



❖ **LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: IL DISTACCO DEL LAVORATORE**

Tra i poteri in capo al datore di lavoro rientra il potere direttivo (articoli 2086 – 2094 codice civile), consistente nella possibilità di modificare il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente. Nel caso del distacco di personale, il datore di lavoro procede alla modifica temporanea del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente per necessità aziendali e/o di crescita della professionalità con riguardo ad una determinata lavorazione e nell'ambito delle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto riportate all'interno del contratto individuale di lavoro.

LE VARIAZIONI DEL LUOGO DI LAVORO: IL DISTACCO DEL LAVORATORE



IL DISTACCO DEL
LAVORATORE

LICEITÀ DEL
DISTACCO

ADEMPIMENTI

SICUREZZA
SUL LAVORO

IL DISTACCO NEL
CONTRATTO DI
RETE

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO
DI LAVORO

DISTACCO ILLECITO: LE
SANZIONI

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Il distacco del lavoratore, disciplinato dall'articolo 30 del d.Lgs. 276/2003, si configura quando un datore di lavoro, chiamato distaccante, per soddisfare un proprio interesse, distacca temporaneamente uno o più lavoratori, c.d. distaccati, presso un altro datore di lavoro, definito distaccatario per l'esecuzione di una determinata prestazione lavorativa.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro con circolare del 15 gennaio 2004, n. 3, è ammesso anche il **distacco parziale** ogniqualvolta la prestazione sia resa solo parzialmente presso il distaccatario e la restante parte venga svolta presso il distaccante. Tale tipologia di distacco si configura sia nel caso in cui il lavoratore prenda tutti i giorni l'attività lavorativa presso entrambi i datori di lavoro, sia nel caso in cui l'attività sia svolta per alcuni giorni a favore del datore distaccante e per altri giorni a favore del datore distaccatario.

L'istituto del distacco si caratterizza, pertanto, per la presenza di un **rapporto trilaterale**, in cui intervengono le seguenti figure:

- 1 **distaccante**: è il soggetto/datore di lavoro titolare del rapporto di lavoro che procede ad inviare il lavoratore presso un altro datore di lavoro. Lo stesso può essere un libero professionista, un'impresa o un ente pubblico;
- 2 **distaccato**: è il lavoratore destinato a svolgere la propria attività lavorativa presso un altro datore di lavoro. Si evidenzia che possono essere coinvolte tutte le categorie di dipendenti, dagli operai ai dirigenti;
- 3 **distaccatario**: è il soggetto/datore di lavoro presso il quale viene inviato il lavoratore distaccato.

La normativa stabilisce che il distacco deve necessariamente caratterizzarsi per la presenza di **due elementi principali**:

- l'**interesse** del datore di lavoro distaccante;
- la **temporaneità** del distacco.

In linea generale il distacco è un **atto unilaterale** del datore, ciò significa che il consenso non è un elemento costitutivo di tale istituto (Nota Ministero del Lavoro 11 luglio 2005, n. 1006). Il lavoratore non ha il diritto di rifiutarsi di assumere servizio nel luogo del distacco e di svolgere la prestazione lavorativa secondo le modalità richieste, in considerazione dell'autorità gerarchica esercitata dal datore di lavoro. Come confermato dalla giurisprudenza, il mero rifiuto potrebbe configurare illecito disciplinare (Cass. 21 maggio 2015, n. 10468) e legittimare pertanto il datore di lavoro ad instaurare il procedimento disciplinare.



Sommario:

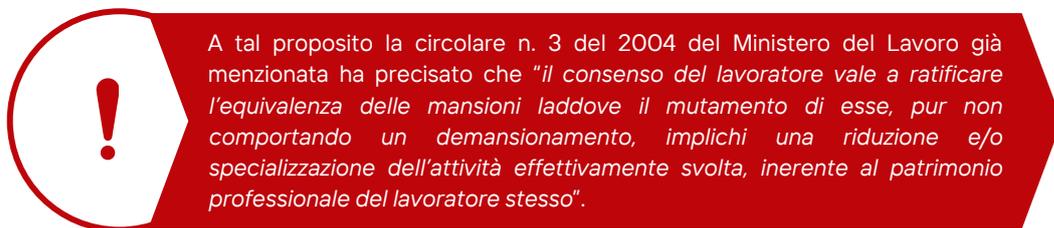
- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

- Articolo 30, D.lgs. 276/2003
- Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
- Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
- Trib. Rieti 16 ottobre 2012
- Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
- Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
- Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
- Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
- Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
- Decreto Legge 76/2013
- Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
- INAIL, circolare n. 39/2005
- Decreto Legge 19/2024

Tuttavia, l'articolo 30, comma 3, del d.lgs. 276/2003, prevede che laddove il distacco comporti il **mutamento delle mansioni** è necessario il consenso del lavoratore interessato. Ciò significa che, nel caso in cui il lavoratore non dia il suo consenso, il distacco non può trovare luogo. La legge non prevede alcun requisito di forma per esprimere il consenso. Ciononostante, è consigliabile l'utilizzo della forma scritta.



A tal proposito la circolare n. 3 del 2004 del Ministero del Lavoro già menzionata ha precisato che *"il consenso del lavoratore vale a ratificare l'equivalenza delle mansioni laddove il mutamento di esse, pur non comportando un demansionamento, implichi una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, inerente al patrimonio professionale del lavoratore stesso"*.

La violazione di tale disposizione potrebbe determinare il diritto del lavoratore ad ottenere un **risarcimento del danno** (Cass. 17 settembre 2020, n. 19415) e il diritto ad essere riammesso presso l'originaria sede di lavoro (Cass. 01 luglio 2002, n. 9530).

L'assenza del consenso, inoltre, rende lecito il rifiuto del lavoratore nei confronti del quale, dunque, non può trovare luogo alcun provvedimento disciplinare.

Altra specifica importante deve essere fatta con riferimento all'ipotesi di distacco che comporti un **trasferimento** ad un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella presso cui il lavoratore è adibito. In tal caso il distacco può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Secondo un orientamento giurisprudenziale ciò comporta che il datore distaccante sia tenuto ad indicare la specifica ragione alla base del provvedimento (Trib. Rieti 16 ottobre 2012). Un altro orientamento ritiene, invece, che non vi sia un obbligo di comunicazione delle motivazioni contestuali alla notizia del distacco in quanto il concetto di "comprovate ragioni" si rifà al fatto che l'onere della prova sulle effettive motivazioni è posto in carico al datore di lavoro (Cass. 15 maggio 2004, n. 9290).

La violazione di tale disposizione, tuttavia, non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente in capo al datore di lavoro distaccatario ma solo, eventualmente, il risarcimento del danno in favore del lavoratore coinvolto (Cass. 17 settembre 2020, n. 19415).

DISTANZA UNITA' PRODUTTIVA	MUTAMENTO MANSIONE	PARTICOLARITA'
< 50 km	NO	Nessuna particolarità
	SI	Consenso del lavoratore
> 50 km	NO	Comprovate ragioni
	SI	Consenso del lavoratore e comprovate ragioni



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

Articolo 30, D.lgs. 276/2003
 Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
 Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
 Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
 Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
 Trib. Rieti 16 ottobre 2012
 Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
 Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
 Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
 Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
 Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
 Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
 Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
 Decreto Legge 76/2013
 Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
 INAIL, circolare n. 39/2005
 Decreto Legge 19/2024

LICEITÀ DEL DISTACCO

Il distacco viene considerato lecito quando sussistono entrambi i due elementi richiesti dalla normativa che, come anticipato, sono l'**interesse legittimo** del datore distaccante e la **temporaneità** del distacco.

L'interesse del distaccante deve essere legittimo: si considera tale nel momento in cui esso è:

- 1 specifico;
- 2 rilevante;
- 3 concreto;
- 4 persistente.



L'interesse può essere individuato come qualsiasi **interesse produttivo**, organizzativo, tecnico ed è necessario che perduri per tutto il periodo di durata del distacco (Cass. 7 aprile 2015, n. 6944).

Altro punto di attenzione è che tale interesse non deve configurarsi quale interesse meramente economico. In tal caso, infatti, si ricadrebbe nella disciplina della somministrazione di lavoro.

L'assenza di un reale interesse da parte dell'azienda distaccante rende il distacco illegittimo, determinando così un caso di interposizione illecita di manodopera, con la conseguente costituzione del rapporto di lavoro direttamente in capo all'azienda distaccataria (Trib. Napoli 2 ottobre 2019).

Importante specificare che, nella sola ipotesi del distacco all'interno di un **contratto di rete**, l'interesse del datore distaccante è automatico. Infatti, ai sensi del d.l. 5/2009, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza della sottoscrizione del contratto di rete di impresa. Lo stesso Ministero del Lavoro con la nota n. 1 del 20 gennaio 2016, ha precisato che, qualora il distacco avvenga tra imprese che hanno sottoscritto un contratto di rete, il requisito dell'interesse è sempre esistente.

L'altro elemento alla base del distacco riguarda la **temporaneità** dello stesso. Il distacco, cioè, deve avere una durata predeterminata o predeterminabile nel tempo e che coincida con l'interesse del datore di lavoro. Al termine di questo periodo, il lavoratore dovrà rientrare presso l'azienda distaccante e successivamente, se fosse necessario, potrà essere nuovamente distaccato.

Si sottolinea che la normativa prevede semplicemente che il distacco debba essere temporaneo, ovvero non prevede alcun termine minimo o massimo di durata. Il concetto di temporaneità si traduce in una **non definitività**. Il distacco viene comunque configurato come lecito, anche per lunghi periodi, a condizione che sia stata prevista una data di rientro dei lavoratori o, qualora questa non sia precisamente individuabile, a condizione che il rientro sia legato al compimento di una determinata opera o servizio.



Resta fermo che la durata del distacco deve essere **funzionale** e collegata alla persistenza dell'interesse del datore distaccante (Cass. 25 novembre 2010, n. 23933). E' infatti necessario che *"la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo"* (Cass. 21 aprile 2016, n. 8068 e Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130).

ADEMPIMENTI

Dal punto di vista pratico, nel momento in cui il datore di lavoro intende porre in essere un distacco deve rispettare una serie di **adempimenti operativi**.

- 1 Comunicazione telematica del distacco al Centro per l'Impiego tramite modello UNILAV entro 5 giorni dalla data di inizio del distacco, nella sezione trasformazioni/variazione del rapporto di lavoro. Nella stessa va inserita la data di fine distacco.



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

- Articolo 30, D.lgs. 276/2003
- Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
- Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
- Trib. Rieti 16 ottobre 2012
- Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
- Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
- Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
- Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
- Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
- Decreto Legge 76/2013
- Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
- INAIL, circolare n. 39/2005
- Decreto Legge 19/2024



In caso di **rientro anticipato** andrà inviata una nuova comunicazione con indicazione della data corretta di fine distacco.

Nei casi in cui il distacco avvenga all'interno di una **rete d'impresa**, la comunicazione avviene invece tramite il modello UNIRETE, secondo le istruzioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota n. 1229 del 16 giugno 2022).

- 2 Il distaccante deve mantenere il lavoratore all'interno del Libro unico del lavoro per le registrazioni obbligatorie, con particolare riferimento al foglio presenze.
- 3 Deve essere predisposto un **contratto di distacco** attraverso il quale vengono formalizzati degli accordi integrativi al contratto individuale di lavoro definendo il pacchetto retributivo, la durata del distacco e le attività da svolgere. Nell'ambito del distacco le mansioni devono essere predeterminate. Vi può essere il mutamento delle mansioni e lo stesso avviene attraverso la sottoscrizione del presente accordo, permettendo così di acquisire il consenso del lavoratore.

Particolare attenzione va posta alla distanza nel caso di svolgimento dell'attività in un'unità produttiva sita a più di 50 chilometri: in tal caso devono essere riportate le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive alla base del distacco affinché lo stesso sia legittimo.
- 4 Va predisposto il contratto con l'azienda distaccataria al fine di individuare gli elementi base del distacco tra cui le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, le condizioni di riaddebito e la delega del potere direttivo.

Gli adempimenti **in capo all'azienda distaccataria** invece sono i seguenti:

- 1 annotazione a LUL dei dati del lavoratore distaccato, quali data inizio e fine impiego. L'omessa registrazione, tuttavia, non è oggetto di sanzione (vademecum Min. Lavoro 5.12.2008);
- 2 l'azienda potrà erogare benefit o somme al lavoratore aggiuntive rispetto alla normale retribuzione che rimane in capo all'azienda distaccante. In questo caso andrà avvisato tempestivamente il datore di lavoro distaccante in quanto responsabile, oltre che della retribuzione, anche dell'obbligazione contributiva e fiscale.

SICUREZZA SUL LAVORO

Gli obblighi di prevenzione e protezione nell'ipotesi di utilizzo dell'Istituto del distacco sono a carico del datore di lavoro distaccatario.

Rimane invece in capo al distaccante la formazione e l'informazione del lavoratore sui rischi tipici che sono direttamente e generalmente connessi alle mansioni svolte dal lavoratore distaccato.

Non vi è obbligo in capo al distaccante di formare ed informare il lavoratore in relazione ai rischi tipici dell'attività svolta dal datore di lavoro distaccatario, per via della criticità nel poter individuare e valutare gli stessi in quanto realizzati da un'organizzazione imprenditoriale diversa.

La giurisprudenza individua quindi una **responsabilità condivisa** tra distaccante e distaccario in materia di adempimenti e norme riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ipotesi di distacco, in quanto i due soggetti a capo del distacco devono cooperare al fine di:

- adottare tutte le misure idonee e necessarie alla sicurezza;
- promuovere attività di coordinamento e contribuire alla realizzazione delle misure di sicurezza.



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

- Articolo 30, D.lgs. 276/2003
- Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
- Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
- Trib. Rieti 16 ottobre 2012
- Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
- Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
- Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
- Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
- Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
- Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
- Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
- Decreto Legge 76/2013
- Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
- INAIL, circolare n. 39/2005
- Decreto Legge 19/2024

IL DISTACCO NEL CONTRATTO DI RETE

Una particolare forma di distacco è quella che avviene nell'ambito del **contratto di rete**. L'istituto del contratto di rete nasce con il d.l. 5/2009 che prevede, all'art. 3, comma 4 ter, 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"*. Elemento caratterizzante del contratto di rete per il raggiungimento del suddetto scopo è il programma comune di rete, sulla base del quale gli imprenditori si obbligano a collaborare.

In tale ipotesi, come precedentemente accennato, l'interesse del datore di lavoro distaccante **sorge automaticamente** proprio in ragione del contratto di rete in essere. Opera quindi una presunzione che ha come obiettivi principali quelli di:

- favorire la circolazione di lavoratori tra imprese appartenenti alla stessa rete;
- favorire il raggiungimento degli scopi comuni del gruppo.

E' importante che il contratto di rete venga stipulato rispettando specifici **requisiti soggettivi e oggettivi**; nello specifico, l'oggetto deve essere riconducibile ad attività attinenti all'oggetti della propria impresa. Tale aspetto è fondamentale con riferimento al riconoscimento dell'automatico interesse del distaccante che ha costituito una rete tra imprese.

Si sottolinea, dunque, che ai fini della legittimità del distacco è sufficiente rintracciare la temporaneità del provvedimento e lo svolgimento di una **specifica lavorazione**.

Per quanto attiene alle novità introdotte con il d.l. 76/2013, il Ministero del Lavoro ha precisato che:

- ai fini della verifica della legittimità del distacco da parte degli organi di vigilanza, l'automatica sussistenza dell'interesse del distaccante si traduce nella verifica dell'esistenza del contratto di rete tra distaccante e distaccatario. Ciò si traduce in una mera verifica documentale piuttosto che sostanziale diretta ad individuare la fondatezza dell'interesse;
- la normativa permette la codatorialità con la quale si fa riferimento alla titolarità congiunta del rapporto di lavoro in capo a due soggetti che comporta anche la possibilità, per entrambi, di esercitare legittimamente il potere direttivo (a differenza di quanto avviene nelle ipotesi di distacco "ordinario", nel quale il potere direttivo resta in capo al datore distaccante);
- per quanto riguarda eventuali responsabilità penali, civili e amministrative, e dunque l'eventuale conseguente applicazione di sanzioni, sarà necessario fare riferimento a quanto previsto dal contratto di rete, senza che ciò implichi, in modo automatico, il sorgere di una responsabilità solidale tra tutti i soggetti aderenti al contratto (circolare Ministero del Lavoro 29 agosto 2013, n. 35).

Sul tema è intervenuto, con la nota 315 del 22 febbraio 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il quale ha fornito **ulteriori specifiche**:

- i lavoratori coinvolti nel distacco non possono subire pregiudizi nel trattamento economico e normativo determinati dalla presenza del contratto di rete; inoltre è previsto il diritto a percepire il trattamento previsto dal contratto collettivo applicato dal datore che ha assunto;
- affinché l'automaticità dell'interesse al distacco si produca nei confronti dei terzi, compresi gli stessi lavoratori, è necessario procedere preventivamente all'iscrizione del contratto di rete nel registro delle imprese;
- il contratto collettivo di riferimento da applicare è, secondo i principi generali della normativa, quello che presenta i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria.



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

Articolo 30, D.lgs. 276/2003
Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
Trib. Rieti 16 ottobre 2012
Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
Decreto Legge 76/2013
Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
INAIL, circolare n. 39/2005
Decreto Legge 19/2024

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per quanto concerne la disciplina applicabile allo svolgimento del rapporto di lavoro nell'ambito di un distacco, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, è necessario porre particolare attenzione ai profili giuridici, contributivi e assicurativi a carico del datore di lavoro distaccante.

Il distacco si configura quale istituto mediante il quale un datore di lavoro (c.d. distaccante) mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (c.d. distaccatario) un proprio lavoratore subordinato, affinché lo stesso presti la propria attività nell'interesse del datore distaccante medesimo. Tale situazione non comporta interruzione o modifica del rapporto di lavoro in essere con il distaccante, che ne conserva la piena titolarità sotto il profilo giuridico-amministrativo.

Rapporti tra le parti coinvolte

Durante tutto il periodo del distacco, il lavoratore subordinato rimane formalmente e sostanzialmente **alle dipendenze del datore di lavoro distaccante**, che resta titolare dei poteri disciplinare e di controllo sul dipendente. Il distaccatario, tuttavia, assume poteri funzionali e limitati all'inserimento del lavoratore nel proprio ciclo produttivo e all'organizzazione dell'attività lavorativa, senza che da ciò derivi alcun trasferimento del vincolo contrattuale. La disciplina del rapporto durante il distacco viene sostanzialmente prevista all'interno dell'accordo sottoscritto tra il distaccante e il distaccatario.

Obblighi del datore di lavoro distaccante

Il datore di lavoro originario, nonostante l'esecuzione della prestazione avvenga presso un soggetto terzo, rimane pienamente **responsabile dell'adempimento di tutti gli obblighi retributivi, previdenziali e assicurativi** nei confronti del lavoratore distaccato. In particolare:

- è tenuto a corrispondere la retribuzione spettante per le mansioni effettivamente svolte durante il periodo di distacco, secondo le previsioni contrattuali e collettive applicabili;
- deve assicurare l'erogazione delle prestazioni economiche relative a eventi quali malattia, maternità, assegni per il nucleo familiare e trattamenti di disoccupazione, laddove dovuti;
- è obbligato a provvedere al corretto versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, in coerenza con l'inquadramento contributivo e i parametri propri dell'azienda distaccante (cfr. circolare ML n. 3/2004).

Relativamente all'obbligo di corrispondere la retribuzione al dipendente distaccato, in giurisprudenza si sono contrapposte due tesi in merito alla **responsabilità solidale** tra distaccante e distaccatario. Secondo una tesi di minoritaria, il distaccatario sarebbe responsabile in solido con il datore di lavoro distaccante, pertanto nel caso di inadempimento da parte di quest'ultimo il lavoratore potrebbe rivolgersi al distaccatario al fine di ottenere il pagamento delle retribuzioni, fermo restando il diritto di rivalsa nei confronti del distaccante. La tesi maggiormente condivisa dalla Cassazione, tuttavia, sostiene che l'istituto del distacco non preveda la responsabilità solidale, dal momento che l'articolo 30, comma 2, del d. lgs. 276/2003 prevede espressamente che sia il datore di lavoro distaccante a rimanere responsabile del trattamento economico a favore del lavoratore.

Adempimenti assicurativi (INAIL)

Con riferimento agli obblighi in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, si evidenzia che il datore di lavoro distaccante è tenuto a determinare e versare il premio INAIL secondo criteri specifici, definiti dalla normativa e dalla prassi amministrativa vigente (INAIL – circolari n. 39/2005 e n. 2923/2005). In particolare:

- qualora l'attività svolta presso l'azienda distaccataria sia già compresa nella classificazione tariffaria adottata per il distaccante, il lavoratore distaccato resta inserito nella PAT del distaccante, alla voce tariffaria corrispondente;



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

Articolo 30, D.lgs. 276/2003
Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
Trib. Rieti 16 ottobre 2012
Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
Decreto Legge 76/2013
Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
INAIL, circolare n. 39/2005
Decreto Legge 19/2024

- in caso di mancata corrispondenza, il distaccante dovrà istituire all'interno della propria PAT una o più voci di tariffa analoghe, riferite alla classificazione INAIL vigente per l'attività del distaccatario;
- qualora il lavoratore svolga attività presso entrambe le sedi (distaccante e distaccatario), la retribuzione imponibile, ai fini del calcolo del premio assicurativo, dovrà essere ripartita proporzionalmente tra le voci di tariffa applicabili alle due realtà;
- se le gestioni tariffarie del distaccante e del distaccatario risultano appartenenti a settori distinti, il distaccante dovrà procedere all'apertura di una nuova PAT, con gestione tariffaria analoga a quella in uso presso il distaccatario.

Denuncia di infortunio e malattia professionale

Infine, si richiama l'attenzione sulle modalità di gestione degli eventi infortunistici e delle malattie professionali occorsi durante il periodo di distacco. In caso di evento lesivo, il datore di lavoro distaccante è tenuto a trasmettere la relativa denuncia all'INAIL entro i termini previsti dalla normativa vigente. A tal fine, il lavoratore deve fornire tempestiva comunicazione dell'evento, allegando il certificato medico. Qualora il lavoratore non provveda o trasmetta la documentazione esclusivamente al distaccatario, sarà onere di quest'ultimo inoltrarla prontamente al distaccante.



Si precisa che il termine per la presentazione della denuncia decorre dalla data in cui il distaccante riceve il certificato medico, anche qualora lo stesso sia stato precedentemente ricevuto dal distaccatario.

DISTACCO ILLECITO: LE SANZIONI

Il comma 4 bis dell'articolo 30 del decreto Biagi disciplina le conseguenze nell'ipotesi di **distacco illecito**, che si configura ogniqualvolta il distacco sia disposto in violazione dei criteri che legittimano il ricorso a tale fattispecie, ossia quando lo spostamento manca del requisito della temporaneità e avviene in assenza di interesse in capo al soggetto distaccante. Nello specifico, il lavoratore ha facoltà di agire in giudizio chiedendo la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto distaccatario. In ogni caso, è obbligatorio il tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del Lavoro in base agli articoli 410 e 411 c.p.c. L'accoglimento del ricorso da parte del giudice comporta la configurazione dell'ipotesi della **somministrazione irregolare**. Infatti, in assenza dei presupposti legittimanti il distacco, avviene una semplice somministrazione di personale da parte di un soggetto nei confronti di un altro, in violazione della normativa in materia di somministrazione di lavoro.



Sotto il profilo sanzionatorio, è recentemente intervenuto il decreto-legge 19/2024, conosciuto come **Decreto PNRR**, convertito in Legge 56/2024, che ha reintrodotto a decorrere dal 2 marzo 2024 il **reato penale** in luogo della sola sanzione amministrativa nel caso di ricorso a forme di distacco irregolare.

Fino al 1° marzo, era prevista l'applicazione in capo ad entrambi i soggetti coinvolti di un'ammenda pari a 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In caso di sfruttamento di minori, ad un'ammenda di 300 euro al giorno per ogni minore coinvolto si aggiungeva la pena dell'arresto fino a 18 mesi.

A decorrere dal 2 marzo, invece, il legislatore prevede l'arresto fino a 1 mese e l'aumento delle sanzioni del 20%, che vengono quindi incrementate a 60 euro e 360 euro in caso di impiego di minori. Viene inoltre stabilito un ulteriore incremento del 20% delle sanzioni nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato soggetto a sanzioni di natura penale per i medesimi illeciti. L'ispettorato del Lavoro è intervenuto con la nota 1091 del 18 giugno 2024 a fornire le prime indicazioni.



Sommario:

- Il distacco del lavoratore
- Liceità del distacco
- Adempimenti
- Sicurezza sul lavoro
- Il distacco nel contratto di rete
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Distacco illecito: le sanzioni



Collegamenti:

Articolo 30, D.lgs. 276/2003
 Ministero del Lavoro, circolare 15 gennaio 2004, n. 3
 Cass. 21 maggio 2015, n. 10468
 Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
 Cass. 01 luglio 2002, n. 9530
 Trib. Rieti 16 ottobre 2012
 Cass. 15 maggio 2004, n. 9290
 Cass. 17 settembre 2020, n. 19415
 Cass. 7 aprile 2015, n. 6944
 Articolo 3, comma 4 ter, Decreto Legge 5/2009
 Cass. 25 novembre 2010, n. 23933
 Cass. 21 aprile 2016, n. 8068
 Trib. Roma 2 marzo 2023, n. 2130
 Decreto Legge 76/2013
 Ministero del Lavoro, circolare 29 agosto 2013, n. 35
 INAIL, circolare n. 39/2005
 Decreto Legge 19/2024