

# Messaggio Inps n. 16085 – Il distacco comunitario

---

7 Agosto 2008

Con l'allegato messaggio l'Inps, oltre a fornire un dettagliato riepilogo di tutti i documenti (messaggi e circolari) elaborati dall'istituto in materia di distacco, ha allegato la Guida pratica ai distacchi nell'Unione Europea realizzata dal Ministero del Lavoro e contenente alcune risposte alle domande più frequenti sulla materia (FAQ).

Nel messaggio l'Inps ribadisce la differenza sostanziale tra il distacco e la mera fornitura di manodopera.

Il primo, infatti, è caratterizzato, così come si legge anche in numerose disposizioni comunitarie e come più volte ribadito nelle circolari sull'argomento, dal fatto che il lavoratore, inviato da un'impresa comunitaria presso un'impresa di altro paese, continua a svolgere la propria attività nell'interesse precipuo della distaccante e sotto la direzione della medesima, mentre nella mera prestazione di manodopera tali requisiti non sussistono.

Elemento distintivo del distacco rimane, come confermato anche dalla Corte di Giustizia Europea, il permanere durante tutto il periodo del distacco del rapporto organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato, nel senso che spetterà all'impresa distaccante decidere il prodotto finale o il servizio che deve garantire il lavoratore.

Due sono i casi particolari di distacco che vengono presi in considerazione dall'Istituto previdenziale quali fattispecie facilmente oggetto di un utilizzo abusivo dell'istituto medesimo.

La prima è quella in cui il lavoratore viene "distaccato" presso un'impresa dello stesso stato membro perché svolga la propria attività lavorativa simultaneamente in due o più imprese. In tal caso il distacco potrà essere considerato legittimo esclusivamente a condizione che il lavoratore continui comunque a esercitare la propria attività lavorativa per conto dell'impresa di origine.

La seconda fattispecie illustrata è quella in cui viene distaccato personale assunto per essere distaccato: l'istituto ha precisato quanto segue al fine di ridurre la possibilità di abusi.

Laddove si tratti di vere e proprie imprese interinali che assumono personale per distaccarlo all'estero, oltre alla presenza dei requisiti peculiari del distacco di personale sopra menzionati, è necessario dimostrare che le medesime imprese comunque operino abitualmente distaccando il personale presso utilizzatori che hanno la propria sede nel paese di invio; laddove invece si tratti di imprese diverse da quelle interinali, queste devono comunque svolgere attività sostanziali e impiegare abitualmente il proprio personale sul territorio del paese di invio.

La verifica dell'esistenza o meno di attività sostanziali svolte nello stato di invio avviene attraverso una serie di controlli su elementi obiettivi, indicati specificatamente nella guida pratica allegata.

I casi in cui si esclude in maniera categorica l'applicazione dell'istituto del distacco sono stati individuati come segue:

1. l'impresa distaccataria mette il lavoratore distaccato a disposizione di un'altra impresa del

Paese di impiego;

2. il lavoratore distaccato presso un Paese membro viene messo a disposizione di un'impresa situata presso un altro Paese membro;
3. viene assunto un lavoratore per essere inviato presso un'impresa di un Paese membro che lo invierà presso un'impresa di un terzo Paese.

Tali fattispecie, infatti, non sono in grado di garantire la sussistenza dei requisiti necessari caratterizzanti il distacco.

Nella Guida allegata al messaggio Inps vengono ribaditi, in risposta a quesiti particolarmente ricorrenti (FAQ), alcuni principi e regole sul distacco, tra cui si sottolineano:

- nel caso di lavoratori autonomi che svolgano temporaneamente la propria attività in uno Stato membro diverso da quello di origine, possono essere applicate le stesse regole dei lavoratori distaccati, pur non potendosi parlare di "distacco", non sussistendo alcun datore di lavoro;
- il distacco comunitario è regolare quando il lavoratore dipende normalmente da un'impresa di uno Stato membro che lo invia presso altra impresa di altro Stato membro per svolgere per conto della prima la prestazione lavorativa e semprechè la durata di tale lavoro non superi i 12 mesi e il lavoratore non sia inviato per sostituire un altro distacco; deve, inoltre, permanere tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato un legame organico;
- l'attestato di distacco per i primi 12 mesi (E101) deve essere richiesto all'ufficio territorialmente competente dello Stato membro di invio che attesta l'assolvimento degli oneri contributivi da parte dell'impresa distaccante;
- Per distacchi frequenti e di breve durata può essere adottata una procedura semplificata consistente nel rilascio da parte dell'ufficio competente di uno stock di formulari E101 prestampati, da compilare a carico della distaccante al momento dell'utilizzazione;
- Per distacchi superiori a 12 mesi bisognerà effettuare la richiesta di un ulteriore modello (E102), all'autorità competente al rilascio, che provvederà, dopo l'effettuazione di appositi controlli, a consegnare copia del formulario sia al datore di lavoro che al lavoratore.

[3546-guida.pdf](#)[Apri](#)

[3546-Messaggio Inps.pdf](#)[Apri](#)