



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 25/I/0001387

Roma, 2 febbraio 2011

*Alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato
e della Piccola e Media Impresa
Via G.A. Guattani 13
00161 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – distacco ex art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 – svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede del distaccatario.

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, concernente la disciplina del distacco.

In particolare, l'istante chiede chiarimenti in merito alla sussistenza di eventuali vincoli logistici riferibili allo svolgimento della prestazione lavorativa, ossia se sia legittimo l'utilizzo dell'istituto nel caso in cui il lavoratore distaccato espleti la propria attività in luogo diverso dalla sede del distaccatario.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della configurazione giuridica del distacco, occorre richiamare i requisiti di legittimità fissati dall'art. 30 citato, ricordando che l'istituto in esame non determina una novazione soggettiva del rapporto di lavoro, ovvero 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, dunque, di una vicenda "interna" al rapporto, in quanto il distaccante resta l'unico titolare dello stesso.

Il medesimo articolo individua, quali elementi caratterizzanti l'istituto:

- l'interesse del distaccante;
- la temporaneità del distacco;
- lo svolgimento di una determinata attività lavorativa,

elementi tutti indispensabili ai fini del legittimo ricorso al distacco.

Con riferimento al primo requisito, si evidenzia che il distacco può essere giustificato da un qualsiasi **interesse produttivo del distaccante**, anche di carattere non economico che, tuttavia, non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro.

Tale interesse, come precisato da questo Ministero, con circolare n. 28/2005, deve essere *specifico, rilevante, concreto e persistente*, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. È pertanto necessaria una puntuale individuazione delle finalità perseguite con il distacco – quindi **temporalmente limitato** – evitando l'utilizzo di “clausole di stile” ed evidenziando, anche nel caso di distacco del lavoratore verso un'impresa facente parte dello stesso gruppo, la sussistenza di uno specifico interesse dell'imprenditore distaccante.

Il terzo ed ultimo requisito dell'istituto è costituito dallo svolgimento di una **determinata attività lavorativa**; ciò significa che il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante.

Quelli indicati sono dunque gli unici requisiti che il Legislatore ha inteso richiedere ai fini di un legittimo ricorso al distacco, mentre la dislocazione del lavoratore presso la sede dell'impresa distaccataria, pur rappresentando l'ipotesi “statisticamente” più ricorrente, **non può costituire un elemento indispensabile al corretto utilizzo dell'istituto**.

Il luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e dunque come tale non sembra assumere particolare rilievo – potendosi individuare addirittura nella stessa sede del datore di lavoro distaccante – nel momento in cui sia già accertata la sussistenza dei requisiti indicati e, primo fra tutti, l'interesse del datore di lavoro. Va, peraltro, sottolineato che la natura dell'attività esercitata dal distaccante può giustificare l'espletamento della prestazione lavorativa in una o più sedi diverse da quella propria dell'azienda distaccataria (ad es. trasporto, manutenzione d'impianti, controllo di sistemi informatici, eventuali prestazioni di natura intellettuale, ecc.).

Fermo restando quanto sopra, la prestazione del lavoratore presso una sede di lavoro diversa da quella del distaccatario costituisce dunque un elemento di fatto della prestazione che potrà eventualmente essere valutato, unitamente agli altri, per verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti di legittimità e l'assenza di condotte elusive della normativa in esame.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

SC/ADB