



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



Il distacco dei lavoratori

Disciplinato l'istituto: regole e tipologie

CON l'art. 30 del d. lgs. n. 276 del 2003 il legislatore ha disciplinato l'istituto del distacco del lavoratore, sinora preso in considerazione soltanto dalla giurisprudenza e dalla contrattazione collettiva.

Da parte sua, il Ministero del lavoro ha già fornito i primi chiarimenti interpretativi sulla nuova normativa, con la circolare n. 3 del 15 gennaio 2004.

Esaminiamo quindi il contenuto della disciplina del distacco e delle tutele previste dalla legge stessa a favore dei lavoratori distaccati.

Si ha distacco «quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporanea-

mente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa» (art. 30, comma 1, d.lgs n. 276/03).

Come in passato, quindi, i requisiti che consentono il distacco sono:

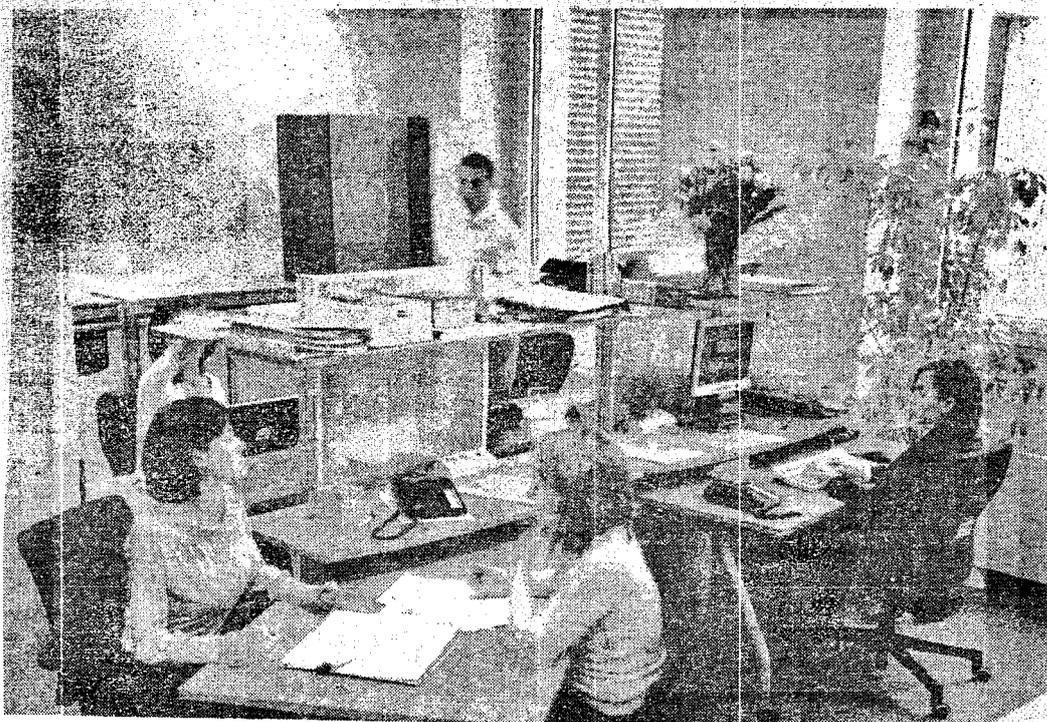
- l'interesse del datore di lavoro distaccante;
- la temporaneità del distacco.

Il primo requisito si realizza quando il distacco avviene per soddisfare un'esigenza dell'organizzazione produttiva dell'impresa distaccante. L'ipotesi più rilevante - molto frequente nell'esperienza giurisprudenziale e ripresa anche dalla circolare ministeriale - è quella

del distacco nei gruppi di imprese, ove si realizza l'interesse al buon andamento, ovvero al controllo della società collegata.

Il secondo requisito della temporaneità viene interpretato tradizionalmente, non come brevità, ma come non definitività del distacco. In altre parole, il distacco risulta legittimo sino a quando sussiste l'interesse del distaccante (questa è anche la posizione ministeriale).

Qualora manchino i due requisiti di cui sopra, ed in particolare qualora manchi l'interesse organizzativo del distaccante, si configura l'ipotesi vietata di somministrazione irregolare di mano d'opera





(cfr. art. 27, comma 1, d.lgs. 276/03).

Il rapporto di lavoro del dipendente distaccato continua tra le parti originarie del rapporto di lavoro, anche se la prestazione viene resa a favore di un terzo (distaccatario).

Il datore di lavoro distaccante rimane quindi responsabile per legge del trattamento economico e normativo (art. 30, comma 2, d.lgs. 276/03) e, in generale, conserva ogni altro diritto e dovere collegati al rapporto di lavoro, compreso il potere di richiamare a sé il lavoratore e porre fine al distacco. Soltanto il potere direttivo passa in capo al soggetto distaccatario, per consentirgli di utilizzare la prestazione di lavoro subordinata.

In ogni caso, di solito, le imprese interessate disciplinano la vicenda con un apposito patto di distacco, nel quale possono essere previste - tra le altre cose - il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico.

Come si vede dunque - a parte i mutamenti geografici per la sede di lavoro e quelli eventualmente ambientali per l'incontro di nuovi colleghi e superiori gerarchici - il distacco costituisce una vicenda che non determina il mutamento del soggetto datore di lavoro e quindi lascia inalterate le condizioni economiche e normative che regolano il contratto di lavoro. Si tratta, quindi, di una vicenda meno traumatica - ad esempio - del trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, nel quale cambia il soggetto datore di lavoro e conseguentemente la regolamentazione del rapporto.

Quando il distacco com-



porta un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato (art. 30, comma 3, d.lgs. n. 276/03).

Si tratta di una nuova importante tutela per i lavoratori subordinati, poiché sinora il distacco non richiedeva alcun consenso da parte del dipendente. Di conseguenza, il fatto di condizionare tale potere datoriale alla volontà di accettazione del lavoratore ribalta del tutto la prospettiva dell'istituto, che passa nella disponibilità del lavoratore stesso.

La norma fa riferimento semplicemente ad un «mutamento» di mansioni, sicché qualunque modifica di esse - purché non riferita a mansioni accessorie o meramente secondarie - fa nascere il diritto a rifiutare il distacco da parte del dipendente. Si tratta di un'ipotesi non secondaria, poiché non è infrequente che con il cam-

biamento della realtà produttiva ove viene resa la prestazione, muti anche in parte il contenuto dell'attività richiesta al lavoratore.

Infine, quando il distacco comporta uno spostamento ad una unità produttiva sita a più di cinquanta chilometri da quella in cui il lavoratore è adibito, deve essere motivato da ragioni oggettive (in particolare, «ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive»).

Paolo Pizzuti

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C.Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it