

A cura di Danilo Randazzo

# Il distacco del personale dipendente: quello fittizio si configura come reato di truffa

Categoria: **Lavoro e Previdenza**  
Sottocategoria: **Varie**

Il distacco del lavoratore si concretizza con un provvedimento organizzativo con il quale 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**. Il datore di lavoro rimane, comunque, responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato.

## Di cosa si tratta?

Premessa.....	2
Elementi di genuinità del distacco .....	2
Tipologia di distacco .....	3
Distacco per riduzione di personale.....	4
Adempimenti del datore di lavoro distaccante .....	4
Distacco illegittimo .....	5
Riferimenti normativi.....	5



**Premessa**

Il distacco del lavoratore, da tenere ben distinto dalla trasferta, consiste in un provvedimento organizzativo con il quale 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 Dlgs. 276/03). Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato e non è subordinato al consenso del lavoratore.

Bisogna, comunque, tenere presente che:

- ➔ il distacco che comporti un **mutamento di mansioni** deve avvenire con il **consenso** del lavoratore interessato;
- ➔ il distacco che comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a **più di 50 km** da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate **ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive**.

**Elementi di genuinità del distacco**

Il distacco è considerato genuino solo se vengono rispettati i seguenti elementi essenziali:



**l'interesse del distaccante:** deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, da accertare caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che tuttavia **non può mai coincidere con l'interesse lucrativo connesso alla mera somministrazione di lavoro** (Ministero del Lavoro Circolare n. 28/2005);



**NOTA BENE** - La legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione del D.L. 76/2013, ha previsto una particolare previsione relativa al distacco di personale che avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 5/2009, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33. In questa ipotesi l'interesse al distacco da parte del distaccante non deve essere accertato ma si presume connesso e pertanto sorge automaticamente, proprio in forza dell'operare della rete.

**La temporanea del distacco**



il distacco deve essere necessariamente temporaneo. Tale previsione non incide sulla durata del distacco, breve o lunga che sia, ma sul presupposto che, qualunque sia la durata del distacco, non può trattarsi di passaggio definitivo;

**La titolarità del rapporto di lavoro**



durante tutto il distacco la titolarità del rapporto di lavoro rimane in capo al distaccante, obbligato ad erogare la retribuzione e contribuzione, mantenendo il potere disciplinare. Il potere direttivo e di controllo invece si trasferiscono al distaccatario;

**Lo svolgimento del rapporto di lavoro** →

il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Ne consegue che il provvedimento di distacco non può risolversi in una messa a disposizione del proprio personale in maniera generica e, quindi, senza predeterminazione di mansioni.



**ATTENZIONE** - In assenza di tali requisiti di legittimità, il lavoratore interessato può fare ricorso in giudizio per la costituzione di **un rapporto di lavoro con il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione**, cioè il datore di lavoro presso cui è stato distaccato.

Il distaccatario può rimborsare le spese sostenute dal datore del lavoro per il pagamento della retribuzione e della relativa contribuzione del lavoratore durante il periodo di distacco, l'importante è che non superi il costo effettivamente sostenuto dal distaccante e che non vi sia presenza di alcun utile.



**OSSERVA** – Distaccare un lavoratore con contratto di apprendistato è possibile solo se si riesce a raccordare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro (Nota del Ministero del Lavoro del 17 gennaio 2019). Per questo motivo nel contesto produttivo del distaccatario, dovrà essere prevista la presenza del tutor al fine di garantire che il periodo del distacco risulti utile e coerente al percorso formativo dell'apprendista definito all'atto dell'assunzione. Secondo il principio di temporaneità proprio dell'istituto, è necessario inoltre che l'inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia una durata limitata rispetto al complessivo periodo di apprendistato.

**Tipologia di distacco**

Il distacco può essere:



Totale: la prestazione lavorativa viene effettuata totalmente presso la società distaccataria;



Parziale la prestazione lavorativa viene effettuata in parte presso la società distaccataria e in parte presso la società distaccante;



**OSSERVA** – È ammesso il distacco contestualmente all'assunzione del lavoratore distaccato.

**Distacco per riduzione di personale**

Attraverso **accordi sindacali**, al fine di evitare le riduzioni di personale, è possibile regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una **durata temporanea** (art. 8 D.L. 20.5.1993, n. 148 , conv L. 19.7.1993, n. 236 ; art. 30 c. 4, D.lgs. n. 276/2003). In tal caso l'**interesse**, più che del datore di lavoro, è dei **dipendenti** che, per tale via, evitano il **licenziamento**. Il distaccatario dovrà prestare particolare attenzione all' **andamento della crisi** dell'azienda **distaccante**: cessata tale situazione il distacco si ritiene concluso. A tal fine non occorre alcuna **autorizzazione preventiva** da parte di enti o Ministero. In presenza di accordi sindacali raggiunti in una procedura di licenziamento collettivo si ritiene legittimo, quale misura alternativa al licenziamento, l'assegnazione dei lavoratori eccedentari ad altra azienda del gruppo con **mansioni inferiori**, pur nella irriducibilità della retribuzione (Cass. 5.3.2020, n. 6289).

**Adempimenti del datore di lavoro distaccante**

Il datore di lavoro (distaccante), che distacca il proprio personale presso un'altra azienda (distaccataria) in Italia, deve provvedere a effettuare la comunicazione telematica obbligatoria attraverso il Modulo Unilav – quadro Trasformazione - entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento. **La comunicazione deve essere inviata anche se trattasi di distacco parziale.** La comunicazione obbligatoria Unilav può essere trasmessa telematicamente, collegandosi al seguente indirizzo <https://www.co.lavoro.gov.it/co/>, direttamente dall'azienda (previa registrazione) oppure da un intermediario abilitato.



Comunicazioni Obbligatorie On Line



**COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE ON LINE  
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

**Comunicazioni obbligatorie, istruzioni per la compilazione del campo "CCNL"**

Nella compilazione di una CO, nel caso in cui il CCNL di riferimento per un rapporto di lavoro non sia presente nell'elenco dei contratti collettivi nazionali proposti oppure non trovi corrispondenza tra le informazioni inserite nella tabella "livello retributivo", occorre compilare il modello come segue: in attesa di aggiornamenti dell'anagrafica del CCNL, il soggetto obbligato può procedere selezionando la voce del contratto collettivo nazionale "CD". Rimane in ogni caso l'obbligo di indicare una retribuzione minima annuale maggiore di zero. Nei casi in cui è proposto un livello retributivo diverso da quello applicato, è possibile inserire manualmente quest'ultimo valore nel campo "retribuzione/compenso". Tutto ciò in attesa degli aggiornamenti dell'anagrafica del CCNL.

**Avviso per gli utenti di Trento**

Da mercoledì 20 maggio 2020 alle ore 12.00 le utenze accreditate per la Provincia Autonoma di Trento non potranno più inviare da questo sistema informatico i moduli UNILAV, UNISOMM, VARDATORI e UNIURG. Le stesse utenze rimarranno attive su questo sistema per la compilazione e l'invio del modulo Unilav congiunte in agricoltura (UNILAV\_Cong). Tali moduli potranno essere compilati, a partire da giovedì 21 maggio 2020, sul nuovo sistema informatico SARE della Provincia Autonoma di Trento. Infine, da lunedì 11 maggio 2020 alle ore 12.00 non sarà più possibile procedere con l'accreditamento di nuove utenze riferite alla stessa Provincia Autonoma. Per maggiori informazioni sul nuovo sistema SARE consultare la pagina: **SARE-Sistema-Informatico-per-le-Comunicazioni-Obbligatorie**

**Accesso al Sistema Informativo Comunicazioni Obbligatorie**

L'accesso è consentito a tutti i soggetti obbligati e abilitati che abbiano ricevuto le credenziali di accesso (login e password) dal servizio di Accreditamento. Il Sistema Informativo Comunicazioni Obbligatorie consente ai soggetti accreditati:

- L'invio delle comunicazioni attraverso maschere web aderenti ai modelli Unificato\_LAV, Unificato\_LAV\_CONG, Unificato\_SOMM, Unificato\_URG, Var\_Datori
- L'upload di file in modalità massiva, ovvero contenenti più comunicazioni in formato XML compresse in un file .ZIP
- La rettifica e l'eliminazione delle comunicazioni effettuate
- La gestione (salvataggio, ricerca) delle comunicazioni inviate e da inviare
- La creazione di credenziali per utenti delegati

Accesso al servizio

Nome Utente

Password

**accedi**

Ho dimenticato la password

**Distacco illegittimo**

L'assenza dell'interesse del distaccante, rende illegittimo il distacco e quindi configurabile la fattispecie della interposizione vietata di manodopera, con conseguente costituzione del rapporto di lavoro in capo alla società distaccataria, nel medesimo livello contrattuale posseduto (Trib. Napoli 2.10.2019).



**OSSERVA** - Il **distacco fittizio**, che comporti un risparmio contributivo a favore del distaccante, configura il **reato di truffa** (Cass., sez. II penale, 15.7.2020, n. 23921).

**Riferimenti normativi**

- Art. 30 Dlgs. 276/03;
- Ministero del Lavoro Circolare n. 28/2005;
- legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione del D.L. 76/2013;
- D.L. 5/2009, convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33;
- Nota del Ministero del Lavoro del 17 gennaio 2019;
- Cass. 5.3.2020, n. 6289.