

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2867

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GUSMEROLI, MOLINARI, ANDREUZZA, BILLI, CECCHETTI,
LAZZARINI, LOIZZO, MATONE**

Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e altre disposizioni in materia di mobilità temporanea dei lavoratori tra imprese per la salvaguardia dell'occupazione e della continuità produttiva

Presentata il 7 aprile 2026

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La presente proposta di legge reca disposizioni in materia di mobilità temporanea dei lavoratori tra imprese attraverso l'istituto del distacco, con la finalità di rafforzare gli strumenti di salvaguardia dell'occupazione, di sostenere la continuità produttiva e di favorire un più efficace incontro tra esigenze temporanee delle imprese e tutela del lavoro.

Ai sensi della normativa vigente, di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il distacco del lavoratore si configura quando il 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. L'istituto del distacco non deter-

mina 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.

Tuttavia, l'assetto vigente presenta elementi di rigidità che ne limitano l'utilizzo proprio nelle situazioni in cui esso potrebbe esprimere la maggiore utilità economica e sociale. Ciò avviene, in particolare, nei casi di crisi aziendale, di contrazione temporanea dell'attività produttiva, di squilibrio tra la disponibilità di forza lavoro e i fabbisogni organizzativi dell'impresa nonché nel contesto di gruppi societari, di reti di imprese e di filiere produttive.

In tali circostanze, la possibilità di una temporanea riallocazione del lavoratore presso altra impresa può costituire uno strumento concreto per evitare sospensioni improduttive dell'attività, ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali, scongiurare esuberi e licenziamenti, preservare competenze professionali già formate e assicurare la continuità dei processi produttivi. Si tratta, dunque, di introdurre una disciplina che consenta di utilizzare il distacco non soltanto come modulo di organizzazione dell'impresa, ma anche come leva di politica attiva e difensiva del lavoro.

La presente proposta di legge non intende, tuttavia, determinare una liberalizzazione indiscriminata dell'istituto né attenuare le garanzie riconosciute al lavoratore né aprire spazi di elusione rispetto alla disciplina della somministrazione di lavoro. Al contrario, essa costruisce una fattispecie speciale, disciplinata con regole rigorose, nella quale il distacco può essere ammesso anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante, ma soltanto quando ricorrano precise finalità di carattere occupazionale e produttivo e quando l'operazione sia assistita da un doppio accordo sindacale.

Questo costituisce l'elemento qualificante della proposta. Si introduce, infatti, una forma di distacco assistito da un accordo sindacale bilaterale, ossia subordinata alla stipulazione di uno specifico accordo collettivo presso il datore di lavoro distaccante e di uno specifico accordo collettivo presso il soggetto distaccatario. Tale meccanismo garantisce che il ricorso all'istituto avvenga in un quadro di trasparenza, verificabilità e bilanciamento degli interessi coinvolti.

Presso il datore di lavoro distaccante, l'accordo assicura che il distacco sia effettivamente finalizzato alla tutela dell'occupazione e non si traduca in uno strumento improprio di alleggerimento dell'organico. Presso il soggetto distaccatario, l'accordo garantisce che l'inserimento temporaneo dei lavoratori avvenga in modo ordinato, compatibile con l'organizzazione aziendale e rispettoso delle posizioni dei lavoratori già occupati. La doppia negoziazione in

sede sindacale rappresenta, pertanto, il presidio essenziale per impedire usi distortivi dell'istituto e per radicarne la legittimità in una valutazione condivisa dalle parti sociali.

La proposta di legge prevede che l'accordo debba stabilire con chiarezza il numero dei lavoratori interessati, i criteri per la loro individuazione, la durata del distacco, le mansioni, il luogo della prestazione, il trattamento economico e normativo applicabile, le modalità di esercizio dei poteri organizzativi e disciplinari, gli obblighi in materia di salute e sicurezza e le condizioni di rientro presso l'impresa distaccante. In questo modo, l'accordo sindacale viene configurato non come un passaggio formale, ma come il luogo nel quale si definiscono i contenuti sostanziali e le garanzie dell'operazione.

In considerazione della più dettagliata disciplina introdotta per tale fattispecie, si provvede al coordinamento della disposizione dell'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che prevede la possibilità del comando o distacco di lavoratori « al fine di evitare le riduzioni di personale », e si abroga il comma 3 dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003, contenente un rinvio, ora divenuto superfluo, a tale disposizione.

Accanto a tale nuova fattispecie speciale, la presente proposta di legge contiene disposizioni volte a chiarire e rafforzare alcuni profili della disciplina generale del distacco. In particolare, essa individua ipotesi nelle quali la legittimità del distacco si presume, come nei casi di appartenenza sia del distaccante sia del distaccatario al medesimo gruppo societario, di adesione di entrambi i soggetti a un contratto di rete, di attuazione di accordi collettivi o di finalità di gestione di crisi aziendale e riallocazione occupazionale. Si tratta di ipotesi in cui l'interesse al distacco emerge in modo particolarmente evidente e nelle quali appare opportuno ridurre le incertezze interpretative che oggi scoraggiano le imprese e alimentano il contenzioso.

La proposta interviene inoltre sul requisito della temporaneità, precisando che esso può ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui il distacco sia collegato a specifici progetti, commesse o fasi produttive, nonché nell'ambito delle reti di imprese, purché resti fermo il carattere non definitivo del trasferimento della prestazione e sia garantito il diritto del lavoratore al rientro presso il datore di lavoro originario.

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda il coordinamento con i trattamenti di integrazione salariale. La proposta di legge chiarisce che, nei casi di distacco finalizzato alla salvaguardia occupazionale, il trattamento di integrazione salariale non spetta per le sole ore o giornate di effettiva prestazione rese presso il soggetto distaccatario, lasciando agli accordi collettivi il compito di disciplinare il corretto raccordo tra attività lavorativa effettiva e strumenti di sostegno del reddito. In questo modo si evita qualsiasi indebita sovrapposizione tra il lavoro svolto e la fruizione dell'integrazione salariale.

Particolare attenzione viene riservata anche alle reti di imprese e alle filiere produttive, che rappresentano una dimensione sempre più rilevante del tessuto economico nazionale, soprattutto con riguardo alle piccole e medie imprese. In tali contesti, una mobilità temporanea e regolata del lavoro può favorire la stabilità occupazionale, la condivisione delle competenze e la competitività del sistema produttivo. Per questo motivo le disposizioni proposte consentono il ricorso a forme di distacco multiplo o circolare e introducono strumenti di semplificazione negli adempimenti amministrativi.

Sul piano delle tutele, la presente proposta di legge conferma la centralità del

consenso del lavoratore, la necessità dell'atto scritto individuale, la conservazione dell'anzianità di servizio, il diritto al rientro e il mantenimento di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello in godimento, ferma restando l'applicazione del trattamento più favorevole. Sono inoltre previste specifiche clausole antiabuso volte a impedire l'utilizzo del distacco per la sostituzione di lavoratori in sciopero o in violazione delle norme concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro o per eludere la disciplina dei licenziamenti collettivi e della somministrazione di lavoro.

La proposta di legge consente altresì il ricorso alla certificazione dei contratti di distacco, quale strumento volto a incrementare la certezza giuridica e a ridurre il rischio di contenzioso, e dispone l'istituzione di una piattaforma digitale nazionale per la mobilità temporanea dei lavoratori tra imprese presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, finalizzata al supporto operativo, alla semplificazione degli adempimenti e al monitoraggio degli effetti occupazionali e produttivi dell'istituto.

In definitiva, la presente proposta di legge intende offrire al sistema produttivo italiano uno strumento pragmatico, equilibrato e socialmente presidiato per affrontare fasi di crisi o transizione, coniugando flessibilità organizzativa e tutela effettiva del lavoro. L'obiettivo è consentire che, dinanzi a difficoltà temporanee di un'impresa, la risposta non sia la mera inattività o la perdita di occupazione, ma la possibilità di mantenere il lavoratore all'interno di un circuito produttivo, preservandone reddito, competenze e prospettive professionali, nel quadro di un confronto sindacale pieno e responsabile.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge reca disposizioni volte a salvaguardare i livelli occupazionali e a sostenere la continuità produttiva delle imprese, favorendo la mobilità temporanea dei lavoratori tra imprese attraverso l'applicazione dell'istituto del distacco, in particolare nei casi di crisi, di sospensione o di riduzione dell'attività, allo scopo di promuovere la collaborazione tra le imprese, con particolare riguardo ai gruppi societari, alle reti di imprese e alle filiere produttive, prevenendo l'utilizzazione elusiva dell'istituto del distacco rispetto alla disciplina della somministrazione di lavoro.

Art. 2.

(Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di distacco)

1. All'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « Il requisito della temporaneità si intende soddisfatto anche nei casi in cui il distacco sia collegato alla realizzazione di specifici progetti, commesse o fasi produttive nonché nei casi di distacco continuativo nell'ambito di reti di imprese, purché sia comunque individuabile la durata temporanea dell'assegnazione e siano garantiti il diritto al rientro del lavoratore e il carattere non definitivo del trasferimento della prestazione. Nei casi di distacco ordinario di durata superiore a dodici mesi è richiesto il consenso del lavoratore »;

b) al comma 2:

1) dopo le parole: « il datore di lavoro » è inserita la seguente: « distaccante »;

2) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , ferma restando l'applicazione del trattamento complessivamente più favorevole al lavoratore »;

c) il comma 3 è abrogato;

d) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« 3-bis. Il datore di lavoro distaccante fornisce al lavoratore, prima dell'inizio del distacco, un'informativa scritta nella quale sono indicati:

a) la durata del distacco;

b) le mansioni attribuite;

c) la sede o le sedi di esecuzione della prestazione;

d) il trattamento economico e normativo applicabile;

e) le modalità di esercizio del potere organizzativo, direttivo e disciplinare;

f) le condizioni di rientro presso il datore di lavoro distaccante ».

2. Nel capo II del titolo III, dopo l'articolo 30 sono aggiunti i seguenti:

« Art. 30-bis. — (*Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva*) — 1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 30, il distacco di uno o più lavoratori è ammesso anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o ridurre situazioni di sospensione dell'attività lavorativa, di riduzione dell'orario di lavoro, di ricorso agli ammortizzatori sociali o di esubero di personale, a condizione che esso sia disciplinato, congiuntamente:

a) da uno specifico accordo collettivo aziendale o territoriale sottoscritto tra il datore di lavoro distaccante ovvero l'associazione o le associazioni territoriali o di categoria rappresentative dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavora-

tori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie;

b) da uno specifico accordo collettivo aziendale o territoriale sottoscritto tra il soggetto distaccatario ovvero l'associazione o le associazioni territoriali o di categoria rappresentative dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie.

2. Gli accordi di cui al comma 1 indicano, a pena di inefficacia, le finalità occupazionali e produttive dell'operazione, il numero dei lavoratori interessati, i criteri per la loro individuazione, la durata del distacco, le mansioni attribuite, il luogo di esecuzione della prestazione, l'inquadramento applicato, il trattamento economico e normativo, le modalità di esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare e le modalità di rientro del lavoratore presso il datore di lavoro distaccante.

3. Il distacco di cui al presente articolo:

a) ha carattere temporaneo e non può eccedere il termine di dodici mesi, prorogabile una sola volta, per comprovate esigenze di salvaguardia occupazionale o produttiva, per un periodo non superiore a dodici mesi;

b) deve essere comunicato al lavoratore con atto scritto individuale;

c) è subordinato al consenso del lavoratore interessato;

d) garantisce al lavoratore un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello in godimento, ferma restando l'applicazione del trattamento più favorevole;

e) non comporta il trasferimento definitivo del rapporto di lavoro né la perdita dell'anzianità di servizio;

f) non può essere utilizzato per finalità elusive della disciplina in materia di somministrazione di lavoro.

4. Resta fermo che il datore di lavoro distaccante rimane titolare del rapporto di

lavoro, salva diversa e successiva cessione del contratto o assunzione diretta del lavoratore da parte del soggetto distaccatario.

Art. 30-ter. — (*Presunzioni di legittimità del distacco*) — 1. Ferma restando la disciplina di cui agli articoli 30 e 30-bis, il distacco si presume legittimo e l'interesse del datore di lavoro distaccante si considera sussistente, salva prova contraria per frode o elusione di legge, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'appartenenza del datore di lavoro distaccante e del soggetto distaccatario al medesimo gruppo societario;

b) l'adesione del datore di lavoro distaccante e del soggetto distaccatario a un contratto di rete;

c) l'attuazione di accordi territoriali, settoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

d) la finalità di gestione di una crisi aziendale o di ricollocazione occupazionale.

Art. 30-quater. — (*Clausole di tutela e antiabuso*) — 1. Il distacco di cui all'articolo 30-bis non può essere utilizzato:

a) per sostituire lavoratori in sciopero;

b) in violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

c) per eludere divieti o limiti posti dalla disciplina in materia di licenziamenti collettivi o di somministrazione di lavoro;

d) in assenza degli accordi sindacali previsti dal medesimo articolo 30-bis.

2. Al termine del periodo di distacco il lavoratore ha diritto al rientro presso il datore di lavoro distaccante con mansioni appartenenti al medesimo livello di inquadramento originario.

3. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 30, comma 2, in materia di responsabilità del datore di lavoro distaccante.

Art. 30-*quinquies*. — (*Certificazione dei contratti di distacco*) — 1. I contratti di distacco di cui agli articoli 30 e 30-*bis* possono essere certificati secondo le procedure di certificazione di cui al titolo VIII del presente decreto ».

Art. 3.

(*Modifica all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di distacco nell'ambito delle reti di imprese e delle filiere produttive*)

1. Dopo il comma 4-*ter* dell'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunti i seguenti:

« 4-*quater*. Nei casi previsti dal comma 4-*ter*:

a) è ammesso il distacco multiplo o circolare, nel rispetto delle condizioni previste dal presente articolo;

b) può essere individuato un soggetto referente unico nell'ambito della rete di impresa per gli adempimenti amministrativi relativi ai lavoratori distaccati;

c) le comunicazioni obbligatorie possono essere effettuate in forma unificata, secondo modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4-*quinquies*. Le disposizioni dei commi 4-*ter* e 4-*quater* si applicano, in quanto compatibili, anche alle filiere produttive organizzate sulla base di accordi collettivi territoriali o settoriali ».

Art. 4.

(*Norma di coordinamento in materia di accordi sindacali per la mobilità temporanea dei lavoratori*)

1. All'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, le parole: « o il distacco » sono soppresse.

Art. 5.

(Norma di coordinamento con la disciplina in materia di trattamenti di integrazione salariale)

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis.* Nei casi di distacco effettuato ai sensi dell'articolo 30-*bis* del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il lavoratore non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le sole ore o giornate di effettiva prestazione lavorativa rese presso il soggetto distaccatario. Restano fermi gli obblighi di comunicazione previsti dalla normativa vigente ».

Art. 6.

(Regime fiscale del distacco)

1. Il riaddebito del costo del lavoro operato tra il datore di lavoro distaccante e il soggetto distaccatario:

a) non rileva ai fini dell'imposta sul valore aggiunto se effettuato a titolo di mero rimborso del costo;

b) è deducibile ai fini delle imposte sui redditi secondo la disciplina vigente.

Art. 7.

(Piattaforma nazionale per la mobilità temporanea del lavoro tra imprese)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita una piattaforma digitale per il supporto alla gestione e al monitoraggio dei distacchi tra imprese, in particolare per lo svolgimento delle seguenti attività:

a) servizio di supporto all'incontro tra imprese interessate all'applicazione di forme di mobilità temporanea del lavoro;

b) servizio di gestione in forma semplificata delle comunicazioni e degli adempimenti delle imprese nei riguardi delle

pubbliche amministrazioni in relazione ai distacchi di lavoratori;

c) raccolta e monitoraggio dei dati relativi agli effetti occupazionali e produttivi dei distacchi di lavoratori.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di funzionamento della piattaforma di cui al presente articolo.

Art. 8.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'articolo 7, pari a 600.000 euro per l'anno 2026 e a 300.000 euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

PAGINA BIANCA



19PDL0190320