PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 5995 di Martedì 13 gennaio 2026

Edilizia e sicurezza: le caratteristiche dell'istituto del distacco

Le linee di indirizzo della Regione Lombardia per la sicurezza nei cantieri delle grandi opere. Focus sul distacco dei lavoratori: requisiti del distacco, condizioni di lavoro, distacco transnazionale e obblighi del datore di lavoro distaccante.

Milano, 13 Gen ? Uno degli aspetti di particolare rilievo nell'ambito della prevenzione, soprattutto per i quesiti e le incertezze che può generare nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, riguarda l'istituto del **distacco**.

A questo proposito, è bene ricordare che, secondo quanto stabilito dall'**articolo 30**, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003, il **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 (" Il distacco: responsabilità del distaccante e del distaccatario").

Per approfondire il tema del distacco, con particolare riferimento al mondo dei cantieri e, in particolare, i cantieri delle grandi opere, possiamo fare riferimento alle " Linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico", un documento approvato dalla Regione Lombardia il 20 dicembre 2024 con la **Deliberazione n. 3679/2024**.

Di distacco si parla nel capitolo dedicato all'"**Idoneità tecnico professionale delle imprese e lavoratori autonomi**".

Nell'articolo riprendiamo alcuni contenuti del documento affrontando i seguenti argomenti:

- L'istituto del distacco: interesse e requisiti del distacco
- L'istituto del distacco: condizioni di lavoro e distacco transnazionale
- L'istituto del distacco: obblighi del datore di lavoro distaccante

Pubblicità

L'istituto del distacco: interesse e requisiti del distacco

Nel paragrafo dedicato al "**Distacco dei lavoratori**" il documento regionale sottolinea che l'**interesse** di cui si parla nell'articolo 30 indicato sopra "deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata, potendo ad ogni modo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante, anche di carattere non economico".

E nel distacco si individuano tre attori: il **lavoratore**, il **datore di lavoro "distaccante"** e il **datore di lavoro distaccatario**.

Si segnala poi che:

- "la titolarità del rapporto di lavoro rimane sempre in capo al datore distaccante";
- "il lavoratore può rendere la propria prestazione lavorativa presso il distaccatario anche solo parzialmente; quindi, non è necessario che l'intero monte ore lavorate sia eseguito presso il soggetto distaccatario, ovviamente secondo le specifiche modalità definite nella documentazione contrattuale";
- il datore di lavoro "è tenuto a comunicare il distacco entro cinque giorni per via telematica al Ministero del Lavoro".

Ma quali sono i requisiti del distacco?

Si indica che ai fini della legittimità del distacco "è necessario che sussistano i seguenti **requisiti**:

- **temporaneità del distacco**: la norma non prevede una durata minima o massima del distacco, ma impone che lo stesso abbia durata temporanea e non indeterminata;
- **interesse** di tipo produttivo proprio del datore di lavoro distaccante affinché venga svolta l'attività lavorativa presso un soggetto terzo".

Si indica poi che il lavoratore distaccato "deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante e non a generiche attività".

L'istituto del distacco: condizioni di lavoro e distacco transnazionale

Riguardo alle **condizioni di lavoro e di occupazione** durante il periodo di distacco si indica che al lavoratore distaccato in Italia "devono essere garantite le **medesime condizioni di lavoro e di occupazione** previste per i lavoratori che operano nel luogo in cui si svolge il distacco, tra cui:

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario;
- condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**;
- provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;

- condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;
- indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio.

Nel documento regionale si parla anche del **distacco transnazionale**.

In particolare, il **D.Lgs. 136 del 17 luglio 2016** "trova applicazione nei confronti delle imprese stabilite in un altro Stato membro che distaccano in Italia uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa (anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario) a condizione che durante il periodo del distacco continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato".

Sono segnalate, a titolo esemplificativo, le **tre principali casistiche di distacco transnazionale**:

- "distacco tra un'azienda avente sede in uno Stato dell'Unione Europea presso una propria filiale in Italia o presso un'azienda appartenente al medesimo gruppo societario;
- distacco tra un'azienda avente sede in uno Stato dell'Unione Europea nell'ambito di un contratto di natura commerciale con un committente avente sede in Italia;
- distacco di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato dell'Unione Europea presso un'impresa utilizzatrice avente sede in Italia".

L'istituto del distacco: obblighi del datore di lavoro distaccante

Veniamo, infine, agli **obblighi del distaccante**.

Il datore di lavoro "distaccante" deve:

1. designare, durante il periodo di distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti e, per il periodo di distacco, di un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali;
2. inoltrare la comunicazione preventiva per via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del distacco:
3. comunicare per via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro cinque giorni, le eventuali modifiche di quanto indicato nella comunicazione preventiva, ad eccezione della variazione della data di inizio;
4. conservare durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, predisponendone copia in lingua italiana, i seguenti documenti:

1. il contratto di lavoro o altro documento analogo;
2. i prospetti paga;
3. i prospetti circa l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero
4. la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti;
5. la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore.

Si ricorda anche che il **regime della solidarietà retributiva e contributiva** disciplinati dalla normativa statale "si applica anche nella materia dei distacchi transnazionali. L'impresa utilizzatrice in Italia è quindi obbligata in solido con l'impresa distaccante per eventuali irregolarità commesse dalla medesima, in relazione alle retribuzioni e ai contributi dovuti ai lavoratori impegnati nel distacco".

Concludiamo rimandando alla lettura integrale delle linee di indirizzo regionale che si soffermano anche sulla durata del distacco, sul contratto di rete e sulla codatorialità nell'ambito delle reti di imprese.

RTM

Scarica i documenti citati nell'articolo:

Regione Lombardia, Deliberazione della Giunta regionale (DGR) n. 3679 del 20 dicembre 2024 "Approvazione delle linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico e dello schema di accordo per la diffusione delle linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico" e "Linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico" a cura della Cabina di Regia relativa al Protocollo d'Intesa per il lavoro, la legalità, la sicurezza, la sostenibilità, la promozione della partecipazione e del confronto sui temi connessi a PNRR e PNC, Piano Lombardia, Olimpiadi Invernali Milano Cortina 2026, edizione 2024.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it