



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO



Andrea Asnaghi
Consulente del lavoro

NOVITÀ SUL DISTACCO

MILANO
22 SETTEMBRE 2026

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art. 30 d. lgs. 276/2003 («Legge Biagi»)

- L'ipotesi del distacco si configura quando un 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.
- In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
- Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporta un trasferimento (spostamento) 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.

Milano, 22 settembre 2026

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art. 30 d. lgs. 276/2003 («Legge Biagi»)

- Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. (ricordiamocelo per dopo)

■

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

■ .



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art. 30 d. lgs. 276/2003 («Legge Biagi»)

- 4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto **un contratto di rete di impresa** che **abbia validità** ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, **l'interesse della parte distaccante** **sorge automaticamente in forza dell'operare della rete**, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

■ .





IL DISTACCO DEL LAVORATORE

La normativa sul distacco (novità della Biagi nel 2003) si forma acquisendo elementi tratti da sentenze e dottrina e basandosi su:

- **Interesse del distaccante (un eventuale interesse anche del distaccatario è neutro)**
- **Gestione amministrativa a cura del distaccatario**
- **Tempo determinato (situazione contingente o momentanea)**
- **Entro 50 km. (altrimenti motivazione ex 2103 c.c.)**
- **Per mansioni corrispondenti (altrimenti accordo del lavoratore)**

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Esempi di interessi legittimi per il distacco:

- **Apprendimento/formazione (nuovi lavori o macchinari)**
- **Raccordo in fasi di lavorazione**
- **All'interno di attività consorziate o in associazione (ora sempre legittimo in reti di impresa >>L. 99/2013)**
- **Preparazione attività societarie (es. fusioni oo incorporazioni)**
- **Crisi di lavoro (ricordiamocelo per dopo)**

- **NB Non è possibile il puro “prestito” di personale**



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Elementi «gestionali» del distacco

Utilizzo da parte del distaccatario (come proprio personale)

Utilizzatore non responsabile in solido con distaccante. * no uniformità di CCNL rispetto al lavoro eseguito (come nell'appalto).

Distaccatario responsabile per la sicurezza (insieme al distaccante)

Possibile addebito del costo a distaccatario (non superiore a costo del lavoro) – non necessario (anzi elemento potenzialmente sospetto)

Fattura riaddebito >> ora sicuramente con IVA

*** fonte di possibile ELUSIONE**



Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Gestione amministrativa del distacco

- Deve essere comunicato entro 5 gg con modello UniLav
- Deve comparire sul LUL del distaccatario (come per i somministrati) solo per la parte «anagrafica», anche solo all'inizio e alla fine del distacco * (non sanzionabile ma oggetto di disposizione)
- Compare negli elenchi di cui all'art. 4 D.M. 9 luglio 2008 LUL*

* Vademecum LUL punto B.5

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Distacco non genuino- sanzioni

riscrizione art. 18 del dlgs. 276/2003

Arresto fino 1 mese o ammenda di 60 euro /die per ogni lavoratore L'arresto o l'ammenda di euro 60 al giorno

importo aumentato del 20 % se recidiva nei 3 anni precedenti

Se c'è anche sfruttamento di minori, arresto fino a 18 mesi e ammenda x 6 volte.

Se fattispecie fraudolenta ammenda a 100 euro /die o arresto fino a 3 mesi.





IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Contratto di rete /decr rilancio

Art. 43-bis L. 77/2020 (conv. decreto rilancio -d.l. n. 34/2020)

nuova tipologia di contratto di rete con causale di solidarietà.

il contratto di rete “può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti. [...] Ai predetti fini le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell’articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete”.

Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Contratto di rete /decr rilancio (continua)

Art. 43-bis L. 77/2020 (conv. decreto rilancio -d.l. n. 34/2020)

nuova tipologia di contratto di rete con causale di solidarietà.

In questo modo il legislatore ha consentito l'utilizzo del contratto di rete per far fronte alle ricadute occupazionali dell'attuale situazione di emergenza epidemiologica.

Rientrano infatti tra le finalità del contratto di rete “l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro, l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi”.

Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

- Ma cosa dice(va) l'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, richiamato dalla legge Biagi ?
- Modifica l'art. 24 della L.2239/91 come segue:
 - «
«Gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea».
- Il Min. Lav. (circ. n. 3 del 15/1/2004) ha confermato che, mentre il distacco ordinario richiede sempre il requisito dell'interesse del distaccante, il distacco legato a crisi occupazionali e volto a evitare licenziamenti collettivi (ex lege 223/91) poggia **sulla specifica cornice dell'accordo sindacale aziendale o territoriale.**

IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art- 16-quater del DL 62/2026

- Introdotta una **disciplina sperimentale (fino 31 dicembre 2029)** che codifica in modo più chiaro (ma non certo nuovo) il distacco per la salvaguardia occupazionale e la continuità produttiva.
- Il distacco può avvenire anche in totale assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante.
- È applicabile anche tra imprese appartenenti a settori merceologici diversi o che adottano CCNL differenti.
- L'operazione è tassativamente subordinata alla sottoscrizione di un accordo sindacale preventivo per tutelare i lavoratori coinvolti.

Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art- 16-quater del DL 62/2026

- **Accordo sindacale preventivo obbligatorio**
- **deve essere sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) o, in loro assenza, con le OO SS territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di esercitare un controllo (?) di merito (anti somm. illecita)**
- **Finalità salvaguardia dei livelli occupazionali, continuità produttiva o competenze professionali.**
- **Accordo espresso per prevenire esuberi o strumenti di riduzione lavoro e integrazione salariale**

Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Art- 16-quater del DL 62/2026

- Alcuni principi (presumibilmente da emanando decreto Min. lavoro con aspetti non facili da coordinare- 60 gg ciaone)
- **Rispetto delle mansioni:** Il lavoratore può essere distaccato solo a patto che vengano rispettate le sue mansioni di assunzione o equivalenti; NO a demansionamento "automatico" per crisi.
- Legittimato il distacco anche tra aziende di settori merceologici diversi o che applicano CCNL differenti. l'accordo sindacale definirà probabilmente trattamenti economici e normativi applicabili durante il distacco per evitare dumping.
- Il datore di lavoro distaccante resta titolare del rapporto (non cambiano aspetti amministrativi, comunicativi etc.)

Milano, 22 settembre 2026



IL DISTACCO DEL LAVORATORE

Ricapitolando

Nulla di particolarmente innovativo (al più una sistemazione dell'esistente- ma ahimè senza raccordo col passato)

Possibile ma scivolosa l'applicazione senza aspettare il decreto.

Eventualmente rifarsi alla vecchia normativa ancora in vigore ma con prudenza e focalizzando bene la causale da individuare (non evitare CIG ma esuberi).

Non utilizzare per eludere perché vi sono sanzioni anche pesanti (e poi perché l'interposizione è un crimine e va combattuta)



