



## ❖ LA SOMMINISTRAZIONE ILLECITA E FRAUDOLENTA NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE E NEL CONTRATTO DI RETE

---

Il distacco transnazionale e il contratto di rete sono due istituti che consentono una più flessibile gestione dei lavoratori dipendenti. Tuttavia, al fine di garantire la miglior protezione di tali soggetti per quel che concerne le condizioni di lavoro e retributive, il legislatore ha predisposto diverse norme a loro tutela, nonché diversi requisiti e condizioni che devono essere rispettati. Al tempo stesso, con l'obiettivo di garantire l'effettività a tale tutela, e soprattutto disincentivare il ricorso a condotte illecite o fraudolente dei datori di lavoro e degli altri operatori economici che fruiscono delle prestazioni di lavoratori non loro dipendenti, è previsto un apparato sanzionatorio particolarmente rigido.

Al fine di poter analizzare la configurabilità dei reati di somministrazione illecita e fraudolenta nell'ambito del distacco transnazionale e del contratto di rete, occorre preliminarmente delineare i tratti caratteristici ed essenziali di questi istituti.

## LA SOMMINISTRAZIONE ILLECITA E FRAUDOLENTA NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE E NEL CONTRATTO DI RETE



IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

IL CONTRATTO DI RETE

LE FATTISPECIE ILLECITE NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE

LE FATTISPECIE ILLECITE NEL CONTRATTO DI RETE

### IL DISTACCO TRANSNAZIONALE

Occorre innanzitutto specificare che **non si rinvie una definizione di "distacco transnazionale"** nel testo legislativo che disciplina tale fattispecie, ossia il d.lgs. 136/2016. Tuttavia, il decreto chiarisce espressamente che la normativa sul distacco transnazionale trova applicazione laddove l'invio dei lavoratori in distacco avvenga nell'ambito di una **prestazione di servizi**.

Vi è un rinvio, in questo senso, all'articolo 57 del TFUE, secondo cui nell'alveo delle "prestazioni di servizi" devono essere ricomprese tutte quelle **attività che non rientrino nelle definizioni di libera circolazione delle merci, dei capitali e delle persone**.

Come suggerito dall'Ispettorato del Lavoro, dunque, rientrano a titolo esemplificativo in questa definizione le attività di carattere industriale, commerciale, artigianale e le libere professioni. Sono quindi ricomprese diverse tipologie contrattuali disciplinate nel nostro ordinamento, tra cui in particolare la filiera di **appalti e subappalti** e la **somministrazione** di lavoro. In secondo luogo, è necessario che la prestazione di servizi comporti **l'espletamento di attività lavorative di carattere temporaneo in favore di un destinatario situato sul territorio italiano**, che può essere:

- un'impresa appartenente allo stesso gruppo dell'impresa straniera distaccante;
- un'unità produttiva, filiale, sede operativa dell'azienda straniera distaccante;
- un diverso soggetto committente.

! Ciò sta a significare che **non** può essere considerato lavoratore distaccato chi sia inviato in Italia a lavorare ma non per fornire una prestazione di servizi, come sopra definita, ma, ad esempio, per partecipare a conferenze, riunioni o manifestazioni senza fornire alcun servizio a nessuna persona o impresa.

Alla luce di quanto sopra considerato, e in combinato disposto con quanto sancito dall'articolo 1 del d.lgs. 136/2016, è possibile individuare il campo di applicazione della disciplina del distacco transnazionale. Nello specifico, la disciplina si **applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro dell'Unione Europea**, ovvero in uno **Stato terzo**, che nell'ambito di una **prestazione di servizi distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa**, che può essere un'impresa appartenente allo stesso gruppo (cosiddetto distacco "infra-gruppo"), **un'unità produttiva, filiale o stabilimento** della stessa impresa distaccante, ovvero un terzo committente.

Il campo di applicazione della disciplina del d.lgs. 136/2016 ricomprende, altresì, 3 ulteriori ipotesi:

- la c.d. "**somministrazione bilaterale**", che si realizza quando un'agenzia di somministrazione stabilita in un altro Stato membro distacca propri lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o unità produttiva in Italia;



#### Sommario:

- Il distacco transnazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transnazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



#### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
 Art. 57 del TFUE  
 INL, nota n. 5398/2019  
 Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
 Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
 AdE, interpello n. 136/2025  
 Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
 INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
 Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
 Art. 29 d.lgs. 276/2003  
 INL, circolare n. 7/2018  
 Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013

- il c.d. **"distacco a catena in ingresso"**, che si realizza quando un'agenzia di somministrazione stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia distacca, presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro, uno o più lavoratori da quest'ultima inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, con sede in Italia;
- il c.d. **"distacco a catena in uscita"**, che si realizza quando un'agenzia di somministrazione stabilita in uno Stato membro diverso dall'Italia distacca, presso un'impresa utilizzatrice con sede in Italia, uno o più lavoratori da quest'ultima inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, con sede in uno Stato membro diverso da quello in cui ha la sede l'agenzia di somministrazione.



In queste due ultime ipotesi, i lavoratori sono considerati distaccati dall'agenzia di somministrazione, titolare dei rapporti di lavoro.

## IL CONTRATTO DI RETE

Il contratto di rete è definito dall'articolo 3, comma 4-ter, del d.l. 5/2009 come il contratto con cui **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 di rete, che può essere stipulato nella forma di **atto pubblico o scrittura privata autenticata**, ai fini della sua validità deve essere **iscritto nel Registro delle Imprese** presso cui è iscritta ciascuna impresa retista e l'efficacia del contratto decorre da quando è stata effettuata l'ultima iscrizione prevista a carico di tutte le imprese che sono sottoscrittori originari del contratto. Inoltre, nell'ambito dei contratti di rete viene effettuata una distinzione tra la cosiddetta **"rete-contratto"** e la cosiddetta **"rete soggetto"**.

Si ha la **"rete-contratto"** laddove le imprese retiste stipulano un accordo, impegnandosi a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel programma di rete, **senza dar vita ad un nuovo soggetto giuridico, autonomo e distinto** dalle singole imprese retiste.

Al contrario, si ha la **"rete-soggetto"** quando l'accordo sottoscritto dalle imprese retiste dà origine ad un **nuovo soggetto, dotato di soggettività giuridica**, con tutte le conseguenze che ne derivano sotto il profilo fiscale (la rete, essendo soggetto autonomo, dovrà provvedere a tutti gli adempimenti tributari e contabili che fanno capo alla stessa) e patrimoniale (può essere prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune). In quest'ultimo caso, sarà obbligatoria l'iscrizione della rete nella sezione ordinaria del Registro delle Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sede.

Il **contratto di rete** si caratterizza per avere un **contenuto obbligatorio**. Nello specifico, il contratto di rete deve necessariamente prevedere:

- il nome, la ditta e la ragione sociale di ogni impresa partecipante alla rete;
- la definizione del **programma comune di rete**, con indicazione degli **obiettivi strategici perseguiti** attraverso la rete, i diritti e gli obblighi dei partecipanti e i criteri attraverso cui misurare il raggiungimento di tali obiettivi;
- la **durata del contratto** (si specifica che il contratto di rete non può essere sottoscritto a tempo indeterminato, ma deve avere una durata funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici, ferma restando la possibilità di rinnovare il contratto);
- le **modalità di adesione futura alla rete** da parte di successivi imprenditori, nonché i requisiti che consentono l'accesso alla rete.



### Sommario:

- Il distacco transnazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transnazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
 Art. 57 del TFUE  
 INL, nota n. 5398/2019  
 Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
 Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
 AdE, interpello n. 136/2025  
 Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
 INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
 Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
 Art. 29 d.lgs. 276/2003  
 INL, circolare n. 7/2018  
 Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013

La stipulazione del contratto di rete garantisce una **maggior flessibilità nella gestione del personale dipendente** delle varie imprese retiste attraverso due istituti differenti: il distacco e la codatorialità.

Si parla di **codatorialità** quando i lavoratori sono soggetti al **potere direttivo di datori di lavoro diversi, definiti co-datori**. Nell'ambito del contratto di rete si parla, nello specifico, di **codatorialità tipica**, in quanto è espressamente disciplinata dal nostro legislatore dall'articolo 30, comma 4-ter, del d.lgs. 276/2003, distinta dalla codatorialità atipica che si realizza nei gruppi di imprese. L'elemento distintivo della codatorialità tipica, che non si rinviene in quella atipica, è la presenza specifica di **regole di ingaggio previste nel contratto di rete**.

Con la risposta ad interpellato n. 136/2025, l'Agenzia delle Entrate ha delineato i **tratti distintivi** della fattispecie della **codatorialità** e gli **elementi di differenza rispetto al distacco**. Il principale elemento di differenza si rinviene nei soggetti che sono coinvolti nel rapporto: nel distacco, i lavoratori sono coinvolti in un rapporto bilaterale tra l'impresa distaccante e l'impresa distaccataria, secondo quanto disposto dall'articolo 30 del decreto Biagi. Pertanto, anche laddove il lavoratore sia inviato in distacco da un'impresa retista presso un'altra impresa, seppur appartenente alla rete, datore di lavoro resta esclusivamente l'impresa distaccante, che sarà pertanto l'unica a poter esercitare i poteri che la legge attribuisce al datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato. Nell'ambito della **codatorialità**, invece, vi è il **coinvolgimento potenzialmente di tutte le imprese appartenenti alla rete**. Pertanto, si viene a realizzare una **struttura multilaterale**, in cui:

- **tutte le imprese retiste possono essere datori di lavoro** dei dipendenti che, avendo accettato le regole di ingaggio, hanno l'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori;
- **tutti i co-datori sono responsabili in solido** degli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi, con ogni facoltà di regresso nei confronti degli altri per il pagamento della parte del costo del personale di loro competenza anticipata da uno di essi al lavoratore.

## LE FATTISPECIE ILLECITE NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE

L'Ispettorato del Lavoro nel 2019 ha predisposto un **vademecum** che traccia le indicazioni operative dell'attività di vigilanza che deve essere svolta al fine di verificare eventuali tracce di non genuinità dei distacchi transnazionali. Nello specifico, gli ispettori sono chiamati a verificare:

- la **regolarità amministrativa e documentale del distacco**: devono essere esibiti i documenti che consentano di accertare l'adempimento degli obblighi amministrativi e di comunicazione, tra cui la comunicazione preventiva di distacco (**modello UNI\_Distacco\_UE**), il **contratto di lavoro** stipulato tra il datore di lavoro distaccante e il lavoratore, il cosiddetto **modello A1** da cui si evince che l'azienda distaccante per tutto il periodo del distacco verserà i contributi nel Paese di origine, in deroga al principio di territorialità, il modello **Unilav** o documento analogo di comunicazione telematica di instaurazione del rapporto e i prospetti paga. A tal proposito, al fine di garantire la collaborazione con le autorità ispettive, vi è l'**obbligo di nominare, per tutto il periodo di distacco e per i due anni successivi alla cessazione, un referente elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di esibire, inviare e ricevere documenti in nome e per conto dell'impresa distaccante**;
- il **rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione**: l'applicazione, cioè, ai lavoratori distaccanti del cosiddetto "**nocciolo duro**" della normativa italiana, prevista dalla legge e dai contratti collettivi, al fine di garantire la parità di trattamento di tali soggetti rispetto ai lavoratori normalmente impiegati in Italia. Vi rientrano, in particolare, le seguenti materie:
  - periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
  - durata minima delle ferie annuali retribuite;
  - tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
  - salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
  - non discriminazione tra uomo e donna;
  - condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione;



### Sommario:

- Il distacco transnazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transnazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
Art. 57 del TFUE  
INL, nota n. 5398/2019  
Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
AdE, interpellato n. 136/2025  
Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
Art. 29 d.lgs. 276/2003  
INL, circolare n. 7/2018  
Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013

○ **l'autenticità del distacco**, valutata sulla base dei requisiti previsti dall'articolo 3 del d.lgs. 136/2016. Quest'ultima valutazione è proprio quella mirata ad **escludere la configurazione delle fattispecie di reato della somministrazione illecita o fraudolenta**. A tal proposito, l'Ispettorato chiarisce nel Vademecum che gli ispettori devono verificare:

- l'esercizio da parte dell'impresa distaccante di un'**effettiva prestazione di servizi e non di una mera attività di intermediazione di manodopera**;
- che il **lavoratore** sia **effettivamente distaccato**.

L'articolo 3 del d.lgs. 136/2016 individua in particolare i **requisiti** che devono essere valutati in capo all'impresa distaccante e al lavoratore al fine di scongiurare la configurazione di un distacco non genuino, tra cui ad esempio:

- il **luogo** in cui l'impresa ha la propria **sede legale e amministrativa**, i propri uffici, reparti o unità produttive;
- il **luogo** in cui l'impresa è **registrata alla Camera di commercio**;
- il **luogo** in cui i lavoratori sono **assunti** e quello da cui sono **distaccati**;
- il **luogo** in cui l'impresa **esercita la propria attività economica principale** e in cui risulta occupato il suo personale amministrativo;
- il **contenuto**, la **natura** e le **modalità** di svolgimento dell'**attività lavorativa** e la **retribuzione** del lavoratore;
- la circostanza che il lavoratore eserciti **abitualmente**, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- la **temporaneità** dell'attività lavorativa svolta in Italia;
- la **data** di inizio del distacco;
- la circostanza che il lavoratore sia **tornato** o si **preveda che torni** a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato;
- l'esistenza del **certificato** relativo alla **legislazione di sicurezza sociale** applicabile.

Con riferimento alla figura del **lavoratore**, nello specifico, gli ispettori sono chiamati in particolare ad accertare, anche attraverso l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori o di altra documentazione, se il personale distaccato:

- ha lavorato solo ed esclusivamente in Italia;
- ha residenza in Italia, documenti italiani e la sua famiglia si trova in Italia;
- nel Paese straniero non espletava alcuna attività lavorativa né prima né dopo il suo impiego in Italia;
- la coincidenza - o quasi - tra la data di assunzione e la data di distacco.

La verifica ispettiva **non** dovrà invece essere orientata al **riscontro dell'interesse in capo al distaccante**, requisito richiesto ai sensi dell'articolo 30 del d.lgs. 276/2003 ai fini dell'autenticità del distacco nazionale, in quanto elemento essenziale è l'esistenza di una prestazione di servizi in favore di un soggetto con sede nel territorio italiano.

L'Ispettorato, prima della predisposizione del Vademecum, e in particolare con la circolare n. 1 del 09/01/2017, aveva individuato delle ipotesi **esemplificative di distacco non autentico**:

- l'impresa distaccante è una società **fittizia**, non esercitando alcuna attività economica nel Paese di origine;
- l'impresa distaccante **non presta alcun servizio** ma si limita a fornire solo il personale in assenza della relativa autorizzazione all'attività di somministrazione;
- il lavoratore distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante **già risiedeva e lavorava abitualmente in Italia**;
- il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, è stato **licenziato durante il periodo di distacco** e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso **continua a prestare attività lavorativa**, sostanzialmente in nero, presso l'impresa distaccataria.

Laddove in sede ispettiva sia accertato un **distacco non genuino**, l'impresa estera distaccante e l'impresa distaccataria saranno puniti con la **pena prevista per la somministrazione irregolare**, ossia con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda fino 60 euro per ogni lavoratore coinvolto e per ogni giornata di distacco. Resta ferma la possibilità di applicazione del regime sanzionatorio previsto per l'ipotesi della somministrazione fraudolenta, se il distacco transnazionale sia funzionale ad eludere norme di legge o di contratto collettivo. In quest'ultimo caso, la pena sarà l'arresto o in alternativa l'ammenda di € 100 per ogni lavoratore coinvolto e per ogni giornata di distacco.

Trova inoltre applicazione l'obbligo in capo al personale ispettivo di adottare il **provvedimento di prescrizione** di cui all'articolo 15 del d.lgs. 124/2004, intimando il datore di lavoro di cessare la condotta illecita al fine di accedere alla pena ridotta, ossia il pagamento di una somma pari ad un quarto del massimo della pena prevista.



#### Sommario:

- Il distacco transnazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transnazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



#### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
Art. 57 del TFUE  
INL, nota n. 5398/2019  
Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
AdE, interpello n. 136/2025  
Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
Art. 29 d.lgs. 276/2003  
INL, circolare n. 7/2018  
Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013

Si è detto come la disciplina del distacco transnazionale si applichi anche nelle ipotesi in cui la prestazione di servizi, come definita dall'articolo 57 del TFUE, sia resa nei confronti di un soggetto committente terzo. In questi casi accade spesso che le operazioni commerciali vedano il coinvolgimento di diversi operatori commerciali mediante la stipula di una pluralità di contratti collegati tra di loro, di cui solo uno presenta gli elementi della transnazionalità. Tali operazioni si possono configurare nelle **filieri degli appalti**. Nel vademecum dell'Ispettorato viene riportato, a titolo esemplificativo, il caso in cui, a fronte di un contratto di appalto tra due operatori italiani (committente e appaltatore) per l'esecuzione di una opera, per effetto di un successivo subappalto tra l'appaltatore (italiano) e un operatore straniero (subappaltatore), quest'ultimo invii propri dipendenti in distacco transnazionale presso la sede del committente, destinatario finale della prestazione, ove viene eseguito l'appalto. Si configurano, quindi, due operazioni commerciali:

- il contratto di **appalto**, che sarà disciplinato dalle disposizioni dell'ordinamento italiano e quindi, ai fini della sua validità, dovrà essere riscontrata la presenza dei **requisiti** di cui all'articolo 29 del d.lgs. 276/2003;
- il contratto di **subappalto**, che presenta profili di transnazionalità e, come tale, sarà valutato ai sensi del d.lgs. 136/2016.



Ulteriore **fattispecie illecita** che si può configurare in presenza di un distacco non genuino è il **delitto di sfruttamento lavorativo** (detto **caporalato**), disciplinato dall'articolo 603 bis del codice penale, in cui all'utilizzazione illecita dei lavoratori distaccati si accompagna, altresì, l'approfittamento dello stato di bisogno degli stessi.

Tale situazione di sfruttamento si può riscontrare, secondo l'Ispettorato, in presenza di diverse condotte tipiche, quali:

- la reiterata corresponsione di **retribuzioni** in modo palesemente **difforme dai contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque **sproporzionata** rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- la reiterata **violazione** della normativa relativa all'**orario di lavoro**, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- la sussistenza di **violazioni** delle norme in materia di **sicurezza e igiene** nei luoghi di lavoro;
- la sottoposizione del lavoratore a **condizioni di lavoro**, a metodi di sorveglianza o a situazioni **alloggiative degradanti**.

## LE FATTISPECIE ILLECITE NEL CONTRATTO DI RETE

Anche nell'ambito dei contratti di rete si possono configurare **fattispecie illecite**, soprattutto nel caso di ricorso all'istituto del distacco del personale. Nello specifico, al fine di scongiurare forme di somministrazione illecita e fraudolenta, l'Ispettorato ha chiarito che oggetto della **verifica ispettiva** dovranno essere i seguenti elementi:

- l'oggetto sociale della distaccante, così da escludere che lo stesso sia unicamente quello di fornire manodopera;
- l'eventuale esborso maggiorato da parte del distaccatario rispetto a quanto dovuto al lavoratore dalla distaccante;
- il numero di distacchi, quando riferiti a un gran numero di lavoratori o comunque ad una percentuale significativa dei lavoratori del distaccante;
- distacchi contestuali o di poco successivi all'assunzione dei lavoratori da parte della distaccante;
- differenziali retributivi significativi fra i minimi di CCNL applicati dalla distaccante e quelli dei CCNL applicati dalla distaccataria.



### Sommario:

- Il distacco transnazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transnazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
Art. 57 del TFUE  
INL, nota n. 5398/2019  
Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
AdE, interpello n. 136/2025  
Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
Art. 29 d.lgs. 276/2003  
INL, circolare n. 7/2018  
Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013

Controllo preventivo, necessario per garantire l'**automaticità dell'interesse** al distacco in capo all'impresa distaccante, attiene alla verifica dell'**esistenza di un contratto di rete** tra i soggetti coinvolti (distaccante, distaccatario o co-datori) e che lo stesso sia stato regolarmente iscritto nel Registro delle Imprese (circolare INL n. 7/2018 e circolare Ministero del Lavoro n. 35/2013). Nell'ipotesi di codatorialità, invece, tale circostanza dovrà risultare dal contratto di rete, così come dallo stesso dovrà risultare la platea dei lavoratori che vengono messi "a fattore comune" al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Tra gli altri adempimenti di natura formale, che certifichino la genuinità del contratto di rete, vi è l'**invio della comunicazione telematica obbligatoria attraverso il modello Unirete**, disponibile nel portale del Ministero del Lavoro.

In assenza di tutti questi presupposti, anche nell'ambito di un contratto di rete si possono realizzare le ipotesi di somministrazione illecita o fraudolenta con applicazione delle relative sanzioni previste dalla legge.



#### Sommario:

- Il distacco transazionale
- Il contratto di rete
- Le fattispecie illecite nel distacco transazionale
- Le fattispecie illecite nel contratto di rete



#### Collegamenti:

d.lgs. 136/2016  
Art. 57 del TFUE  
INL, nota n. 5398/2019  
Art. 3, comma 4-ter, d.l. 5/2009  
Art. 30, c. 4-ter, d.lgs. 276/2003  
AdE, interpello n. 136/2025  
Regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I)  
INL, circolare n. 1 del 09/01/2017  
Art. 15 del d.lgs. 124/2004  
Art. 29 d.lgs. 276/2003  
INL, circolare n. 7/2018  
Ministero del Lavoro, circolare n. 35/2013