

Distacco dei lavoratori: regole da rispettare e gestione pratica

di [Celeste Vivenzi](#), [Marta Vivenzi](#)

Publicato il 26 Settembre 2024

Il distacco del lavoratore si configura quando un datore di lavoro, per un proprio interesse, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto uno o più dipendenti. Questo rapporto trilaterale non genera un nuovo contratto con il terzo, ma modifica le modalità lavorative dell'impiegato. Scopriamo come funziona il distacco, i diritti del lavoratore e le differenze rispetto alla somministrazione di manodopera. In particolare, quando è possibile e non opponibile il distacco? Quali gli adempimenti a carico del datore di lavoro?

Come noto, ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il **distacco del lavoratore** si configura quando il datore di lavoro, **per soddisfare un proprio interesse**, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. L'istituto del distacco non determina il sorgere di un nuovo rapporto con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l'effetto di modificare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti nell'originario contratto di lavoro. Si tratta di un rapporto giuridico trilaterale che intercorre tra tre soggetti: il datore di lavoro distaccante; l'azienda distaccataria; il lavoratore.

La gestione del distacco: punti principali

Come detto con il **distacco del lavoratore** il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa ([art. 30 del D.lgs. 276/2003](#)). In via generale il datore di lavoro rimane il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato e la procedura del **distacco** non è subordinato al consenso del lavoratore fatto salvi i seguenti casi:



1. quando il distacco comporta un mutamento di mansioni necessita il consenso del lavoratore;
2. quando comporta un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nota: il distacco si differenzia dalla somministrazione di manodopera in quanto il somministratore realizza il solo interesse della somministrazione ai fini di lucro, mentre il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, come l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata.

Elementi che rendono il distacco non contestabile

Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004, n. 3 e nella risposta all'Interpello n. 1/2011, i requisiti di legittimità del distacco sono:

1. **Interesse del distaccante:** tale interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, da accertare caso per caso, in

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