



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 01/03/2012  
Prot. 37 / 0004258 / MA007.A001

## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione II

Attività di interpello, consulenza e affari legali

Direzione Territoriale del Lavoro

di Novara

Oggetto: quesito in ordine alla documentazione necessaria per il distacco di lavoratori – art. 4 *bis*, D.Lgs. n. 181/2000, come modificato dall'art. 1, comma 1183, L. n. 296/2006.

Con riferimento alla richiesta di chiarimenti pervenuta da codesta Direzione territoriale del lavoro in merito alla problematica concernente la comunicazione al Centro per l'impiego del distacco di lavoratori, ex art. 4 *bis*, D.Lgs. n. 181/2000, si ritiene opportuno formulare le seguenti osservazioni.

In via preliminare, occorre evidenziare che l'istituto del distacco, ex art. 30 D.Lgs. n. 276/2003, non determina il sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l'effetto di modificare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti nell'originario contratto di lavoro. Si tratta, dunque, di una **vicenda interna al rapporto**, in forza della quale il distaccante ne resta l'unico titolare.

Per quanto concerne gli adempimenti gravanti sul datore di lavoro distaccante, fermo restando l'assolvimento dell'obbligo della comunicazione preventiva d'instaurazione del rapporto di lavoro, si ricorda che, l'art. 4 *bis*, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000, sancisce l'invio al Servizio competente, entro cinque giorni, della comunicazione circa le variazioni relative al medesimo rapporto, tra le quali quella relativa al distacco del lavoratore.

Si precisa che nell'ipotesi in cui il distaccante non assolva all'obbligo di comunicazione della variazione di cui sopra l'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003 dispone la sanzione amministrativa pecuniaria per un importo variabile da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato (diffidabile).

Si sottolinea, inoltre, che la citata comunicazione di variazione non costituisce un mero adempimento di carattere "burocratico", in quanto consente al personale ispettivo di effettuare una prima valutazione in ordine alla natura del rapporto intercorrente tra il lavoratore, presunto distaccato ed il datore di lavoro, presunto distaccatario.

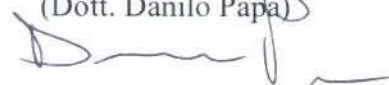
Al fine di scongiurare un uso distorto dell'istituto, nonché di individuare le ipotesi potenzialmente illecite, risulta altresì utile richiamare i requisiti di carattere sostanziale indispensabili per un corretto utilizzo dell'istituto.

Al riguardo, si ricorda che l'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 enuclea quali elementi di natura sostanziale, l'interesse del distaccante, la temporaneità del distacco, lo svolgimento di una determinata attività lavorativa, il cui riscontro si considera, dunque, necessario per la genuinità del distacco stesso (cfr. risposta ad interpello n. 1/2011).

Ciò premesso e con specifico riferimento alla fattispecie prospettata, occorre evidenziare che l'attività ispettiva e l'eventuale valutazione di non genuinità del distacco devono tener conto del rapporto effettivamente realizzatosi tra le parti datoriali ed il lavoratore, che non può prescindere dall'esame di ogni ulteriore documentazione, **anche interna all'azienda**, legata all'attivazione dell'istituto in esame.

Più in particolare, in mancanza della comunicazione al Centro per l'impiego, potrebbero assumere rilevanza altri documenti attestanti il rapporto intercorso tra le imprese, tra i quali **le missive aventi data certa** – raccomandate a/r, fax, e-mail per posta certificata etc. – idonee a comprovare il corretto utilizzo del distacco e, soprattutto, dei citati requisiti dell'interesse del distaccante e della temporaneità.

IL DIRIGENTE  
(Dott. Danilo Papa)



SC/ADB -10742