

Il distacco temporaneo di lavoratori: disciplina giuridica, economica e contributiva

di [Commercialista Telematico](#), [ANTONIO TUZIO](#)

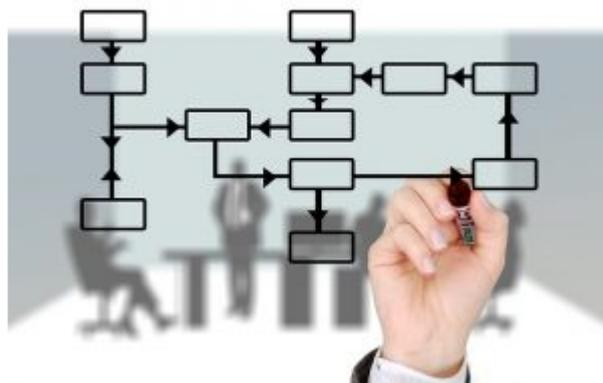
Pubblicato il 20 Luglio 2019

In questo tipo di rapporto giuridico il **datore di lavoro (distaccante)** distacca **temporaneamente** un proprio **lavoratore** presso un soggetto **beneficiario** per l'esecuzione di un'attività lavorativa.

Vediamo in questo articolo gli elementi cardine della disciplina giuridica, economica e contributiva dell'istituto del distacco.

Indice rapido dell'articolo:

- Distacco temporaneo del lavoratore: definizione
- Distacco e trattamento giuridico
- Distacco e trattamento economico, previdenziale e assicurativo
- Distacco illecito: le sanzioni previste
- Distacco e DURC in caso di contratto d'appalto



Distacco temporaneo di lavoratori: definizione

Per affrontare questo tema partiamo dalla definizione di distacco resa dall'[art.30 del D.Lgs,10/09/2003 n.276](#) o anche Legge Biagi:

"L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse legittimo, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto (non necessariamente imprenditore) per l'esecuzione di un'attività lavorativa. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore."

In questo tipo di rapporto giuridico abbiamo contemporaneamente il sorgere di un'obbligazione giuridica tra il datore di lavoro ed i lavoratori, identificabile come consueto rapporto di lavoro dipendente regolamentato, **con il coinvolgimento di un terzo soggetto**, estraneo al rapporto di lavoro subordinato stipulato tra i primi due, che tuttavia diviene il beneficiario della prestazione lavorativa.

Caratteristiche del distacco di lavoratori

Il datore di lavoro originario viene definito in questa circostanza "**distaccante**" e, per realizzare un suo interesse produttivo, caratterizzato da **precisi requisiti di specificità, concretezza, durevolezza**, ma diverso dalla mera somministrazione di lavoro altrui, mette a disposizione di un terzo uno o più lavoratori per una determinata attività lavorativa.

Consideriamo che il distacco ha carattere di **temporaneità**, quindi non può essere posto a titolo definitivo.

La durata deve essere infatti finalizzata al **conseguimento dell'interesse produttivo del distaccante**.

Il rapporto di subordinazione

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