

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO
Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO
Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE
Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 12/11/2025

A tutte le
Aziende
loro sedi

Circolare Flash n. 13

Oggetto: **IL DISTACCO NEL RAPPORTO DI LAVORO**

Torniamo nuovamente sulla disciplina del Distacco, poiché talvolta viene utilizzato in maniera non idonea, infatti l'assenza di un interesse genuino, produttivo e specifico del datore di lavoro **distaccante, priva l'operazione di distacco della sua causa lecita, trasformandola in una somministrazione di manodopera illegittima:**

Il distacco

L'istituto del distacco, disciplinato dall'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 276/2003, rappresenta una modifica temporanea delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, in cui un datore di lavoro (distaccante) pone uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, a fronte di un proprio specifico interesse.

La legittimità di tale operazione è subordinata alla sussistenza di tre requisiti fondamentali, in assenza dei quali, in particolare l'interesse del distaccante, comporta gravi conseguenze giuridiche. Infatti, affinché un distacco sia considerato genuino e legittimo, devono ricorrere simultaneamente tre condizioni essenziali:

a) Interesse del datore di lavoro distaccante, il distaccante deve avere un interesse – genuino-produttivo, specifico, rilevante, concreto e persistente per tutta la durata del distacco, a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore e presso il soggetto distaccatario: si noti bene, a favore di soggetto terzo rispetto al distaccante.

Sul punto: *"...affinché il distacco di personale sia considerato genuino, il distaccante deve essere spinto al distacco da un qualsiasi interesse produttivo proprio che non può coincidere, evidentemente, con quello della mera somministrazione di lavoro e tale interesse deve sussistere e protrarsi per tutta la durata del distacco. Il distacco, in assenza di interesse proprio del distaccante, non è genuino e risulta oltremodo illecito.*

L'istituto del distacco di personale, laddove correttamente utilizzato, consente la messa a disposizione di alcuni dipendenti a favore di altri soggetti, soddisfacendo molteplici esigenze:

creare sinergie, acquisire, trasmettere e condividere know how, realizzare progetti comuni o condivisi, ma quando l'interesse ricade esclusivamente sul distaccatario non può che parlarsi di distacco non genuino e quindi illecito. D'altro canto, l'interesse del distaccante per la giurisprudenza è presupposto fondamentale, in quanto l'unica in grado di segnare il confine tra liceità del distacco e illiceità della somministrazione di manodopera (Cass. 16.2.2000, n. 1733)." (in tal senso: Tribunale di Macerata, sentenza n.273 del 30 dicembre 2023).

b) Temporalità: il distacco non può essere definitivo. La sua durata deve essere funzionale al persistere dell'interesse del distaccante, senza che sia richiesta una predeterminazione di un termine massimo.

c) Svolgimento di una determinata attività lavorativa: il lavoratore deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse del distaccante, non potendo il distacco risolversi in una generica messa a disposizione di personale.

Ne deriva che, quando il distacco è posto in essere in assenza di un interesse genuino, specifico e produttivo del distaccante, l'operazione viene considerata illegittima e si configura come una vera e propria somministrazione di manodopera irregolare e fraudolenta.

In conclusione

L'assenza di un interesse genuino, produttivo e specifico del datore di lavoro distaccante priva l'operazione di distacco della sua causa lecita, trasformandola in una somministrazione di manodopera illegittima.

Le conseguenze sono rilevanti e si estendono dalla possibilità per il lavoratore di ottenere la costituzione di un rapporto di lavoro con l'utilizzatore effettivo, all'applicazione di sanzioni amministrative e alla responsabilità solidale per gli obblighi retributivi e contributivi in capo a quest'ultimo.

Studio Associato Peruzzi e Triggiani