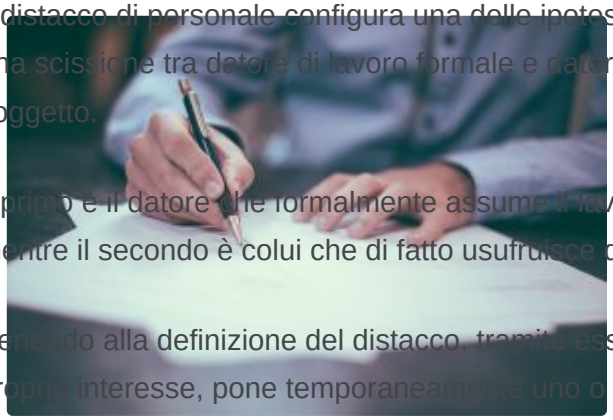
Il distacco nazionale e transnazionale dei dipendenti

di Ciro Abbondante, Vincenza Salemme

Pubblicato il 19 Aprile 2019

Il distacco di personale configura una delle ipotesi ammissibili per legge nelle quali viene a sostanziarsi una scissione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale, non coincidenti nello stesso soggetto.
Il primo è il datore che formalmente assume il lavoratore ed è tenuto ad erogare la relativa retribuzione, mentre il secondo è colui che di fatto usufruisce della prestazione lavorativa.
Tramite il distacco il datore di lavoro (formale), al fine di soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (datore di lavoro sostanziale) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.



Il distacco di personale configura una delle ipotesi ammissibili per legge nelle quali viene a sostanziarsi una scissione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale, non coincidenti nello stesso soggetto.

Il primo è il datore che formalmente assume il lavoratore ed è tenuto ad erogare la relativa retribuzione, mentre il secondo è colui che di fatto usufruisce della prestazione lavorativa.

Venendo alla definizione del distacco, tramite esso il datore di lavoro (formale), al fine di soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (datore di lavoro sostanziale) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa *[1]*.

Il distacco è infatti un rapporto che coinvolge **tre soggetti**: **il datore di lavoro distaccante**, che, per suo interesse, mette a disposizione di un soggetto un proprio dipendente; **il datore di lavoro distaccatario/utilizzatore**, che beneficia della prestazione lavorativa del lavoratore distaccato; **il lavoratore subordinato**, che presterà la propria attività a beneficio di un terzo diverso da quello con cui ha stipulato un contratto di lavoro subordinato.

La nozione di distacco appare di per sé esaustiva nel fornire quali siano gli elementi di legittimità del distacco, che servono a differenziarlo rispetto alle altre ipotesi di esternalizzazione della prestazione lavorativa, con le quali ha in comune l'effettuazione di prestazioni lavorative in favore di altri soggetti, diversi dal datore di lavoro formale.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Nel caso in cui infatti tali elementi non dovessero essere rinvenibili, potrebbe essere ravvisata una somministrazione illecita, concretizzandosi l'ipotesi di distacco illecito.

Tali requisiti fondamentali sono due: **l'interesse del distaccante e la temporaneità del distacco.**

L'interesse del distaccante è il vero elemento costituente il discrimine dalla somministrazione di manodopera, nella quale l'interesse si sostanzia in un mero guadagno, ovvero in uno scopo lucrativo derivante dalla messa a disposizione del personale ad altro soggetto e, per tale ragione, per essere lecita, deve essere debitamente autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'agenzia di somministrazione deve essere iscritta ad apposito Albo istituito presso lo stesso

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D