#) e la risposta all'Interpello [n.1/2011](#):

•**interesse del distaccante**: deve risultare specifico, rilevante e concreto e conservarsi per tutta la durata del distacco, dovendosi accertare caso per caso in base alla prestazione di lavoro configurata. L'interesse produttivo può essere di qualsiasi natura, anche non economica, non può semmai consistere in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, caratteristico invece della somministrazione di lavoro;

- **temporaneità**: il distacco deve essere di carattere temporaneo, non deve coincidere con tutta la durata del rapporto di lavoro;
- **svolgimento di una determinata attività lavorativa**: il prestatore di lavoro distaccato viene adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Non si configura una disposizione generica di personale in favore di un altro datore, ma è necessaria una predeterminazione delle mansioni.

Il Ministero del Lavoro con la risposta all'Interpello n.1/2011 ha, inoltre, specificato che il distacco è ammissibile anche quando lo svolgimento della prestazione lavorativa avviene in un **luogo diverso** dalla sede del distaccatario.

### 3.2. Gli adempimenti relativi al lavoratore distaccato

In merito, invece, agli adempimenti di carattere economico e normativo relativi al lavoratore in distacco, la normativa precisa che **rimangono a carico del datore di lavoro distaccante**.

Per tutta la durata del distacco, di conseguenza, tali obblighi restano a carico del distaccante che ne è responsabile nei confronti del lavoratore.

L'obbligazione contributiva permane a carico del distaccante anche se è da sottolineare come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito alla sentenza della [Corte Costituzionale 6 dicembre 2017, n. 254](#) abbia evidenziato che il **vincolo di solidarietà** previsto dall'[art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003](#) oltre che agli appalti debba essere riferito a **tutte le forme di decentramento produttivo** nelle quali si rintraccia la **necessità di tutelare i lavoratori** in presenza di dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa, andando dunque ad inserire in tali fattispecie anche quella del distacco.

Ormai è usuale che il distaccatario **rimborso i costi** riguardanti il lavoratore e sostenuti dal distaccante a condizione che questi non eccedano rispetto a quanto effettivamente corrisposto dal distaccante al prestatore di lavoro.

In tema di **sorveglianza sanitaria, sicurezza e salute** si può interpretare la disciplina dell'[art. 41 d.lgs. n. 81/2008](#) attraverso l'[Interpello Sicurezza n. 8/2016](#) concludendo che tali obblighi incombono in maniera diversa sul datore di lavoro distaccante che su quello distaccatario.

In particolare, sul datore di lavoro distaccante grava l'obbligo di **informare e formare** il lavoratore sui **rischi riconducibili allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato**, mentre l'onere di ottemperare a **tutti gli altri obblighi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche sorveglianza sanitaria) spettano al **distaccatario**.

Concludendo la breve disamina intrapresa sulle generalità del distacco si possono elencare determinati presupposti di validità del distacco in specifiche ipotesi, sempre configurabili ai sensi del D.lgs. n. 276/2003:

- il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato;
- il distacco che comporti un trasferimento ad un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Con la [Nota del 17 gennaio 2019, n. 1118](#) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali affronta la questione del **distacco dell'apprendista**, considerando che nonostante non ci sia un divieto normativo, deve esserci la necessità di contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.



Sul frangente INAIL, è utile considerare che i premi vengono versati dal datore di lavoro distaccante ma sono calcolati sulla base dei premi e della tariffa applicati dal distaccatario in relazione agli specifici rischi dell'attività da esso svolta.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore dovrà informare immediatamente il datore di lavoro distaccante per poter predisporre l'eventuale denuncia.

### 3.3. Il distacco nell'ambito di un contratto di rete

Il [decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76](#) convertito con modificazioni nella Legge 9 agosto 2013, n.99, introduce all'articolo 30 il comma 4-ter, prevedendo la casistica in cui il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di imprese ai sensi del d.l. n. 5/2009.

*«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 stabilite attraverso il contratto di rete stesso.»*

Nel contratto di rete l'interesse dell'impresa a distaccare i lavoratori presso altre imprese della rete **sorge automaticamente in forza dell'esistenza della rete stessa** senza bisogno che sia esplicitato, sarà dunque sufficiente ai fini della corretta attuazione dell'istituto, rintracciare la sussistenza della temporaneità del distacco e lo svolgimento di una lavorazione specifica.

Con la [Circolare del 29 marzo 2018, n. 7](#) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro esplica le caratteristiche del distacco nel contratto di rete, in maniera tale da **contrastarne l'utilizzo in maniera abusiva**.

*In primis*, sembra doveroso rammentare come il personale distaccato o in regime di codatorialità **non possa subire pregiudizi in termini economici e normativi per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese**.

In particolare, l'INL ribadisce l'importanza che il contratto venga stipulando nel rispetto dei **requisiti previsti ex art. 3, co. 4-ter**, del d.l. n. 5/2009 relativamente all'aspetto **sogettivo**: più imprenditori che «*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 (...)*» e **all'oggetto del contratto** che deve essere riconducibile ad attività attinenti l'oggetto della propria impresa.

Solo laddove tali elementi vengano correttamente rispettati, l'INL puntualizza che l'interesse del distaccante consegue automaticamente alla costituzione di una rete tra imprese.

Infine, occorre ricordare che perché l'automaticità dell'interesse al distacco e la messa a fattor comune dei dipendenti attraverso la codatorialità producano effetti nei confronti dei terzi, compresi dunque i lavoratori, è necessaria la **preventiva iscrizione del contratto di rete nel registro delle imprese**.

I prestatori di lavoro **devono risultare formalmente assunti attraverso l'assolvimento dei relativi adempimenti di legge** da parte di una delle imprese partecipanti anche se si dovesse trattare di socio di cooperativa.

Eventuali **omissioni** su trattamento retributivo o contributivo espongono a **responsabilità tutti i codatori** trovando quindi applicazione il principio generale della **responsabilità solidale** di cui all'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003.



I distacchi all'interno delle reti d'impresa formano oggetto di controlli ricorrenti da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In tal proposito, il Documento della programmazione della vigilanza 2023 dell'Agenzia ha previsto, vista la diffusione di tale fenomeno, una particolare attenzione nei confronti del corretto utilizzo del personale messo a "fattor comune" proprio nell'ambito delle reti di imprese.

**A cadenza annuale**, l'Ispettorato elabora il "**Documento di programmazione e vigilanza**", attraverso il quale rintraccia obiettivi e priorità della propria attività investigativa.

Nel [DPV 2023](#), si è previsto che l'Agenzia avrebbe orientato «*la propria attività verso la tutela dei lavoratori impiegati in forme di esternalizzazioni produttive – come il distacco temporaneo di lavoratori appunto – fittizie, illecite e fraudolente*» e che di conseguenza sarebbero seguiti estesi e sistematici controlli nei confronti delle «*false*» realtà aziendali che rappresentano meri «*serbatoi di manodopera*».

Ancora una volta, si sottolinea l'importanza di dare attenzione al **corretto utilizzo del personale distaccato** o messo a "fattor comune" mediante il ricorso alla codatorialità nell'ambito delle reti tra imprese.

Quanto la fattispecie sia di interesse del legislatore per evitarne abusi, oltre da un'analisi della disciplina e dei controlli previsti può evincersi analizzando il regime sanzionatorio previsto nel caso non vengano rispettati gli adempimenti amministrativi necessari.

Se, infatti, si riscontra l'omissione o il ritardato invio della comunicazione telematica obbligatoria per mezzo del nuovo modello "**Unirete**" (da presentare entro i cinque giorni successivi al distacco) si configura la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore.

Il Ministero del Lavoro, inoltre, nella [circolare n. 20/2008](#) sostiene che sul **Libro Unico del Lavoro** del distaccatario devono essere registrati anche i lavoratori distaccati, registrazione da compiere non per tutti i mesi di eventuale durata del distacco, ma soltanto **all'inizio e alla fine dell'impiego** e che il distaccatario dovrà annotare i dati identificativi del lavoratore, mentre **il distaccante dovrà procedere alle annotazioni integrali** anche in riferimento al **calendario delle presenze e dei dati retributivi**.

Se il distacco è privo dei presupposti sostanziali e formali dal punto di vista civilistico si configura l'ipotesi di somministrazione abusiva a carico del distaccante e di conseguenza l'utilizzazione illecita a carico del distaccatario, il lavoratore può quindi attraverso ricorso giudiziale richiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dello pseudo-distaccatario.

L'ipotesi di somministrazione fraudolenta, si presenta, invece, nell'ipotesi in cui un contratto di rete sia realizzato con lo scopo di distaccare i lavoratori fra le imprese del gruppo stesso, **eludendo gli obblighi in caso di somministrazione di lavoro**, in questo caso il distacco sarà ritenuto nullo per frode alla legge e i lavoratori considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del distaccatario che ne ha utilizzato le prestazioni.

Visto, appunto, l'utilizzo sempre maggiore dell'istituto del distacco da parte delle imprese e l'approfondimento in questione sul Contratto di rete tra imprese, è sembrato doveroso cercare di strutturare tale ricostruzione generica dell'istituto.

Successivamente si è cercato di delineare il suo inquadramento all'interno dei contratti di rete e la sua maggior qualificazione in tale fattispecie introducendo dei cenni al lavoro di verifica predisposto dall'Ispettorato stesso.

L'interesse riscontrato da parte dell'INL verso l'istituto stesso non va certamente sottovalutato e si spera che la disamina affrontata possa rappresentare un valido supporto a colleghi e imprese nel momento in cui si decida di voler utilizzare i distacchi all'interno dei contratti di rete tra imprese,



forti del fatto che sia necessaria un'attenzione particolare alle sfaccettature delle varie fattispecie in maniera tale da non incorrere in un loro uso scorretto e illecito.

#### 4. Codatorialità e assunzioni congiunte: di cosa si tratta e analisi con riferimento al contratto di rete.

Il contratto di rete, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, non va visto solo in relazione all'istituto del distacco ed alla sua legittimazione ma può anche prevedere, alla luce del comma 4-ter dell'art. 30 d.lgs. 276/2003, la cosiddetta codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole definite dallo stesso contratto di rete. Sul tema intervengo e disciplino nel dettaglio due importanti documenti di prassi: la [circolare del Ministero del Lavoro del 29 agosto 2013, n. 35](#) e la circolare dell'INL del 29 marzo 2018, n. 7.

Come abbiamo visto, il contratto di rete nasce come forma di aggregazione tra aziende ed imprese, andando ad individuare dei punti di collaborazione tra di esse per favorire la crescita, lo sviluppo e l'innovazione mettendo a fattor comune risorse e competenze non disponibili a livello individuale, pur mantenendo la propria indipendenza e autonomia, sia giuridica che operativa. Tra gli elementi che possono essere inseriti all'interno del contratto di rete vi è anche il regime di codatorialità dei dipendenti. In questa ipotesi **ciascuna impresa che partecipa al contratto di rete** potrà esercitare il potere direttivo sui lavoratori dipendenti, secondo le regole ed i modi previsti dal contratto di rete stesso, che dovrà anche **definire la "platea" dei lavoratori coinvolti**. Conseguentemente, può accadere che un lavoratore assunto da una determinata azienda presti la propria opera lavorativa a favore anche di altri soggetti retisti, che, di fatto, diventano co-datori di lavoro. **L'esistenza di un contratto di rete regolarmente e preventivamente iscritto nel registro delle imprese costituisce, quindi, il requisito fondamentale per poter operare in regime di codatorialità**, dove, specifica la circolare del MLPS n. 35/2013, non si configurerà in automatico una solidarietà tra tutti i partecipanti al contratto ma sarà **lo stesso contratto di rete a dover dettagliare e disciplinare sul piano di eventuali responsabilità penali, civili e amministrative** – e quindi sul piano della sanzionabilità di eventuali illeciti. Quest'ultima previsione appare poco tutelante per i lavoratori coinvolti, ed infatti, come vedremo di seguito, verrà presto smentita.

Il rischio che l'utilizzo di detto strumento si trasformi in un **illegittimo sistema di esternalizzazione dei dipendenti è reale**: l'INL con la già citata circolare n. 7/2018 entra nel vivo della questione andando sin da subito a chiarire come l'utilizzo del regime di codatorialità non possa essere motivo di pregiudizio nel trattamento economico e normativo dei dipendenti utilizzati a fattor comune nell'ambito del contratto di rete. L'Ispettorato ci viene in soccorso fornendo una prima panoramica in tema di inquadramento contrattuale, previdenziale ed assicurativo del lavoratore. Dapprima i lavoratori in comune devono essere assunti da almeno una delle imprese retiste, andando ad assolvere tutti gli obblighi di legge previsti per l'assunzione di un "normale" lavoratore subordinato (si pensi ad esempio alla trasmissione della comunicazione obbligatoria, all'iscrizione al Libro Unico del Lavoro e all'assicurazione del lavoratore presso l'INAIL) da almeno una delle imprese retiste, che, come vedremo di seguito, avrà un ruolo preponderante rispetto alle altre imprese co-datori. Ne consegue che il lavoratore debba essere inquadrato nel rispetto del CCNL applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione sia per quanto riguarda la parte normativa quanto quella economica; risulta evidente quindi che, anche quando si parla di lavoratori dipendenti in regime di codatorialità la retribuzione da assumere a base di calcolo dei contributi previdenziali non può



essere d'importo inferiore a quella che sarebbe dovuta ai lavoratori occupati in un determinato settore economico in applicazione del contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative su piano nazionale (Cass. n. 13840/2023). In altre parole, deve essere applicato, quantomeno sul piano retributivo, il cosiddetto contratto collettivo di lavoro "leader".

La circolare in questione esprime anche un altro importante principio, andando sostanzialmente in contrasto con quanto previsto dalla precedente circolare MLPS n. 35/2013: la solidarietà viene infatti ampliata: la "codatorialità" deve essere intesa come un unico rapporto di lavoro intrattenuto dal dipendente nei confronti di più datori di lavoro, che, in quanto firmatari del contratto di rete, sono tutti in ugual modo datori di lavoro del dipendente, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui al comma 2 dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003.

Le ultime lacune sul tema vengono colmate con il Decreto Ministeriale n. 205/2021, poi completato dalla successiva nota dell'INL del 22 febbraio 2022, n. 315 delineando, tra l'altro, le nuove modalità di comunicazione dei rapporti di lavoro nell'ambito del regime di codatorialità.

Come per qualsiasi altro rapporto di lavoro è necessario trasmettere una comunicazione telematica di avvio o modifica del rapporto di lavoro. Tuttavia, vista la tipicità dei rapporti di lavoro in argomento, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ritenuto opportuno predisporre una comunicazione ad hoc.

Dette comunicazioni devono essere effettuate dalla cd. impresa referente, identificata nel contratto di rete stipulato in conformità all'art. 3, commi 4-ter e 4-sexies, del d.l. n. 5/2009, successivamente convertito nella Legge n. 33/2009. L'individuazione dell'impresa referente, come vedremo di seguito, assume un ruolo fondamentale.

La nota ministeriale sopra menzionata prevede che, a partire dal 23 febbraio 2022, le comunicazioni riguardanti l'inizio, la trasformazione, la proroga e la cessazione della codatorialità all'interno di un contratto di rete vengano effettuate utilizzando il modello Unirete, accessibile tramite il sito [www.servizi.lavoro.gov.it](http://www.servizi.lavoro.gov.it). Per i rapporti di lavoro in regime di codatorialità già in corso alla suddetta data, è stato concesso un periodo di sanatoria per effettuare le comunicazioni entro il 24 marzo 2022.

Le nuove comunicazioni devono essere gestite da un'unica impresa retista, precedentemente individuata come referente nel contratto di rete. Per poter inviare queste comunicazioni, l'impresa referente deve allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano il regime di codatorialità, indicando l'elenco delle imprese coinvolte e l'identificazione dell'impresa referente.

Utilizzando il modello Unirete di assunzione, l'impresa referente può comunicare i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro soggetti al regime di codatorialità.

Il modello Unirete di trasformazione deve essere utilizzato nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, come trasferimenti o distacchi. Nel caso del distacco, è necessario specificare se il lavoratore viene assegnato a imprese esterne alla rete o a imprese retiste non coinvolte come soggetti codatori. Il modello Unirete di proroga è necessario solo se il rapporto a termine viene prorogato oltre la sua scadenza iniziale. Il modello Unirete di cessazione deve essere inviato quando il regime di codatorialità termina a causa dello scioglimento della rete o dell'uscita dell'impresa referente dal contratto di rete.



Nel caso in cui la rete venga sciolta, l'impresa referente comunica la cessazione di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità. Per i lavoratori già in forza, la cessazione della rete determina solo la fine del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro continua con il datore di lavoro originario, che deve inviare il modello Unilav di cessazione solo nel caso in cui voglia terminare il rapporto di lavoro. Le stesse disposizioni si applicano alle dimissioni del lavoratore in codatorialità.

In tema sanzionatorio è importante notare che l'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità è l'unica responsabile per eventuali omissioni nelle comunicazioni e può essere soggetta a sanzioni amministrative secondo quanto previsto [dall'art. 19, comma 3, del D.L. 276/2003.](#)

Va evidenziato che l'impresa referente per le comunicazioni obbligatorie non è automaticamente considerata il datore di lavoro di riferimento del lavoratore. Tale coincidenza, ad esempio, non può verificarsi se il rapporto di lavoro risulta preesistente alla sottoscrizione del contratto di rete ed instaurato con un'impresa diversa da quella referente per le comunicazioni. In tal caso il datore di lavoro di riferimento del lavoratore non può che essere l'impresa con cui intercorre già il rapporto di lavoro originario.

Contrariamente, per i lavoratori neo-assunti durante la vigenza del contratto di rete in regime di codatorialità, deve essere individuato un datore di lavoro di riferimento, al quale sono attribuiti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul libro unico del lavoro e gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

È importante notare che il trattamento previdenziale e assicurativo del lavoratore in codatorialità dipende dalla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione come datore di lavoro di riferimento.

L'individuazione dell'impresa di riferimento è anche importante per definire quale sia il CCNL applicabile al rapporto di lavoro, utile anche, considerata la categoria ed il livello di inquadramento, all'individuazione dell'imponibile previdenziale da assoggettare per il pagamento dei contributi.

Il rapporto di lavoro in argomento, seppur riferibile a più datori di lavoro, non può che rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 2103 c.c., conseguentemente il lavoratore deve essere adibito presso ciascuna impresa coinvolta alle mansioni dichiarate nella comunicazione e nel contratto di assunzione, o a mansioni equivalenti o superiori che possa acquisire in seguito. Com'è noto l'art. 2103 c.c. prosegue evidenziando che in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale: proprio in forza dell'intervento contratto di rete si potrebbe configurare l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori, fermo restando, appunto, l'intangibile diritto del lavoratore a mantenere la categoria ed il trattamento retributivo già assegnato.

Infine, come già precedentemente evidenziato, è importante ricordare che nei contratti di rete con previsione di codatorialità si applica il principio della solidarietà. Anche se le comunicazioni Unirete sono formalmente gestite da un'unica impresa, tutte le imprese coinvolte assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro, dai cui discendono i naturali obblighi di pagamento delle retribuzioni dovute e di versamento degli oneri previdenziali ed assicurativi. Si fa salva la possibilità per le imprese retiste di accordarsi diversamente limitando le responsabilità di una delle imprese, se le medesime responsabilità vengono assunte in capo ad un'altra impresa e ad altre imprese della rete.



Nulla vieta, conseguentemente, di strutturare le “regole di ingaggio” in modo da non coinvolgere tutte le imprese sottoscrittrici il contratto di rete.

Pertanto, il vincolo di solidarietà può potenzialmente riguardare tutte le imprese coinvolte nella rete a cui può essere richiesto l'adempimento degli obblighi sia retributivi che contributivi relativi al rapporto di lavoro a far data dalla “condivisione” dei lavoratori interessati.

## 5. Adoperare utilmente il distacco: attenzione al distacco illecito

Come più volte ricordato, il distacco comporta una dissociazione tra il soggetto formalmente datore di lavoro – distaccante - e il soggetto utilizzatore della prestazione – distaccatario. Tale elemento genera dunque un fenomeno “interpositorio” nel senso che tra il datore formale di lavoro e il lavoratore con il quale originariamente si stipula un contratto di lavoro si “interpone” un soggetto terzo che è l'effettivo utilizzatore della prestazione.

Nonostante tale possibilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 sia del tutto lecita, rappresenta comunque un'eccezione, insieme con la somministrazione, del generale divieto di interposizione.

Anche la somministrazione si configura quale contratto trilaterale tra: l'agenzia di somministrazione (somministratore), il lavoratore (somministrato) e un imprenditore (utilizzatore), e consente all'imprenditore che vi faccia ricorso di ridurre i costi della manodopera in quanto all'instaurazione di diversi rapporti di lavoro sostituisce un unico contratto di natura commerciale con l'agenzia.

L'agenzia di somministrazione è il soggetto deputato a svolgere la funzione di intermediario tra lavoratore e utilizzatore e può svolgere tale attività, senza incorrere nel divieto di interposizione, previo ottenimento dell'autorizzazione ministeriale allo svolgimento della professione e il rispetto di determinati requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dalla legge al fine di garantire la solidità economica dei soggetti coinvolti e l'affidabilità in termini di trattamento dei lavoratori.

La somministrazione, dunque, presenta una disciplina molto dettagliata e garantista al fine di evitare che possa concorrere a peggiorare o a erodere la certezza dei rapporti di lavoro.

In tema di distacco irregolare, similmente alla somministrazione, si è già chiarito che laddove venisse rilevato lo scopo elusivo dell'operazione imprenditoriale le conseguenze sono quelle della imputazione dei rapporti di lavoro in capo all'effettivo utilizzatore e delle sanzioni pecuniarie.

Il rischio dello scopo elusivo si acuisce in tema di contratto di rete (Circ. INL n. 7/2018) a causa delle semplificazioni in tema di distacco e codatorialità in quanto le parti potrebbero ricorrere a tale soluzione non con lo scopo di sviluppare e rendere maggiormente competitive le imprese ma per risparmiare sul costo del lavoro.

Per evitare, dunque, possibili contestazioni la soluzione per gli imprenditori che ricorrono alla rete è la **specifica e puntuale previsione** all'interno del contratto di rete, oltre che degli scopi che si perseguono con un ben preciso delineamento del programma di rete, anche del soggetto datore di lavoro formale e del soggetto utilizzatore e di conseguenza la ripartizione dei poteri propri del datore: direttivo, disciplinare e organizzativo e i connessi obblighi contributivi, retributivi, di salute e sicurezza. (Per tutti gli obblighi richiesti vd. § 3 e 4).

Inoltre appare importante anche che all'interno del contratto si sottolinei la connessione funzionale del distacco al contratto di rete.

Sul tema è possibile citare un'interessante sentenza del [Tribunale di Bari del 16 maggio 2023, n. 1408](#), che chiarisce e conferma quanto sinora detto riguardo all'importanza della precisione delle previsioni del contratto di rete e soprattutto la specificazione di come il distacco contribuisce ad



attuare le finalità della rete: "(...) Era poi previsto che: "Le società retiste, sin d'ora condividono, per i fini indicati nel presente contratto, la possibilità di usufruire del distacco della rispettiva forza lavoro, in conformità alla normativa vigente".

**Va evidenziata la assoluta genericità della descrizione dell'oggetto e degli obiettivi strategici del contratto di rete nella specie concluso.**

*Né è stato chiarito l'oggetto e le specifiche finalità del contratto di rete, né, tantomeno, in che modo il distacco abbia potuto dare attuazione o contribuire a realizzare le finalità del cennato contratto di rete. (...)"*

Deve da ultimo aggiungersi che il [decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19](#), nell'ambito delle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare ha previsto al comma 2 dell'art. 29:

*All'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*a) dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:*

*«1-bis. Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.»;*

*b) al comma 2, dopo il secondo periodo, è aggiunto, in fine, il seguente:*

*«Il presente comma si applica anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2, nonché ai casi di appalto e di distacco di cui all'articolo 18, comma 5-bis.».*

Il decreto ha inoltre inasprito le sanzioni previste nel caso in cui il distacco si configuri come illecito in quanto il medesimo articolo 29, comma 5-bis del d.l. 19/2024 ha previsto che in caso di mancanza dei requisiti previsti *ex lege* si applicano le sanzioni dell'arresto e dell'ammenda.

*5-bis. Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.*

## CONTRATTO DI RETE

### ***Durata:***

Data atto di costituzione \_\_\_\_\_.

Il contratto di rete cessa di produrre effetti in data \_\_\_\_\_ [*è consigliabile un orizzonte temporale almeno di medio periodo laddove quello breve sarebbe difficilmente compatibile con lo spirito programmatico della rete*], fatta salva la facoltà delle parti, di comune accordo, di prorogare il contratto stesso o di scioglierlo anticipatamente e fatti salvi i casi di recesso anticipato e le ipotesi di risoluzione del contratto stabilite nel presente contratto e dalla legge.

### ***Imprese partecipanti:***

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_.

### ***Oggetto del programma di rete:***

Le Imprese retiste operano tutte nell'ambito dell'edilizia. Si precisa che:

- la ditta \_\_\_\_\_ ha sviluppato particolari competenze nell'ambito di \_\_\_\_\_;
- la ditta \_\_\_\_\_ ha sviluppato particolari competenze nell'ambito di \_\_\_\_\_;
- la ditta \_\_\_\_\_ ha sviluppato particolari competenze nell'ambito di \_\_\_\_\_.

Il programma della rete consiste in generale:

- nello scambio di informazioni, conoscenze e/o prestazioni di qualsiasi natura per poter aumentare le potenziali opportunità di lavoro delle imprese retiste, principalmente operative nell'ambito dei lavori di edilizia, oltre che per migliorare la qualità delle lavorazioni e le condizioni di lavoro anche in relazione alla sicurezza sul lavoro e al contrasto ad eventuali infortuni;
- nella collaborazione reciproca tra le Imprese retiste nei propri ambiti di attività e nelle rispettive specializzazioni;
- nell'esercizio in comune delle attività oggetto delle Imprese retiste o di una o più fasi lavorative, in particolare, ma non solo, in relazione alle attività di efficientamento energetico degli edifici ed opere connesse e collegate.

Il programma di rete potrà essere esteso ad ulteriori oggetti coerenti con i suddetti punti programmatici e con gli obiettivi strategici assegnati e la sua esecuzione potrebbe concentrarsi soltanto su alcuni punti.

### ***Diritti ed obblighi assunti dai partecipanti al programma di rete:***

Le Imprese retiste si obbligano a:

- comportarsi secondo correttezza e buona fede con la Rete e con le altre Imprese appartenenti ad essa;
- collaborare tra loro per il raggiungimento dello scopo del contratto di rete;
- tenere ogni comportamento richiesto dal presente contratto, da quanto deriva dalla sua esecuzione, da quanto legittimamente deciso dall'assemblea dei partecipanti;
- non aderire ad altri contratti di rete, salvo espressa autorizzazione dell'Assemblea;



- mantenere riservati i dati e le informazioni di cui entreranno a conoscenza nell'ambito del presente rapporto di rete.

Ciascuna Impresa retista eseguirà le prestazioni di propria competenza in totale autonomia fiscale, gestionale e operativa con assunzione di responsabilità in ordine alla corretta esecuzione dei compiti a ciascuna affidati nel rispetto del programma di rete; ciascuna impresa è responsabile in via esclusiva nei confronti dei terzi coinvolti nelle attività di rete per le proprie prestazioni e ne sopporterà le conseguenze pregiudizievoli delle proprie azioni od omissioni dalle quali emergano responsabilità di qualsiasi genere.

Per la realizzazione del programma di rete le Imprese hanno diritto al reciproco trasferimento di quanto in esso previsto e di quanto stabilito dall'assemblea.

Tutti i diritti di proprietà industriale o intellettuale di ciascuna Impresa rimarranno nella sua piena ed esclusiva proprietà e il presente contratto non costituisce alcun diritto o concessione di licenza, uso o altro diritto in favore della Rete o delle altre Imprese.

Ogni Impresa avrà diritto di avvalersi dell'eventuale marchio della Rete e dei servizi offerti dalla Rete per lo svolgimento delle attività ricadenti nell'ambito di applicazione della Rete di collaborazione.

Le Imprese retiste potranno svolgere attività in concorrenza con la Rete e con le Imprese retiste, sempre nel rispetto della reciproca buona fede.

#### ***Modalità di realizzazione dello scopo comune:***

Le modalità di esercizio in comune delle attività comprese nell'ambito di operatività della Rete saranno indirizzate e funzionali al perseguimento degli obiettivi convenuti.

#### ***Modificabilità a maggioranza del programma***

NO [quindi il contratto è modificabile solo all'unanimità, previsione certamente consigliabile per garantire la stabilità e la certezza degli effetti]

#### ***Obiettivi strategici della Rete.***

In virtù dell'istituzione della Rete, le Imprese retiste intendono in via generale perseguire l'obiettivo strategico della loro innovazione e/o dell'innalzamento della loro capacità competitiva, individualmente e collettivamente, nel loro settore imprenditoriale di riferimento (lavori di edilizia) ed in quelli correlati che possono avere un potenziale di crescita (es. realizzazione di progetti di Economia circolare, Efficientamento energetico, Rigenerazione urbana), attraverso la sinergia delle loro conoscenze, competenze e risorse aziendali, nel rispetto della normativa vigente in particolare relativa alla sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito di questi obiettivi strategici, a titolo esemplificativo, la Rete potrà:

- effettuare lavorazioni o fasi di lavorazioni con l'apporto di tutte o alcune delle Imprese retiste, anche acquisendo lavorazioni in appalto o subappalto;
- studiare e/o dare esecuzione a modalità di lavorazioni di più efficaci ed efficienti;
- perseguire la maggiore e migliore penetrazione nel mercato di riferimento nazionale e possibilmente internazionale, anche con comuni campagne di *marketing*;
- promuovere la migliore coordinazione, collaborazione e integrazione funzionale delle Imprese e favorire e ottimizzare le attività comuni, eventualmente:

- mettendo in comune di dati, *know-how*, informazioni per ricerca e sviluppo e adottando forme di collaborazione e integrazione reciproca delle rispettive competenze e processi;
- condividendo procedure di acquisto/forniture e tecnologie/servizi;
- promuovendo l'innovazione nel settore di riferimento;
- gestendo in modo condiviso la catena distributiva/logistica;
- creando un'offerta completa di prodotti/servizi a marchio congiunto;
- scambiando mezzi e personale eventualmente col ricorso al distacco del personale e al regime di codatorialità tra i contraenti stessi nei limiti di quanto consentito dalla legge ed in relazione a tutti i lavoratori di tutte le Imprese retiste presenti e future;
- sviluppo attività immobiliari verso clienti;
- ricostruzione post terremoto;
- costituire una cultura aziendale omogenea;
- migliorare gli standard di qualità;
- accrescere le rispettive possibilità di lavoro e profitto;
- partecipazione ad appalti e gare pubbliche, bandi e fiere internazionali.

La Rete potrà valutare e dare esecuzione ad ulteriori attività e iniziative coerenti con l'oggetto di rete e con gli obiettivi strategici assegnati.

***Modalità di misurazione dell'avanzamento degli obiettivi strategici:***

L'avanzamento verso gli obiettivi strategici assegnati sarà misurato mediante il periodico confronto tra le Imprese contraenti in ordine all'ottenimento di risultati di crescita, competitività ed efficienza, potendo a tale fine essere utilizzati anche indicatori economici.

Potranno essere raccolti e/o analizzati dati, ed eccezione di quelli sensibili e personali in particolare dei clienti, in ordine alle attività svolte dalle imprese nell'ambito del presente contratto di rete, che permettano di monitorare l'avanzamento degli obiettivi.

***Modalità di successiva adesione al contratto:***

L'Impresa che intende aderire al presente Rete deve presentare apposita domanda, sottoscritta dal titolare o dal legale rappresentante, contenente:

- la denominazione e la sede legale dell'Impresa richiedente;
- l'oggetto sociale;
- l'attività effettivamente svolta e la sede operativa nella quale viene esercitata;
- l'autocertificazione che il titolare o legale rappresentante non è stato interdetto dall'esercizio di attività imprenditoriale o dalla facoltà di contrattare con la pubblica amministrazione;
- la dichiarazione di conoscere ed accettare incondizionatamente le disposizioni del presente contratto.

Alla domanda deve essere allegata:

- visura camerale aggiornata;
- per le società copia della delibera dell'organo competente che autorizza la richiesta di adesione al contratto di rete e il nome della persona designata a rappresentare l'Impresa nella Rete;
- copia dello atto costitutivo e statuto.

Sulla domanda di ammissione, l'Assemblea delle Imprese retiste delibera all'unanimità.



***Previsione di clausole di recesso:***

Sì

Le Imprese retiste possono recedere dal contratto di rete senza giusta causa con preavviso di tre mesi o per giusta causa con effetto immediato.

Il recesso della singola Impresa retista non fa venire meno il contratto di rete salvo che la partecipazione di questa Impresa sia da ritenersi essenziale.

Rimangono ferme in ogni caso le regole generali di legge in materia di scioglimento totale o parziale dei contratti plurilaterali con comunione di scopo.

***Regole per l'assunzione delle decisioni da parte dei partecipanti:***

L'attuazione del programma e l'organizzazione delle attività della Rete sono affidate all'Assemblea delle Imprese retiste, alla quale appartengono tanti membri quante sono le imprese aderenti, ciascuna delle quali nomina un proprio rappresentante destinato a far parte dell'Assemblea.

L'Assemblea può riunirsi anche con modalità a distanza purché sia garantita l'effettiva partecipazione e l'identità dei partecipanti.

Con la sottoscrizione del presente contratto le Imprese dichiarano fin d'ora di nominare come proprio componente e rappresentante dell'assemblea:

- per l'Impresa il Sig. \_\_\_\_\_;
- per l'Impresa il Sig. \_\_\_\_\_;
- per l'Impresa il Sig. \_\_\_\_\_.

In seno all'Assemblea viene nominato, a maggioranza dei suoi componenti, il Presidente dell'Assemblea. Il Presidente dell'Assemblea può essere costituito per gravi ragioni con votazione a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente rimane in carica per due anni.

L'Assemblea decide a maggioranza dei suoi componenti presenti, ciascuno dei quali esercita un voto. In caso di parità prevale la decisione adottata con il voto del Presidente. Ciascun componente può farsi rappresentare nell'assemblea da un altro componente mediante delega scritta; ciascun componente dell'assemblea non può ricevere più di una delega.

L'Assemblea stabilisce e coordina l'attività della Rete. A titolo esemplificativo, l'Assemblea ha i seguenti compiti e funzioni:

- predispone all'unanimità disciplinari e regolamenti di qualità e di condotta per le Imprese retiste;
- verifica la conformità ad essi dell'attività delle Imprese retiste;
- accerta il corretto utilizzo del marchio della Rete da parte delle Imprese;
- utilizza e gestisce il fondo comune;
- predispone e approva il rendiconto annuale delle eventuali entrate e delle uscite;
- nomina all'unanimità delle Imprese retiste coinvolte nel contratto di appalto o subappalto, l'Impresa "capofila" o "mandataria" la quale riceve il mandato per conto delle altre Imprese retiste alla conclusione del contratto di appalto o subappalto, specificando i poteri del mandato e la loro estensione, nonché l'esistenza o meno di poteri di rappresentanza, in relazione a tutte o ad alcune



delle Imprese retiste, salva la facoltà di confermare il mandato all'organo comune *[se si decide di costituirlo]*;

- individua all'unanimità i criteri di ripartizione tra le Imprese retiste dei proventi derivanti dai contratti di appalto e subappalto ai quali partecipa la Rete, se non già previsti altrove.

L'Assemblea si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga opportuno o quando ne sia fatta richiesta da tre dei suoi componenti e, comunque, almeno una volta all'anno.

L'Assemblea è convocata mediante comunicazione del Presidente inviata a mezzo PEC o con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o con qualsiasi altro mezzo che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento, almeno giorni 7 (sette) prima dell'adunanza; l'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare.

La decisione se eventualmente attribuire soggettività giuridica alla Rete viene assunta all'unanimità così come ogni eventuale decisione di trasformazione della Rete.

Le decisioni dell'Assemblea sono verbalizzate per iscritto in modo tempestivo; i verbali sono conservati dal Presidente e copia dei verbali viene trasmessa senza indugi alle imprese aderenti.

La carica di componente dell'Assemblea viene svolta a titolo gratuito, salvo il rimborso delle spese vive giustificate e documentate.

**Note:**

*[Si consiglia l'inserimento delle seguenti ulteriori clausole]*

***Risoluzione anticipata del contratto di rete:***

Il contratto di rete si risolve nei confronti della singola Impresa in caso di inadempimento di quest'ultima e di sopravvenuta impossibilità a svolgere le attività connesse alla Rete.

Il venir meno del rapporto nei confronti della singola Impresa non fa venire meno il contratto di rete tra le altre Imprese retiste, salvo che la partecipazione di questa Impresa sia da ritenersi essenziale. Rimangono ferme in ogni caso le regole generali di legge in materia di scioglimento totale o parziale dei contratti plurilaterali con comunione di scopo.

***Modifiche del contratto e norme applicabili:***

Il presente contratto può essere modificato solo con il consenso scritto di tutte le Imprese aderenti, salvo quanto previsto nella clausola relativa alle "Regole per l'assunzione delle decisioni da parte dei partecipanti".

Ogni accordo tra la Rete e le singole Imprese retiste o tra le Imprese retiste tra di loro, a prescindere dalla valutazione sulla validità dello stesso, dovrà comunque essere provato per iscritto.

Per quanto qui non espressamente previsto si applicano il [Codice civile](#), le leggi speciali e, in quanto compatibili, le norme sulle società a responsabilità limitata.

**Sezione "Organo comune"**



- Monocratico     Collegiale     Non presente

*[Se viene costituito l'Organo comune, indicare il/i componente/i dell'Organo comune]*

***Poteri di gestione conferiti all'Organo comune:***

*[Esempio di Organo comune monocratico che coincide con la figura del Presidente]*

L'Organo comune, in composizione monocratica, è assunto dal Presidente *pro tempore* dell'Assemblea delle Imprese retiste.

L'Organo comune esegue le decisioni assunte dall'Assemblea dei partecipanti, eventualmente delegando i compiti ai singoli membri dell'assemblea.

La carica di Organo comune viene svolta a titolo gratuito, salvo il rimborso delle spese vive giustificate e documentate.

***Poteri di rappresentanza conferiti all'Organo comune:***

Il Presidente ha la rappresentanza delle Imprese retiste componenti e può agire a nome e per conto delle stesse con riguardo alle attività da svolgere in attuazione del programma della rete.

L'Organo comune ha espresso mandato, anche a nome e per conto delle singole Imprese retiste, di presentare domande di partecipazione od offerta per le procedure di gara o appalti pubblici.

***Limitazione dei poteri di rappresentanza:***

L'Organo comune non può effettuare acquisti di beni e servizi e stipulare contratti in generale per importi maggiori alla consistenza del fondo comune, salvo espressa autorizzazione dell'Assemblea.

***Eventuale sostituzione***

L'Organo comune decade o viene sostituito nei seguenti casi: \_\_\_\_\_.

**Sezione "Fondo patrimoniale"**

***Presenza di fondo patrimoniale comune:***

Sì *[consigliabile per gli effetti parzialmente segregativi rispetto alla responsabilità delle imprese retiste]*

***Denominazione e sede della Rete:***

Inserire i dati.

***Ammontare del fondo:***

Inserire l'importo.



***Regole per la gestione del fondo:***

Al fine di sopperire ai costi iniziali di funzionamento della Rete e di agevolare il perseguimento degli obiettivi strategici, ciascuna Impresa si obbliga a effettuare, entro 15 giorni dalla stipula del presente contratto, un versamento di € \_\_\_\_\_, che potrà essere effettuato in contanti nella cassa custodita dall'Organo comune o mediante bonifico sul conto corrente bancario che potrà essere successivamente aperto dall'Organo unico e comunicato alle Imprese retiste.

Al fondo patrimoniale comune si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli [2614](#) e [2615](#), [secondo](#) comma, del Codice civile. In ogni caso, per le obbligazioni contratte dall'Organo comune in relazione al programma di rete, i terzi possono far valere i loro diritti esclusivamente sul fondo comune.

In sede di approvazione del rendiconto dell'anno precedente, l'Assemblea delle Imprese retiste delibera il contributo alle spese di gestione della Rete che va a integrare o incrementare il fondo patrimoniale comune e che dovrà essere versato da ciascuna Impresa in parti uguali.

La comprovata impossibilità o difficoltà di versare il suddetto contributo costituisce giusta causa di risoluzione dal contratto nei confronti dell'Impresa inadempiente, che potrà essere invocata dalle altre Imprese retiste.

Qualora nel presente contratto facciano ingresso nuove Imprese, all'atto dell'ingresso la nuova impresa dovrà versare alla Rete una somma pari al contributo iniziale e al contributo previsto per l'anno corrente.

In caso di recesso o risoluzione del singolo rapporto la quota del fondo residuo di spettanza dell'impresa fuoriuscita dalla Rete sarà liquidata in suo favore, salvo che la liquidazione immediata possa pregiudicare l'azione della Rete, nel qual caso sarà posticipata ad un momento successivo; qualora il fondo sia già vincolato ad impegni di spesa deliberati precedentemente al recesso o alla risoluzione del rapporto, la liquidazione della quota del fondo all'impresa fuoriuscita sarà limitata alla parte del fondo libero. Nel caso in cui la Rete vanta controcrediti, anche illiquidi e non ancora immediatamente esigibili, pure derivanti da pretese risarcitorie nei confronti della singola Impresa, nel qual caso si dovrà procedere alla liquidazione del controcredito e quindi alla compensazione.

***Scadenza degli esercizi:***

31 dicembre di ciascun anno.

***Responsabilità:***

Vi sono clausole di deroga alla regola generale della responsabilità del fondo patrimoniale.

NO

***Impegno alla registrazione del contratto:***

*[Inserire persona fisica che si impegna alla registrazione del contratto]*

## IL CONTRATTO DI RETE

ELEMENTI OBBLIGATORI	ELEMENTI FACOLTATIVI
LE PARTI DEL CONTRATTO	L'ORGANO COMUNE
GLI OBIETTIVI STRATEGICI	IL FONDO PATRIMONIALE
IL PROGRAMMA DI RETE	CAUSE DI RECESSO ANTICIPATO
LA DURATA DEL CONTRATTO	REGOLE PER LA MODIFICA DEL PROGRAMMA DI RETE
LE MODALITÀ DI ADESIONE	
LE REGOLE PER L'ASSUNZIONE DELLE DECISIONI DI INTERESSE COMUNE	



*A cura di Mattia Agosta, Tabata Maini, Carola Onnis*