



IL CONTRATTO DI RETE E IL PERSONALE distacco e codatorialità

Dott. Riccardo Mathis

In un precedente contributo si è esaminata la struttura del contratto di rete e i suoi profili fiscali più recenti. Vale la pena approfondire un aspetto che nella pratica genera spesso incertezza: la disciplina del personale, e in particolare la distinzione tra distacco e codatorialità, due istituti che il legislatore ha reso disponibili alle imprese retiste ma che funzionano in modo profondamente diverso – e che, negli ultimi mesi, sono stati investiti da novità rilevanti.

Fuori dalla rete, il distacco di un lavoratore presso un'altra impresa richiede la dimostrazione di un interesse specifico, concreto e attuale del datore distaccante. È un requisito che la giurisprudenza ha interpretato in modo piuttosto rigoroso, con il rischio – in caso di contestazione – di veder qualificato il distacco come interposizione illecita di manodopera. Nell'ambito di un contratto di rete, l'art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. 276/2003 introduce una presunzione: l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Non occorre dimostrarlo caso per caso: basta che entrambe le imprese abbiano sottoscritto il contratto di rete e che il distacco sia funzionale al programma comune. Rimangono fermi, tuttavia, i limiti dell'art. 2103 c.c. in materia di mobilità geografica:

il trasferimento da un'unità produttiva a un'altra è vietato salvo che non ricorrano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Un aspetto fiscale tutt'altro che secondario ha subito una svolta tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025. A partire dal 1° gennaio 2025, l'art. 16-ter del D.L. 131/2024 (cd. Decreto Salva-infrazioni) ha modificato la disciplina IVA del distacco, abrogando la previgente norma che lo esentava dall'imposta anche in caso di mero rimborso dei costi: le operazioni di distacco effettuate in esecuzione di contratti stipulati o rinnovati dal 1° gennaio 2025, a fronte di un corrispettivo anche pari al semplice rimborso del costo, devono essere considerate prestazioni di servizi rilevanti ai fini IVA. La presunzione di interesse che la rete garantisce, dunque, rimane; ma il costo dell'operazione, sul piano fiscale, cambia.

Accanto al distacco, la medesima norma ammette nelle reti la codatorialità: un istituto strutturalmente differente, spesso confuso con il primo ma che produce effetti assai più profondi sul rapporto di lavoro. Nel nostro ordinamento non è rinvenibile una definizione legale di codatorialità. La Cassazione ne ha tratteggiato i contorni in via giurisprudenziale, identificando una situazione in cui un lavoratore presta la propria attività a favore di più datori che esercitano congiuntamente il potere direttivo. La codatorialità di rete – quella tipica, disciplinata dall'art. 30, comma 4-ter – si distingue dalla codatorialità atipica elaborata sui gruppi societari: la norma si pone come norma speciale che ammette l'utilizzo della codatorialità a condizione che nel contratto di rete vengano stabilite regole di ingaggio dei dipendenti. In assenza di tali regole, la codatorialità non è configurabile.

Sul piano fiscale, la codatorialità riceve un trattamento diverso rispetto al distacco. Con la risposta a interpello n. 136 del 16 maggio 2025, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il rimborso dei costi del personale assunto in regime di codatorialità nell'ambito di un contratto di rete non è soggetto a IVA, in quanto manca il nesso sinallagmatico tra prestazione e corrispettivo. La ragione è strutturale: nella codatorialità non esiste un nesso diretto tra le prestazioni tale per cui due prestazioni si condizionano reciprocamente, come invece accade nel distacco. Il rimborso tra retiste è una mera restituzione interna di costi anticipati da un soggetto per conto di tutti.

L'elemento critico – e spesso trascurato nella fase di redazione – è proprio la disciplina contrattuale delle «regole di ingaggio». Le imprese che vogliono avvalersi della codatorialità devono inserire nel contratto disposizioni che identifichino quali lavoratori sono interessati, con quale criterio ciascuna retista può esercitare il potere direttivo e come si ripartiscono i costi e la responsabilità in caso di

infortuni o controversie. Le comunicazioni di lavoratori impiegati in regime di codatorialità devono essere effettuate con il modello «Unirete», accessibile dal portale del Ministero del Lavoro; con le medesime modalità vanno gestite le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto. Un contratto che si limiti a dichiarare l'intenzione di avvalersi della codatorialità senza definire le regole concrete non solo non raggiunge il suo scopo, ma espone le imprese al rischio che l'istituto venga disconosciuto in sede ispettiva o giudiziaria, con le conseguenze che ne derivano in materia di responsabilità solidale e sanzioni previdenziali. La flessibilità che la rete mette a disposizione sul piano lavoristico è reale; ma, come per l'intero istituto, il risultato dipende interamente dalla qualità di ciò che si scrive.

Il presente articolo non intende fornire un parere legale e, per l'effetto, non può essere considerato sostitutivo di una consulenza legale specifica.

[Clicca qui per scaricare l'articolo in PDF](#)