

CONTRIBUTO DIVULGATIVO

Oltre l'interesse del distaccante: il nuovo distacco per salvaguardia occupazionale tra rischio penale e prospettive della vigilanza ispettiva

Beyond the Seconding Employer's Interest: The New Secondment to Safeguard Employment Between Criminal Liability Risks and Labor Inspection Prospects

Sebastiano Notaro

Dottorando di ricerca

IDENTIFICATIVO

Contributo n. 11936
ISSN 2421-7123

LICENZA

Lettura gratuita previa registrazione
© Cammino Diritto S.r.l.
licenza CC BY-NC-ND 4.0

STORIA EDITORIALE

Pubblicato il 13 ottobre 2026
Contributo divulgativo

COME CITARE

SEBASTIANO NOTARO,
Oltre l'interesse del distaccante: il nuovo distacco per salvaguardia occupazionale tra rischio penale e prospettive della vigilanza ispettiva, in Riv. Cammino Diritto, ISSN 2421-7123.

ABSTRACT

Il contributo analizza la disciplina del «distacco di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva» (art. 16-quater, D.L. n. 62/2026), con cui il legislatore ha previsto la possibilità di disporre il distacco di lavoratori in assenza dell'interesse proprio del distaccante, superando uno dei pilastri dell'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003. Il lavoro affronta il problema del coordinamento tra la fattispecie derogatoria e il rinvigorito quadro sanzionatorio introdotto dal D.L. n. 19/2024 contro le interposizioni illecite di manodopera.

This paper analyzes the "occupational safeguard secondment" (Article 16-quater, Decree-Law No. 62/2026), through which the legislature has introduced the possibility of seconding workers in the absence of the traditional requirement of the employer's own interest, thereby overcoming one of the pillars of Article 30 of Legislative Decree No. 276/2003. The study addresses the challenge of coordinating this derogatory provision with the strengthened sanction framework introduced by Decree-Law No. 19/2024 against unlawful labor intermediation.

SOMMARIO

1. Le pendolarità della politica legislativa in materia di esternalizzazione del lavoro	3
2. L'art. 16- quater D.L. 62/2026 e la disarticolazione dell'interesse del distaccante	4
3. Il «corto circuito» nell'attività accertativa: rimodulazione dell'onere probatorio e tenuta del sistema sanzionatorio	5
4. Rischi di elusione dell'apparato sanzionatorio e prospettive della vigilanza ispettiva. Considerazioni conclusive	8

1. Le pendolarità della politica legislativa in materia di esternalizzazione del lavoro

L'evoluzione normativa dell'intermediazione e dell'esternalizzazione di manodopera nel nostro ordinamento costituisce uno dei campi di elezione per osservare la costante tensione tra esigenze punitivo-securitarie, volte alla tutela dei lavoratori, e istanze di flessibilizzazione dell'organizzazione d'impresa. Una simile tensione si inserisce, peraltro, nel più ampio quadro dei principi dell'ordinamento dell'Unione europea, orientati al delicato bilanciamento tra le libertà economiche di circolazione e d'impresa e la salvaguardia inderogabile dei diritti sociali fondamentali e dei livelli protettivi dei lavoratori nei contesti di crisi e ristrutturazione¹.

Storicamente affrancatosi dal rigoroso monopolio statale e dal divieto assoluto di interposizione sancito dalla legge n. 1369/1960, il sistema giuslavoristico italiano ha progressivamente tipizzato schemi negoziali volti a consentire la messa a disposizione di personale altrui o la prestazione indiretta di lavoro, perimetrandone rigorosamente i confini di liceità².

Nell'impianto della Riforma Biagi di cui al D.lgs. 276/2003, la linea di demarcazione tra l'esercizio lecito dell'attività d'impresa e l'interposizione illecita è stata affidata alla presenza di specifici requisiti di genuinità: l'organizzazione dei mezzi e l'assunzione del rischio d'impresa per l'appalto; l'autorizzazione ministeriale per la somministrazione; la temporaneità e l'interesse del distaccante per il distacco.

Negli ultimi anni, tuttavia, il legislatore ha manifestato una singolare pendolarità. Da un lato, spinto dall'esigenza di contrastare il fenomeno delle esternalizzazioni fittizie, del *dumping* sociale e dell'allentamento delle tutele prevenzionistiche nei luoghi di lavoro, ha attuato un deciso ripiegamento sanzionatorio attraverso il D.L. 19/2024 (conv. in L. 56/2024), riattivando la tutela penale contravvenzionale in materia di appalto, somministrazione e distacco illeciti.

Dall'altro lato, sotto il *pressing* delle crisi aziendali e della salvaguardia dei livelli occupazionali, ha introdotto con il D.L. 62/2026 (conv. in L. 112/2026) l'art. 16-*quater*, il quale autorizza il distacco anche in totale assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante.

La coesistenza nello stesso arco temporale di una stretta sanzionatoria di matrice penale e di una deroga strutturale ad uno dei pilastri giuslavoristici dell'art. 30 del D.lgs. 276/2003 pone rilevanti questioni in ordine alla tenuta dogmatica delle fattispecie incriminatrici, alla sicurezza dei lavoratori e alla concreta conducibilità dell'attività di vigilanza ispettiva.

Per comprendere la portata del contrasto sistematico occorre prendere le mosse dalla riforma dell'apparato sanzionatorio operata dal D.L. 19/2024. Con tale intervento, il legislatore ha compiuto una repentina retromarcia rispetto ai precedenti processi di depenalizzazione che avevano interessato la

1. Sul punto, con riferimento al quadro dei principi dell'ordinamento dell'Unione europea e al delicato bilanciamento tra le libertà economiche di circolazione e d'impresa (art. 16 CDFUE) e la salvaguardia inderogabile dei diritti sociali fondamentali e dei livelli protettivi dei lavoratori nei contesti di crisi e ristrutturazione (artt. 3, comma 3, TUE, 9 TFUE e 27, 30 e 31 CDFUE), cfr., ex multis, Corte giust. UE, Grande Sezione, 11 dicembre 2007, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti; Corte giust. UE, Grande Sezione, 18 dicembre 2007, causa C-341/05, Laval un partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet et al., ECLI:EU:C:2007:809.

2. Sull'abrogazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369 e sul complessivo superamento del dogma divieto di interposizione e del monopolio statale del collocamento, operato dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cfr. M. Tiraboschi, Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi: somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda, Milano, Giuffrè, 2005; S. Ciucciovino, F. Crespi, A. Toscano, Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio, percorsi professionali e transizioni, Roma, TrE-Press, 2024.

materia, reintroducendo la perseguibilità penale per tutte le ipotesi di somministrazione illecita e per gli appalti ed i distacchi privi dei requisiti di legge³. L'art. 18 del D.lgs. 276/2003 torna così ad assurgere a perno fondamentale del sistema sanzionatorio contravvenzionale, punendo sia l'utilizzatore che il somministratore con la pena dell'arresto o dell'ammenda per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione nei casi di distacco non genuino, con un quadro edittale ulteriormente aggravato laddove la condotta sia realizzata con finalità elusive e fraudolente⁴.

L'art. 18 della legge Biagi rappresentava, e rappresenta ancora oggi, l'architave per le sanzioni penali contravvenzionali, arricchito dall'art. 28 per le somministrazioni illecite caratterizzate da dolo specifico di eludere norme inderogabili di legge o di contrattazione collettiva.

Quest'ultimo intervento ha riportato indietro le lancette di 20 anni, riadottando un modello di tutela contravvenzionale come tipologia punitiva prevalente, al fine di interrompere le vicende illecite di esternalizzazione della manodopera.

Dal punto di vista della struttura del reato, la norma penale incriminatrice si configura come una norma penale in bianco ad integrazione giuslavoristica: la condotta tipica non è descritta direttamente dal precetto penale, ma si ricava per sottrazione dalla mancanza dei requisiti di legittimità fissati dall'art. 30, comma 1, del D.lgs. 276/2003. Ne consegue che ogni rimodulazione dei requisiti extra-penali integratori modifica direttamente il perimetro della tipicità penale.

2. L'art. 16-quater D.L. 62/2026 e la disarticolazione dell'interesse del distaccante

In questo contesto normativo incardinato sul rigore contravvenzionale si inserisce l'art. 16-quater del D.L. n. 62/2026, rubricato «*Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva*».

La disposizione introduce una disciplina speciale, la quale consente, in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2029, a un'impresa di distaccare propri lavoratori presso un'altra azienda - anche appartenente a un diverso settore economico e che applica un differente contratto collettivo nazionale di lavoro - al fine di fronteggiare situazioni di crisi temporanea, prevenire esuberi, limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali e conservare le competenze professionali.

L'elemento di rottura dogmatica risiede nella previsione per cui tale distacco può essere disposto anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante.

L'interesse del distaccante ha sempre rappresentato l'elemento causale ed essenziale per giustificare la scissione tra la titolarità del rapporto di lavoro e la fruizione della prestazione lavorativa.

La giurisprudenza di legittimità e la prassi amministrativa hanno in modo monolitico precisato che tale interesse deve possedere i caratteri della concretezza, specificità, attualità e persistenza, non potendosi

³. Con il D.L. 19/2024, in vigore dal 2 marzo 2024, il legislatore ha reintrodotto il reato di somministrazione illecita di manodopera e la perseguibilità penale per tutti gli appalti irregolari privi dei requisiti previsti per legge dall'art. 1655 c.c. e dall'art. 29, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003. Pertanto, l'art. 18 prevede oggi l'illecita somministrazione abusiva di manodopera, l'esercizio abusivo dell'attività di intermediazione e di utilizzazione illecita, il reato di illecita imposizione di oneri in capo ai lavoratori, l'interposizione illecita, l'appalto e distacco illeciti, e di nuovo la somministrazione fraudolenta

risolvere in un mero interesse economico o nella semplice volontà di mettere a disposizione manodopera altrui⁵.

Con la deroga dell'art. 16-quater, il legislatore neutralizza l'interesse organizzativo-produttivo proprio del distaccante, sostituendolo con una causale tipizzata «di scopo» o «di salvaguardia».

Sebbene la norma subordini l'operazione al «*previo accordo sindacale*», essa svincola la fattispecie dai più complessi schemi degli accordi quadro territoriali o di categoria tradizionalmente previsti per la gestione delle crisi aziendali, consentendo la mobilità anche tra imprese appartenenti a settori merceologici distinti⁶.

L'effettiva portata innovativa dell'art. 16-quater meriterebbe di essere vagliata anche alla luce della sovrapposizione funzionale con istituti già presenti nell'ordinamento, primo fra tutti il modello di flessibilità concertata delineato dall'art. 8 della legge n. 236/1993. Quest'ultima disposizione⁷, infatti, già consentiva il ricorso al distacco tramite accordi collettivi finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali, perseguendo finalità teleologicamente analoghe a quelle oggi codificate dalla nuova fattispecie di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva.

Sotto il profilo della tecnica legislativa, l'intervento avrebbe potuto trovare una collocazione più coerente attraverso un'opera di manutenzione e attualizzazione del preesistente quadro normativo del 1993, anziché innestare una forte torsione derogatoria e sistematica rispetto al paradigma generale dell'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003. Si rischia, in questo modo, di alimentare una stratificazione di strumenti che appesantisce il quadro di certezza giuridica per gli operatori.

3. Il «corto circuito» nell'attività accertativa: rimodulazione dell'onere probatorio e tenuta del sistema sanzionatorio

L'intersezione tra il quadro penale delineato dal D.L. 19/2024 e la disciplina derogatoria introdotta dall'art. 16-quater del D.L. 62/2026 produce un evidente corto circuito, la cui ricaduta principale si manifesta sul terreno dell'attività accertativa e della prova in sede di vigilanza.

Tradizionalmente, la configurabilità del reato contravvenzionale di cui all'art. 18, comma 5-bis, del D.lgs. 276/2003 - che sanziona l'utilizzatore e il somministratore per i casi di distacco privo dei requisiti di

4. Sull'intervento di reintroduzione della sanzione penale contravvenzionale operato dall'art. 29 del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56, che ha riformulato l'art. 18 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 superando il precedente regime di sanzione amministrativa, si vedano le indicazioni operative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL, Nota n. 1133 del 24 giugno 2024 e Nota n. 1091 del 19 aprile 2024), che delineano il perimetro applicativo delle nuove sanzioni per l'esercizio non autorizzato della somministrazione, nonché per gli appalti e i distacchi illeciti.

5. Sui requisiti di concretezza, specificità, attualità e persistenza che l'interesse del distaccante deve necessariamente rivestire nell'ordinamento ordinario, a sanzione della fittizietà della messa a disposizione di manodopera, cfr. la giurisprudenza di legittimità: ex multis, Cass. Civ., Sez. Lav., 27 maggio 2021, n. 15275; Cass. Civ., Sez. Lav., 12 marzo 2020, n. 6888; Cass. Civ., Sez. Lav., 17 settembre 2020, n. 19415; Cass. Civ., Sez. Lav., 11 settembre 2020, n. 18959; Cass. Civ., Sez. Lav., 10 luglio 2019, n. 18213; Cass. Civ., Sez. Lav., 23 maggio 2019, n. 13877; Cass. Civ., Sez. Lav., 22 marzo 2019, n. 8243; nonché gli indirizzi interpretativi della prassi amministrativa di cui alla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 del 15 gennaio 2004 e alla Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 7 del 29 marzo 2018.

6. Sulle criticità connesse all'allentamento dei vincoli causali nelle operazioni di mobilità interaziendale infragruppo o concordata, cfr. L. Gallino, Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità, Roma-Bari, Laterza, 2011, p. 88 ss.; nonché le riflessioni di S. Ciucciiovino, F. Crespi, A. Toscano, Il lavoro in somministrazione in Italia: quadro regolatorio, percorsi professionali e transizioni, Roma, Roma TrE-Press, 2024, p. 45 ss.

7. Il decreto-legge n. 148/1993 ha previsto, nell'ambito delle procedure di licenziamenti collettivi previste dalla legge n. 223/1991, la possibilità di utilizzare il distacco come misura alternativa al licenziamento. In particolare, l'articolo 8 comma 3 rubricato "Norme in materia di licenziamenti collettivi", sancisce: «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».

legge - si è fondata sull'assenza degli elementi costitutivi previsti dall'art. 30, comma 1, del medesimo decreto⁸.

Nell'architettura originaria della Riforma Biagi, l'interesse del datore di lavoro distaccante, unitamente alla temporaneità dell'assegnazione e al passaggio del potere direttivo, ha svolto una funzione discriminante di fondamentale importanza, erigendosi a presidio della distinzione ontologica e giuridica tra la fattispecie lecita del distacco e quella penalmente rilevante della somministrazione abusiva di manodopera.

Nella prassi ispettiva, consolidatasi sulla scorta degli indirizzi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (dalle storiche circolari del Ministero del Lavoro n. 3/2004 e n. 28/2005, sino alla circolare INL n. 7/2018), l'indagine sulla genuinità dell'istituto ha costantemente privilegiato la ricerca della concretezza, specificità, attualità e persistenza dell'interesse proprio del distaccante.

Laddove l'organo di vigilanza riscontrava la mera presenza di formule di stile negli accordi negoziali - quali il generico «incremento del *know-how*» o «l'affinamento specialistico delle maestranze» -, a fronte di una dinamica reale intesa alla sola fornitura di lavoro o al mero contenimento dei costi d'impresa, la presunta liceità del distacco veniva esclusa. La carenza di un vero interesse del distaccante convertiva automaticamente la dazione di manodopera in un'interposizione illecita, azionando la risposta sanzionatoria dell'ordinamento.

L'irruzione dell'art. 16-*quater* del D.L. 62/2026 scardina tale paradigma probatorio, nel momento in cui il legislatore ammette espressamente la possibilità di disporre il distacco *«anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante»*, viene meno l'indice sintomatico storicamente utilizzato dagli organi di vigilanza per contestare la simulazione.

L'assenza dell'interesse datorial-organizzativo non è più condotta di rilevanza penale, bensì condizione espressamente autorizzata dal diritto positivo a fini di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva.

Ciò impone una profonda riarticolazione dell'oggetto della prova e dell'onere accertativo in capo all'organo ispettivo, il quale si trova dinanzi a un triplice ordine di questioni.

L'indagine ispettiva non può più limitarsi a riscontrare la mancanza di un ritorno economico o organizzativo in capo al distaccante, ma deve traslare il proprio baricentro sulla sussistenza oggettiva e veridica del presupposto causale della crisi.

Affinché l'art. 16-*quater* possa svolgere la propria efficacia esimente rispetto alla fattispecie incriminatrice dell'art. 18, comma 5-*bis*, è necessario che il distacco sia effettivamente funzionale ad evitare esuberi o alla conservazione del patrimonio professionale. L'accertamento sul campo richiederebbe pertanto l'acquisizione di indici documentali e contabili rigorosi quali situazioni di contrazione ordinativa, ricorso ad ammortizzatori sociali, bilanci in sofferenza, volti a dimostrare la sussistenza della causa giustificatrice e l'assenza di un utilizzo pretestuoso o fraudolento della deroga normativa.

⁸. Sul regime di responsabilità contravvenzionale applicabile nei casi di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, comma 1, del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e sul relativo apparato sanzionatorio di cui all'art. 18 del medesimo decreto - con particolare riguardo alla distinzione dogmatica ed effettuale tra il distacco genuino e la somministrazione illecita -, si vedano le indicazioni operative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL, Nota n. 1133 del 24 giugno 2024 e Circolare n. 7 del 26 giugno 2018).

Peraltro, la facoltà di distaccare dipendenti presso imprese appartenenti a diversi settori merceologici e applicanti contratti collettivi difformi amplifica il rischio di fenomeni di *dumping* contrattuale⁹.

Sul piano penale, tale dinamica riattiverebbe la rilevanza dell'art. 18, comma 5-ter, del D.Lgs. 276/2003, sanzionando le condotte di somministrazione fraudolenta poste in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo.

L'attività accertativa dovrà dunque verificare che lo schermo del distacco di salvaguardia non nasconda una deliberata operazione di abbattimento dei costi retributivi e previdenziali, nel qual caso l'apparente copertura dell'art. 16-*quater* degraderebbe a mero artificio negoziale penalmente sanzionabile.

Rimane intatto l'elemento che rappresenta l'ultimo, vero baluardo di tipicità della fattispecie: l'effettività del passaggio del potere direttivo. Anche nel nuovo assetto delineato per il distacco di salvaguardia, la titolarità del potere di conformazione, comando e controllo della prestazione lavorativa deve necessariamente traslare in capo al soggetto distaccatario¹⁰.

Qualora l'istruttoria ispettiva condotta mediante il vaglio delle dichiarazioni testimoniali rese dai lavoratori¹¹ evidenzi che l'organizzazione quotidiana della prestazione, la gestione dei turni e la direzione operativa permangono in capo al datore di lavoro distaccante, l'operazione negoziale perde ogni connotato di genuinità.

Oggi, a fronte della neutralizzazione di tale interesse ad opera della fattispecie »di scopo« introdotta, l'indagine sulla liceità dell'operazione subisce una necessaria traslazione prospettica.

Venuta meno la verifica causale in capo al distaccante, l'esercizio effettivo del potere di comando da parte dell'utilizzatore si consolida quale unico perno capace di preservare una qualche tipicità dell'istituto.

Ne discende che l'attività istruttoria degli organi di vigilanza deve ineluttabilmente trascendere il dato cartolare della convenzione negoziale per concentrare lo scrutinio sulla concreta dinamica esecutiva in cui si incardina il rapporto. In tale contesto, l'effettiva traslazione della direzione tecnica e, soprattutto, l'assunzione delle correlate posizioni di garanzia antinfortunistica in capo al distaccatario assurgono a indici rivelatori della genuinità dell'operazione.

Il rispetto degli obblighi prevenzionistici non rileva più, dunque, solo ai fini della tutela della salute del prestatore, ma diviene il metro di misura della reale integrazione del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa ospitante.

9. Sul punto, tra gli altri, O. Razzolini, Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea, in "Lavoro Diritti Europa (LDE)", 2021, n. 2; E. Menegatti, Oltre il Far West contrattuale, verso salari minimi adeguati: spunti dal quadro comparato, in "Lavoro Diritti Europa (LDE)", 2022; si veda, altresì, Corte Costituzionale, 11 febbraio 2015, n. 51.

10. Sul piano strutturale, il distacco legittimo opera una scissione temporanea tra la titolarità formale del rapporto di lavoro (in capo al distaccante) e l'esercizio del potere direttivo ed organizzativo (in capo al distaccatario). Tale dissociazione incide direttamente sul riparto degli obblighi di sicurezza ex art. 3, comma 6, d.lgs. n. 81/2008. Al distaccatario, quale titolare del potere di conformazione delle concrete modalità di svolgimento della mansione, si trasferisce l'intera gamma degli obblighi di prevenzione e protezione in loco.

11. La giurisprudenza di legittimità attribuisce fede privilegiata, fino a prova contraria, ai fatti menzionati nel verbale ispettivo che gli ispettori dichiarano essere avvenuti in loro presenza o da essi constatati. Di contro, le dichiarazioni riassunte nel verbale ispettivo e rese dai lavoratori in sede di accesso ispettivo assumono il valore probatorio di elementi indiziari liberamente valutabili dal giudice, i quali necessitano di riscontri oggettivi (documentali e logici) per fondare l'accertamento dell'illecito interpositorio, cfr. Cass. civ. sez. lav, 8 gennaio 2014, n.166, nonché Cass., ordinanza 12 marzo 2026, n. 5694.

In altre parole, l'entrata in vigore dell'art. 16-*quater* non cancella il reato contravvenzionale, ma ne sposta il piano di emersione probatoria: dal controllo formale sull'interesse del distaccante (oggi neutralizzato) al controllo sostanziale sulla realtà dello stato di crisi e sulla reale alterazione nell'esercizio del potere di comando.

4. Rischi di elusione dell'apparato sanzionatorio e prospettive della vigilanza ispettiva. Considerazioni conclusive.

La scelta del legislatore di affrancare, seppur a tempo determinato, l'istituto dal requisito dell'interesse proprio del distaccante risponde a una *ratio* di politica attiva, intesa a preservare i livelli occupazionali in frangenti di congiuntura negativa¹². Tuttavia, questa decisa spinta verso la «*neutralizzazione causale*» genera un'evidente frizione con il recente rigore penalistico impresso dal D.L. n. 19/2024. Il rischio più insidioso insito nella riforma risiede proprio in un potenziale svuotamento della tipicità penale: eliminando l'interesse del distaccante, la norma priva di fatto l'organo di vigilanza del principale parametro teleologico di selezione dell'illecito, offrendo il fianco al pericolo che la fattispecie di cui all'art. 16-*quater* operi, nella prassi, come una scriminante atta a mascherare fenomeni di interposizione illecita.

A ciò si affianca un secondario, ma non meno allarmante, rischio di *dumping* sociale, retributivo e contrattuale, ove la mobilità interaziendale si realizzi tra imprese operanti in settori merceologici disomogenei senza il presidio di un ferreo principio di equivalenza economico-normativa, a cui si aggiunge la potenziale esposizione dei lavoratori a rischi antinfortunistici inediti o a dequalificazioni professionali.

In questa prospettiva, se sotto il profilo *de iure condendo* è auspicabile che la preannunciata normazione secondaria intervenga ad arginare tali derive tipizzando rigorosamente gli indici sintomatici dello stato di crisi, dall'altro tale intervento, non potrà escludere l'ineludibile mutamento metodologico imposto all'accertamento ispettivo.

La disarticolazione del previgente assetto causale dell'istituto impone sin d'ora all'attività di vigilanza una radicale inversione di rotta, costringendo l'operatore a muoversi - a prescindere dalle future indicazioni ministeriali - lungo un duplice e complementare binario di verifica sostanziale.

Da un lato, l'azione ispettiva è chiamata a misurarsi con la reale consistenza della crisi aziendale attraverso un'attenta indagine economico-valutativa.

In questa direzione, il controllo non può esaurirsi in un riscontro formale, ma esige che l'organo di vigilanza scrutini, verosimilmente, gli indici di bilancio, la contrazione dei volumi produttivi, l'effettivo ricorso agli ammortizzatori sociali e la rigorosa proporzionalità tra gli esuberi dichiarati e il personale effettivamente distaccato, così da sventare operazioni finalizzate unicamente a un elusivo contenimento dei costi.

Dall'altro lato, e con ancor maggiore pregnanza, il secondo binario dell'accertamento si sviluppa sul terreno della sicurezza sul lavoro. In virtù del combinato disposto tra l'articolo 3, comma 6 - che onera il distaccatario degli obblighi prevenzionistici - e l'articolo 299 del Testo Unico Sicurezza, fondato sul

¹² La deroga al requisito dell'interesse proprio risponde chiaramente a una logica di labor hoarding finalizzata alla salvaguardia dei livelli occupazionali e alla continuità produttiva nei frangenti di crisi temporanea, privilegiando la mobilità concertata interaziendale rispetto al ricorso immediato agli strumenti ordinari di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

principio di effettività¹³. In tale ottica, la verifica antinfortunistica diviene una fondamentale chiave di lettura giuslavoristica.

Nella prospettiva di chi scrive, qualora l'impresa utilizzatrice ometta di aggiornare il proprio Documento di Valutazione dei Rischi con le mansioni del lavoratore distaccato, di erogare la formazione specifica o di attivare la sorveglianza sanitaria, si configurerebbero omissioni che vanno ben oltre il perimetro dei meri illeciti contravvenzionali.

Tali carenze assurgono infatti a presunzioni gravi, precise e concordanti della fittizietà operazione e della mancata integrazione del prestatore in un autentico percorso *“di salvaguardia occupazionale”*.

Solo integrando in modo inscindibile lo scrutinio giuslavoristico con quello prevenzionistico, l'ordinamento potrà assicurare che la deroga di cui all'art. 16-*quater* assolva la sua eccezionale funzione, scongiurando che essa si trasformi in una zona franca.

Il rischio da escludere è che in nome di un'incontrollata flessibilità organizzativa si realizzi una silente depenalizzazione, atta a sacrificare l'intero statuto protettivo del prestatore e a compromettere la parità di trattamento e le indefettibili garanzie poste a presidio della sua sicurezza e dignità.

¹³. Sulla portata espansiva dell'art. 299 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in combinato disposto con l'art. 3, comma 6, del medesimo testo unico in tema di distacco, cfr. R. Guariniello, *Il Testo Unico Sicurezza sul Lavoro commentato*, Milano, Giuffrè, 2022, p. 45 ss..