LA CODATORIALITÀ E IL DISTACCO NEL 2022 SPUNTI DI RIFLESSIONE SULLA NUOVA NORMATIVA E PRASSI

written by goal | 27 Maggio 2022

di Stefano Lapponi*

Dopo qualche anno di silenzio sulle norme che disciplinano il contratto di rete, ci si è trovati tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 dinanzi ad una improvvisa accelerazione normativa e di prassi sulla materia. Il Ministero del Lavoro ha fornito nuove indicazioni sulla gestione dell'istituto e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha definito i nuovi modelli di comunicazione, da utilizzare in caso di codatorialità e distacco.

Di seguito si cercherà di chiarire il complesso di norme che legano gli istituti del Contratto di Rete, del distacco e della codatorialità.

L'istituto del distacco di personale tra due o più imprese le quali abbiano siglato un contratto di rete, è disciplinato dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 all'art.30.

Dall'esame del quadro normativo emerge invece l'assenza di una disciplina normativa **puntuale**, in merito alla codatorialità.

L'istituto del distacco è disciplinato dalla norma citata anche specificatamente al sorgere automatico dell'interesse del distaccante retista. La norma non parla invece di codatorialità limitandosi a rinviare gli aspetti "regolatori"

agli accordi previsti direttamente in sede di stipula del contratto di rete.

Il contratto di rete

L'articolo 3, co. 4-*ter*, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, dispone che 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 a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Il quadro normativo è stato arricchito in prima battuta con il D.M. 29 ottobre 2021 n.205 cui è seguita la Nota 22 febbraio 2022 n.315 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Disciplina del distacco

L'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in tema di distacco, dispone cinque elementi fondamentali in altrettanti commi:

- **comma 1)** l'ipotesi del distacco si configura quando

un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (di tipo eminentemente produttivo), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa;

- **comma 2)** in caso di distacco il datore di lavoro rimane

responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore;

- **comma 3)** il distacco che comporti il mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato; il trasferimento a un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire solamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive oppure sostitutive, da dimostrarsi a cura del datore di lavoro distaccante;
- **comma 4**) il comando o il distacco di uno o più lavoratori da un'impresa ad altra per una durata temporanea, al fine di evitare le riduzioni di personale, sono regolati da accordi sindacali (disciplina prevista dall'articolo 8, co. 3, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236);
- **comma 4 bis)**: se il distacco avviene in violazione di quanto disposto dal co. 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

Il **comma 4 ter**) del medesimo articolo contiene una eccezione alla regola generale disponendo che, **nel caso in cui il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa 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. La Nota del Ministero del Lavoro del 2 febbraio 2011 (n.1) precisa testualmente " *il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante*", facendo salve in tal

senso le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile ove, al comma 8, viene vietato il trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva a un'altra, salvo il caso in cui non ricorrano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Le recenti novità sul Distacco sono offerte dal decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205 (pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro il 22 febbraio 2022).

Il decreto disciplina le **modalità di comunicazione**

dei lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, co. 4-*ter*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nell'ambito di un contratto di rete.

All'articolo 2, co. 1, le comunicazioni di distacco sono **effettuate, a partire dal 23 febbraio 2022, telematicamente, tramite il nuovo modello "Unirete"**, messo a disposizione dal Ministero sul sito

www.servizi.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.

Interviene l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Nota INL n. 315/2022 con le regole di compilazione del nuovo modello ufficiale "Unirete".

Codatorialità

La disciplina della codatorialità è ben più articolata. Partendo dalla nozione di codatorialità nel contratto di rete, è nuovamente l'articolo 30, co. 4-*ter*, secondo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, a disporre che, **per le aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa** (valido ai sensi del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33) **è ammessa la codatorialità dei dipendenti a condizione (sine qua non)** che essi siano **impiegati con**

regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

Accanto alla disciplina generale sulla codatorialità è sorta una nuova disciplina "emergenziale" che riguarda il contratto di rete con **causale di solidarietà.**

Contratto di rete con causale di "solidarietà"

La disciplina del contratto di rete con causale di "solidarietà" è stata prevista dall'articolo 43-*bis* del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, cd. Decreto Rilancio (legge 17 luglio 2020, n. 77), con l'inserimento dei commi da 4-*sexies* a 4-*octies* nell'articolo 3 del decreto legge n. 5/2009 e valevole **per gli anni 2020 e 2021.**

Sinteticamente:

comma 4-*sexies*: il contratto di rete può essere stipulato per gli anni 2020 e 2021 al fine di favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economico-finanziaria in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati dalle autorità competenti.

La finalità della norma è l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro ovvero l'inserimento di persone che hanno perso il posto per chiusura di attività o crisi di impresa e, non da ultimo, l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Comma 4-*septies*: con decreto del Ministro del Lavoro, sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro, sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete di cui al co. 4-*sexies*, necessarie a dare attuazione alla codatorialità;

comma 4-*octies*: ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità di cui al co. 4-*quater*, in deroga al co. 4-*ter*, il contratto di rete di cui al co. 4-*sexies* deve essere sottoscritto dalle parti ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, con l'assistenza di organizzazioni dei datori di lavoro, rappresentative a livello nazionale presenti nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

Nella Nota n. 315/2022 l'Ispettorato nazionale del lavoro, in merito a tale fattispecie, precisa che, per i contratti di rete stipulati con lo specifico obiettivo della solidarietà occupazionale, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva alla sua emanazione e fino alla sua naturale scadenza. Essendo la stipula limitata al 31 dicembre 2021 si auspicano urgenti proroghe, vista l'attuale situazione economico-finanziaria cui verte il Paese.

Quindi, gli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 2 del decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, e le successive disposizioni di cui all'articolo 3 relative all'inquadramento previdenziale e assicurativo e ai connessi adempimenti, si applicano anche ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto (23 febbraio 2022) o istituiti successivamente.

Solidarietà tra i codatori partecipanti alla rete

Una prima regola dettata dalla nuova prassi, al fine di semplificare gli oneri amministrativi è quella che riguarda gli adempimenti di tipo "burocratico" riguardanti la gestione del rapporto riservati formalmente ad una sola impresa.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro evidenzia però che, nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutte le imprese retiste assumono il ruolo sostanziale di datori dei lavoratori coinvolti.

La stipula del contratto di rete prima, e dell'accordo di codatorialità poi, implica l'insorgere in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la propria prestazione nei confronti di tutte le imprese codatrici e per le imprese codatrici, l'obbligo di erogare la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali.

All'atto pratico, fatti salvi i rapporti interni tra le diverse imprese circa eventuali accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'uno nei confronti degli altri, **l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro può essere chiesto a ciascuno dei codatori.**

A sostegno di tale tesi la giurisprudenza della Suprema Corte ha sentenziato che il rapporto di lavoro, che vede nella posizione del lavoratore una sola persona e nella posizione di datore più imprese, rende solidale l'obbligazione del datore di lavoro (tra le recenti pronunce si citano: Cassazione 11 febbraio 2019, n. 3899; Cassazione 8 settembre 2016, n. 17775).

In tal senso lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro si era già espresso con la precedente circolare 29 marzo 2018, n. 7, che testualmente detta: "… le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i codatori, a far data dalla messa "a fattor comune"

dei lavoratori interessati. Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale".

Mansioni dei lavoratori in regime di codatorialità Occorre quindi, una volta stabilità la corresponsabilità in tema di rapporto di lavoro, studiare l'impatto sulle mansioni che il

lavoratore è chiamato a svolgere, alla luce della circostanza che il dipendente si metta a disposizione di altri codatori di lavoro cd. “retisti”.

La norma di riferimento sulla questione è disciplinata dall’articolo 2103 del codice civile che dispone che il lavoratore deve essere adibito, in via alternativa, alle mansioni:

- per le quali è stato assunto;
- corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito;
- riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Alla luce del comma 2 della disposizione citata l’Ispettorato Nazionale del lavoro ha stabilito che, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, egli può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. L’INL fa riferimento proprio al contratto di rete quando stabilisce la possibilità, in caso di mutamento degli assetti organizzativi, di adibire il lavoratore a mansioni inferiori di cui all’articolo 2103, co. 2, del codice civile, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento (obbligo di comunicazione scritta a pena di nullità- cfr. art. 2103 comma 5 c.c.)

Retribuzione e inquadramento previdenziale e assicurativo dei lavoratori in codatorialità

Per definire l’inquadramento previdenziale e assicurativo, e quindi l’individuazione della retribuzione imponibile, con riguardo a categoria, livello e mansioni svolte, **è necessario distinguere tra due casi:**

- **lavoratore già in forza presso un datore di lavoro**

(quindi: prima della stipula del contratto di rete e dell'accordo di codatorialità);

- **lavoratore assunto *ex novo* proprio per essere occupato in regime di codatorialità.**

La differenza si sostanzia nel fatto che per il lavoratore già in forza, si deve far riferimento all'impresa di provenienza mentre per il nuovo assunto da utilizzare in regime di codatorialità:

1. nella comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto (articolo 3, 1, del decreto ministeriale D.M. 29 ottobre 2021, n. 205);

1. b) la retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa a cui è "imputato" il lavoratore (articolo 3, 2, del decreto ministeriale D.M. 29 ottobre 2021, n. 205), fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività.

In ogni caso, ove la prestazione lavorativa sia stata svolta nel mese in termini prevalenti a favore di un'impresa che applichi un Ccnl che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella individuata dal contratto applicabile dal datore di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo.

Gli adempimenti amministrativi per i lavoratori in codatorialità

L'articolo 3, co. 1, del decreto ministeriale 29 ottobre 2021,

n. 205, dispone che “i lavoratori in codatorialità sono iscritti sul libro unico del lavoro dell’impresa individuata ai sensi del co. 1. Il libro unico del lavoro (LUL), nelle annotazioni, deve evidenziare (separatamente) l’impiego “orario” del lavoratore presso ciascun datore.

In particolare il comma 1, in tema di codatorialità, dispone:

- per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete, occorre far riferimento all’impresa di provenienza;
- per i nuovi assunti, nella comunicazione va indicata l’impresa cui imputare, quanto all’inquadramento previdenziale e assicurativo, il nuovo dipendente.

Nella Nota INL n. 315/2022 viene ribadito che il datore di riferimento del lavoratore, non necessariamente coincidente con l’impresa referente per le comunicazioni nel sistema Unirete, ha la responsabilità di effettuare non solo le registrazioni sul LUL ma anche di gestire gli adempimenti contributivi e assicurativi, quali la trasmissione dei flussi UniEmens e l’inserimento del lavoratore nell’autoliquidazione annuale Inail.

Nuove modalità di comunicazione: Modello “Unirete”

La novità più rilevante introdotta dal decreto ministeriale (e ulteriormente approfondita nella Nota dell’INL) è senza dubbio costituita dall’introduzione del nuovo modello “Unirete” a sua volta sotto classificato in **4 nuovi modelli** (Assunzione, Trasformazione, Proroga e Cessazione).

L’articolo 2, co. 1, del decreto ministeriale n. 205/2021, dispone che **le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità** (incluse le comunicazioni di distacco ai sensi dell’articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), **sono effettuate telematicamente a mezzo del nuovo modello “Unirete”**, messo a disposizione dal Ministero del

Lavoro sul sito *www.servizi.lavoro.gov.it* ed eventualmente aggiornato con un apposito decreto direttoriale.

Per le "imprese agricole", per le quali l'articolo 31, co. 3-*bis* e 3-*ter*, del decreto legislativo n. 276/2003, consente di procedere alle assunzioni congiunte, invece, non ci sono novità. Per le suddette imprese continuano a valere gli specifici adempimenti disciplinati dal decreto ministeriale 27 marzo 2014.

Al di fuori di tale unica eccezione, valgono le indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro che si riassumono in quattro punti:

- le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono effettuate con il modello "Unirete";
- le nuove comunicazioni decorrono dal 23 febbraio 2022 (dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto ministeriale 205/2021 sul sito del Ministero del Lavoro);
- nel caso di rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, è possibile effettuare le comunicazioni entro 30 giorni decorrenti dall'entrata in vigore del decreto, e quindi entro giovedì 24 marzo compreso;
- gli adempimenti comunicativi devono essere effettuati da un'unica impresa retista, all'uopo individuata come referente nel contratto di L'impresa referente nella fase di accreditamento al sistema UNIRETE, deve allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità, dal quale risulti l'elenco delle "imprese codatori" nonché l'individuazione, da parte di queste ultime, dell'impresa referente.

Per concludere, va evidenziato che, ai sensi dell'articolo 1, co. 1, lettera *h)*, del decreto ministeriale 30 ottobre 2007, sono "soggetti abilitati" quelli obbligati direttamente, nonché gli organismi che, ai sensi della normativa vigente, possono effettuare le comunicazioni in loro nome e per conto, secondo le modalità stabilite da ciascuna regione e provincia autonoma.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità è la sola responsabile circa eventuali omissioni riferite a tali comunicazioni. Secondo quanto disposto dall'articolo

4 del decreto ministeriale n. 205/2021, l'impresa "referente" risponderà della sanzione di cui all'articolo 19, co. 3, del decreto legislativo n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego. Si approfondisce in tabella le peculiarità del modello Unirete:

MODELLO UNIRETE ASSUNZIONE	**L'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità.** · **Lavoratori neoassunti in regime di codatorialità:** va individuato un datore di riferimento (sezione datori di lavoro, primo quadro), in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul LUL nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi. I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto. · **Rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità**: l'impresa referente deve compilare il modello indicando quale codatore di riferimento, agli effetti di quanto sopra, il **datore 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 originario, poiché il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con l'Unilav Assunzione; resta sospeso fino all'eventuale cessazione della codatorialità. **Nota bene:** l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di riferimento del lavoratore.
MODELLO UNIRETE TRASFORMAZIONE	**Il modello è utilizzato nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro nonché di trasferimento e distacco del lavoratore.** In particolare, proprio con riferimento al distacco, nell'apposito campo va specificato se l'invio del lavoratore avviene verso imprese non appartenenti alla rete oppure verso imprese "retiste", non rientranti tra i soggetti co-datori.
MODELLO UNIRETE PROROGA	Il modello **deve essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro subordinato è a tempo determinato**, se lo stesso venga prorogato oltre il termine che è stato stabilito all'atto della stipula del medesimo contratto.
MODELLO UNIRETE CESSAZIONE	**Va utilizzato nelle ipotesi in cui viene meno il regime di codatorialità nei casi di:** · **cessazione della rete;** · **fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro;** · **cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità**. Cessazione dell'intera rete: · l'impresa referente comunica la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e, per effetto di tale comunicazione, cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune; · per i lavoratori già in forza, la cessazione della rete, comunicata con il modello in esame, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità ed il rapporto di lavoro proseguirà con il datore originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro in essere, dovrà procedere, ai fini degli obblighi comunicativi, a trasmettere il modello Unilav Cessazione.

Violazione degli obblighi comunicativi.

L'articolo 4 del decreto ministeriale 29 ottobre 2021, n. 205, dispone che, per gli omessi adempimenti quanto alle comunicazioni di cui all'articolo 2 (avvio, trasformazione,

proroga e cessazione dei rapporti in codatorialità, nonché di distacco tra imprese in rete), che devono essere effettuate telematicamente col modello "Unirete", **si applicano le sanzioni previste dall'articolo 19 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in capo al soggetto espressamente individuato e incaricato a effettuare tutte le comunicazioni nell'ambito del contratto di rete.**

In sintesi:

VIOLAZIONE COMMESSA DALL'IMPRESA REFERENTE	ASSOLVIMENTO DELL'ONERE	SANZIONE
Omessa consegna all'atto di avvio del rapporto di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (articolo 9-bis, co. 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 legge n. 608/1996).	L'obbligo è assolto se il datore consegna al lavoratore, prima che inizi l'attività, copia del contratto individuale con tutte le informazioni previste	Da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 2, d.lgs. 181/2000)
Omessa comunicazione, entro 5 giorni, delle variazioni intervenute	Proroga, trasformazione, trasferimento e distacco; modifica ragione sociale del datore; trasferimento d'azienda o di un ramo d'azienda	Da 100 a 500 euro per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 5 e 7, d.lgs. 181/2000)
Omessa comunicazione, entro le ore 24.00 del giorno precedente, di avvio di rapporto di lavoro	Lavoro subordinato e di co.co.co., di socio lavoratore di cooperativa e di lavoro intermediato da piattaforma digitale (incluse attività autonome non esercitate abitualmente): · dati anagrafici · data assunzione e cessazione se il rapporto è a termine · tipologia contrattuale, qualifica, trattamento economico e normativo	Da 100 a 500 euro per ogni lavoratore (art. 9-bis, co. 2, d.l. 510/1996)
Omessa comunicazione, entro i 5 giorni successivi,	Cessazione del rapporto di lavoro: · per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; · per i contratti a termine, della cassazione del rapporto in data diversa da quella prevista	Da 100 a 500 euro per ogni lavoratore (art. 21, co. 1, legge 264/1949)
Omessa comunicazione, da parte delle Agenzie per il Lavoro autorizzate, entro il 20° giorno del mese successivo, dell'avvenuta assunzione, proroga e cessazione dei lavoratori somministrati assunti nel mese precedente		Da 50 a 250 euro per ogni lavoratore (art. 4-bis, co. 4, d.lgs. 181/2000)

Conclusioni

Il susseguirsi di norme e circolari in materia di contratti di rete non rendono estrema chiarezza sulle procedure da adottare. Ancora una volta si è persa l'occasione per rivisitare in modo unitario la disciplina dei contratti di

rete unificando in un unico protocollo le normative sul distacco e sulla codatorialità. Sulla materia non esiste specifica disciplina regolamentare e, anche dopo gli ultimi provvedimenti normativi e di prassi, si rinvia, per i suoi principali aspetti, agli accordi previsti direttamente in sede di stipula del contratto di rete.

**Odcec Macerata*