

# Guida del DISTACCATO



Centro Studi Macro Economici Noachide  
SINFUB

Edizione novembre 2016

# INDICE

- **Pag. 3**      **LEGENDA**
- **Pag. 4**      **FONTI GIURIDICHE**
- **Pag. 5**      **DOMANDE E RISPOSTE – 1**  
Requisiti, Consenso, Trattamento economico
- **Pag. 6**      **DOMANDE E RISPOSTE – 2**  
Vap, Sistema Incentivante, PVR, Ferie, Potere disciplinare, Mobilità
- **Pag. 7**      **DOMANDE E RISPOSTE – 3**  
Mansioni, Sostituzioni, Lavoratori a tempo determinato, Distacco parziale
- **Pag. 8**      **DOMANDE E RISPOSTE – 4**  
Riduzione del Personale, Licenziamento, Gruppi, Assegni famigliari, Indennità
- **Pag. 9**      **GIURISPRUDENZA**

# LEGENDA



## DISTACCANTE

E' il datore di lavoro che ha in forza il lavoratore soggetto al distacco.



## DISTACCATO

E' il lavoratore che viene assegnato ad un altro soggetto per una temporanea prestazione di lavoro.



DISTACCATARIO E' il datore di lavoro che usufruisce della prestazione lavorativa del soggetto distaccato.

# FONTI GIURIDICHE

1. L'ipotesi del 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.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
- 4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2. (DLGS 251/2004)
- 4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. (DL 76/2013).

[D. Lgs. 276 del 10 settembre 2003, art. 30]



# Domande e Risposte - 1

## **COS'E' IL DISTACCO ?**

E' un istituto giuridico mediante il quale un datore di lavoro-*DISTACCANTE*, al fine di soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un terzo utilizzatore-*DISTACCATARIO*.

## **QUALI SONO I REQUISITI AFFINCHE' IL DISTACCO SIA LEGITTIMO ?**

- **INTERESSE** del datore di lavoro *Distaccante*, per tale intendendosi ad esempio il soddisfacimento delle necessità produttive o organizzative del *Distaccante*, oppure il raggiungimento di vantaggi diretti per il *Distaccante*.

- **TEMPORANEITA'** da intendersi come non possibilità che il distacco sia a titolo definitivo. La temporaneità non va però confusa con la "brevità": il distacco potrà durare fintantoché il *Distaccante* ne abbia un interesse. In astratto il distacco potrebbe durare anche per tutta la durata del rapporto di lavoro.

## **E' PREVISTO IL CONSENSO DEL LAVORATORE AL DISTACCO ?**

No, non è previsto.

## **COME VIENE COMUNICATO IL DISTACCO AL LAVORATORE ?**

Non esiste un obbligo di forma per il datore di lavoro *Distaccante*.

Il distacco potrà essere comunicato per iscritto oppure verbalmente o con altra forma.

**Il Ccnl, però, prevede che le imprese debbano dare comunicazione scritta alle OO.SS. indicando motivazione e durata dei distacchi.**

**Rimane inoltre l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare il distacco al centro per l'impiego entro 5 giorni dall'inizio dello stesso.**

## **CHI E' IL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORATORE DISTACCATO ?**

A tutti gli effetti il responsabile è il datore di lavoro *Distaccante*, il quale deve farsi carico della retribuzione e degli oneri contributivi in relazione all'inquadramento che il lavoratore aveva presso di lui. Anche gli oneri INAIL sono a carico del datore di lavoro distaccante, ma sono calcolati in base ai premi/tariffe applicati alla società *Distaccataria*.

# Domande e Risposte - 2

## QUALI SONO LE REGOLE PER IL LAVORATORE DISTACCATO PER:

### VAP

Al lavoratore sarà liquidato il premio aziendale tempo per tempo erogato dal datore di lavoro *Distaccante*.

[CCNL 15 marzo 2015, art. 18, comma 2]

### PREMIO INCENTIVANTE

In questo caso invece il premio incentivante farà riferimento a quello erogato dall'impresa *Distaccataria*.

[CCNL 15 marzo 2015, art. 18, comma 2]

### PVR-PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

In sede aziendale o di Gruppo viene stabilito se il PVR sarà erogato al ricorrere delle condizioni previste per la società *Distaccante* o per la società *Distaccataria*.

[CCNL 15 marzo 2015, art. 18, comma 2]

## CHI GESTISCE LE FERIE ?

La titolarità della gestione delle ferie spetta al *Distaccante*, il quale deve garantirne la fruizione al lavoratore; misura e modalità sono quelle previste dal contratto di lavoro applicato dal *Distaccante*.

## QUAL E' LA NORMATIVA A CUI SARA' ASSOGGETTATO IL LAVORATORE ?

E' quella del datore di lavoro *Distaccante*.

## DAL PUNTO DI VISTA DISCIPLINARE A CHI FA RIFERIMENTO IL LAVORATORE ?

Il potere disciplinare è in capo al *Distaccante*. Nel caso in cui il *Distaccatario* ritenesse necessario l'avvio di un procedimento disciplinare dovrà raccordarsi con il distaccante. Sul punto la Cassazione ha ritenuto che il *Distaccatario* possa agire per delega del distaccante. [Sentenza n. 12224 del 2 novembre 1999]

## CI SONO DISTANZE DA RISPETTARE PER DISTACCARE UN LAVORATORE ?

Oltre i 50 km il distacco del lavoratore può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

# Domande e Risposte - 3

## POSSONO ESSERE VARIATE LE MANSIONI DEL LAVORATORE ?

No, per variare le mansioni del lavoratore distaccato c'è **sempre bisogno del suo consenso.**

## COSA SUCCEDA SE IL LAVORATORE VIENE ADIBITO A MANSIONI SUPERIORI?

Nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni superiori presso l'azienda Distaccataria, il datore di lavoro Distaccante dovrà riconoscere al lavoratore il superiore inquadramento.

## IL DATORE DI LAVORO DISTACCANTE PUO' SOSTITUIRE IL LAVORATORE DISTACCATO?

Sì, il Ministero del Lavoro ha chiarito che il datore di lavoro può assumere un altro lavoratore in sostituzione di quello distaccato a patto che la durata del/i contratto/i non superi/no i 36 mesi.

## IL LAVORATORE A TEMPO DETERMINATO PUO' ESSERE DISTACCATO?

Sì, il lavoratore a tempo determinato può essere distaccato.

## E' POSSIBILE IL DISTACCO PARZIALE DEL LAVORATORE?

La Corte di Cassazione ha previsto tale eventualità. In questo caso la **residua prestazione lavorativa sarà eseguita dal lavoratore presso il datore di lavoro *Distaccante.***

[Cassazione - sentenza n. 5102 del 21 maggio 1998]

# Domande e Risposte - 4

## **COS'E' PREVISTO IN CASO DI RIDUZIONE DEL PERSONALE?**

Nei casi in cui vi fosse una contrazione dell'attività produttiva, al fine di evitare la riduzione del personale ed in alternativa alla "cassa integrazione, il datore di lavoro potrà distaccare il personale presso un'altra società del Gruppo.

## **LA FINE DEL DISTACCO LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO?**

**NO**, la fine del distacco di per sé stessa non consente di licenziare il lavoratore per giustificato motivo oggettivo. Se ad esempio viene meno l'interesse al distacco o il posto originariamente assegnato al lavoratore presso la società *Distaccante* viene soppresso, il datore di lavoro ha comunque l'onere di provare che alla data del licenziamento vi era l'impossibilità di adibire in maniera utile il lavoratore a mansioni diverse da quelle svolte in precedenza.

[Cassazione - sentenze nn. 5403 del 5 marzo 2010, 9768 del 1° ottobre 1998, 5893 del 14 giugno 1999, 15451 5 dicembre 2000, 11720 20 maggio 2009]

## **PER QUANTO RIGUARDA I "GRUPPI" VI E' QUALCOSA DI SPECIFICO?**

All'interno dei Gruppi di impresa sono ritenute legittime le prassi del distacco finalizzate a razionalizzare le forme di sviluppo di tutte le aziende del Gruppo.

In ogni caso devono sempre essere presenti i requisiti di: a) interesse del *Distaccante*; b) temporaneità del distacco.

## **QUALI SONO LE REGOLE IN MATERIA DI PREVIDENZA?**

Le prestazioni previdenziali a sostegno del reddito per i distaccati sono le seguenti:

### **- ASSEGNI FAMILIARI**

Gli Assegni per il Nucleo Familiare sono erogati dal datore di lavoro *Distaccante*.

### **- INDENNITA' DI MALATTIA**

Il lavoratore distaccato è a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine.

### **- INDENNITA' DI MATERNITA'**

Il lavoratore distaccato è a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine.



# GIURISPRUDENZA

## **TEMPORANEITA'**

*Ai fini della legittimità del distacco di un dipendente presso un'altra impresa, è necessario che ricorra uno specifico interesse del datore di lavoro che consenta di qualificare il distacco come atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, e che lo spostamento sia essenzialmente temporaneo.*

[Cassazione sentenza n. 9694 del 23 aprile 2009]

*La temporaneità della destinazione del lavoratore a prestare la propria opera in favore di un terzo (cosiddetto "distacco") ... non richiede che tale durata abbia natura predeterminata sin dall'inizio né che essa sia più o meno lunga o sia contestuale all'assunzione del lavoratore, ovvero persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di terzo.*

[Cassazione sentenza n. 17748 del 2 settembre 2004]

## **POTERE DATORE DI LAVORO DISTACCANTE**

*La Cassazione ha ribadito che anche nel caso in cui vi sia stato un distacco temporaneo di un lavoratore presso un altro imprenditore (che usufruisce dell'attività), rimangono in essere tutti i vincoli obbligatori tra distaccante e dipendente riconducibili al rapporto di lavoro.*

[Cassazione sentenza 10771 del 3 agosto 2001]

# *CREDITI*

## ***Libero SINFUB***

Associazione Sindacale aderente alla

**Federazione Nazionale Sindacati Autonomi  
Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni**

Via della Montagnola n° 37  
30174 VENEZIA Mestre

Telefono	041 544 11 33
Fax	041 544 27 09
Cellulare	338 331 62 49
Web	<a href="http://www.liberosinfub.com">www.liberosinfub.com</a>
E-mail	<a href="mailto:segreteria@liberosinfub.com">segreteria@liberosinfub.com</a>

