

## Il distacco del dipendente presso altra azienda

Con il contratto di distacco un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

I requisiti essenziali del contratto di distacco sono:

- la temporaneità del distacco;
- l'interesse della ditta distaccante.

**La temporaneità del distacco** significa la non definitività dello stesso, indipendentemente dalla durata dello stesso. Tutta la durata del distacco deve comunque essere finalizzata al soddisfacimento dell'interesse della distaccante.

**L'interesse della distaccante** si presta ad un'interpretazione particolarmente ampia. Il distacco pertanto è legittimato da qualsiasi interesse tecnico-produttivo della distaccante che non si configuri con quello della mera somministrazione di lavoro. L'interesse dell'azienda distaccante è infatti il requisito che differenzia il distacco dalla somministrazione di personale (Circolare Ministero del Lavoro 03/2004). Tale interesse deve protrarsi per tutta la durata dell'assegnazione.

Durante il distacco, il lavoratore rimane alle dipendenze della ditta distaccante – che rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore – mentre l'obbligo di prestare l'attività lavorativa viene trasferita sulla distaccataria, pertanto il potere direttivo passa al distaccatario (mentre il potere disciplinare resta alla distaccante).

I lavoratori distaccati dovranno pertanto essere annotati sul LUL (libro unico del lavoro) dell'azienda distaccataria.

Il lavoratore potrebbe essere distaccato anche solo parzialmente. In questo caso continuerebbe a svolgere la propria attività presso il datore di lavoro originario (distaccante) e nei periodi stabiliti presso il distaccatario.

L'obbligo assicurativo nei confronti dell'INAIL rimane in capo alla ditta distaccante. Se il lavoro effettuato dal lavoratore in distacco è attinente ad una diversa gestione tariffaria INAIL, la ditta distaccante dovrà aver cura di farsi attribuire dall'INAIL apposita voce di tariffa.

**Liceità del distacco all'interno di un gruppo di imprese:** si ricorda che con la risposta all'interpello n. 1 del 20 gennaio 2016, il Ministero del Lavoro ha rilevato la liceità del distacco di personale nell'ambito di un gruppo di imprese (analogamente a quanto previsto dall'art. 30 comma 4 ter D.Lgs. 276/03 con riferimento alle reti di imprese) in quanto l'interesse della società distaccante è individuato nel comune interesse perseguito dallo stesso gruppo di imprese.

**Documentazione:** per i distacchi tra imprese sul nostro territorio è sufficiente un contratto tra le parti (ditta distaccante – ditta distaccataria – lavoratore distaccato).

## Focus distacco all'estero

Se si ha necessità di inviare un dipendente per fargli prestare lavoro all'estero, per i relativi adempimenti bisogna distinguere se distacco all'interno dell'Unione Europea o se al di fuori.

**Distacco verso un Paese dell'Unione Europea:** l'Unione Europea tutela, come noto, la libertà di circolazione dei beni e dei lavoratori tra gli Stati membri, pertanto le aziende europee possono chiedere ai propri dipendenti, per un periodo di tempo limitato, di lavorare presso un'altra azienda situata in un altro paese dell'Unione europea. Tale tipologia di distacco è denominato "distacco transnazionale". In questo caso, il dipendente italiano distaccato all'estero continuerà a pagare i contributi previdenziali in Italia ed il suo rapporto di lavoro continuerà ad essere disciplinato dalla normativa italiana.

La ditta italiana distaccante deve:

- preventivamente inoltrare all'Inps il modello A1 e all'Inail il modello PD-DA1;
- rispettare le norme di base in materia di tutela dei lavoratori vigenti nel paese destinatario. Tali norme comprendono:
  - *i periodi minimi di riposo*
  - *l'orario massimo di lavoro*
  - *la durata minima delle ferie annuali retribuite*
  - *la retribuzione (inclusi tutti gli elementi obbligatori definiti dal diritto nazionale o dai contratti collettivi di applicazione generale)*
  - *la salute e sicurezza sul lavoro*
  - *le tutele per le gestanti, le puerpere e i giovani (di età inferiore a 18 anni)*
  - *la parità di trattamento fra uomo e donna*
  - *le condizioni di alloggio dei lavoratori nel paese ospitante, se l'alloggio è fornito dal datore di lavoro*
  - *le indennità o il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute durante il distacco.*

Si precisa che se le condizioni di lavoro italiane sono più favorevoli rispetto a quelle del paese ospitante, è opportuno mantenerle anche durante il distacco.

**Distacco verso un Paese extra UE:** se si deve stipulare un contratto di distacco per inviare un dipendente di un datore di lavoro italiano in una sede di lavoro situata in un Paese extra UE, occorre verificare se l'Italia ed il Paese di destinazione abbiano sottoscritto o meno una convenzione bilaterale in materia di distacco e/o di sicurezza sociale.

Per capire se il dipendente verserà i contributi all'estero (con riferimento ai redditi percepiti durante il distacco) e quali adempimenti devono essere posti in essere occorre fare riferimento alla specifica convenzione tra i due stati.

Per ulteriori informazioni:  
UFFICIO PAGHE  
Tel. 0173/226611  
[libripaga@acaweb.it](mailto:libripaga@acaweb.it)

**Categoria**

1. News Paghe

**Data di creazione**

14 Novembre 2023