

Il distacco e la codatorialità nel contratto di rete: nuove procedure e regole

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 20 Luglio 2022

Analizziamo il ricorso allo strumento del **distacco del lavoratore** all'interno di una **rete d'impresa**: il **requisito della codatorialità** e gli **adempimenti burocratici**, come la **compilazione del modello UniRete**.

Il contratto di rete è un contratto mediante il quale:

“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 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, tecnologica o ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa”^[1].



Il contratto di rete tra imprese è dunque una forma aggregativa ibrida che consente il mantenimento dell'indipendenza e dell'identità alle singole imprese partecipanti che attuano quindi un modello di collaborazione, mantenendo una propria autonomia, così realizzando un progetto condiviso ed obiettivi comuni strategici.

Gli imprenditori che intendono costituire una rete di imprese possono scegliere tra **due possibili forme giuridiche** alternative tra loro:

- la **Rete-contratto** ossia un contratto “puro” i cui contraenti sono completamente autonomi, provvisto di fondo patrimoniale comune e di un organo comune senza soggettività giuridica della rete;
- la **Rete-soggetto** che prevede la creazione di un nuovo soggetto giuridico, distinto dai singoli partecipanti alla rete, dotato di un fondo patrimoniale comune ed organo comune con soggettività giuridica della rete.

Tra gli obiettivi della rete figura sicuramente l'**ottimizzazione delle risorse umane all'interno della rete stessa**, al fine di **raggiungere livelli più adeguati di efficienza organizzativa, produttiva e qualitativa**.

Il ricorso al distacco nel contratto di rete

Affinché siano soddisfatte le **esigenze di flessibilità** imposte dal mercato, la legge prevede il ricorso al **distacco** che si realizza quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccato/i) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa^[2].

Per aversi un distacco legittimo sono richiesti determinati **requisiti** che così riassumiamo:

- **interesse del datore di lavoro distaccante** corrispondente a qualsivoglia motivazione produttiva, organizzativa, tecnica del distaccante, purché reale, specifico, notevole e persistente;
- **temporaneità del distacco**;
- **svolgimento di una specifica attività lavorativa funzionale al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante**.

In assenza dei predetti requisiti di legittimità, il lavoratore potrebbe far valere i propri diritti chiedendo la costituzione di un rapporto di lavoro in capo al distaccatario.

Il lavoratore ricorrente dovrà però dimostrare il difetto di uno dei requisiti di legittimità richiesti per il distacco, per cui l'onere della prova è interamente a suo carico.

Riguardo agli oneri relativi al trattamento economico del lavoratore in distacco, questi restano a carico del distaccante in quanto

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento