

MEMORANDUM DISTACCHI

[Scarica il documento](#)

Recentemente sono giunte alle nostre strutture numerose segnalazioni con relative richieste di chiarimenti in merito a casi di distacchi di lavoratori da azienda ad azienda che sono avvenuti soprattutto nell'ambito dei medesimi gruppi. Riteniamo perciò opportuno precisare quanto segue:

1. La fonte normativa fondamentale dell'istituto del distacco per le imprese private è l'art. 30 del D.Lvo 276/2003, come modificato dal D.Lvo 251/04.

2. La figura del distacco è triplice: il distaccante (il datore di lavoro), il distaccato (il lavoratore), il distaccatario (la società utilizzatrice).

3. Il distacco è legittimo se: a) la titolarità del rapporto di lavoro resta in capo al distaccante, b) il provvedimento è temporaneo e non definitivo, c) vi è un interesse del distaccante per tutta la durata del distacco.

4. L'interesse del distaccante deve avere carattere produttivo e non lucrativo. L'interesse lucrativo configurerebbe invece la mera somministrazione di lavoro e, dunque, l'illegittimità del provvedimento.

5. Il distacco di norma si esegue per semplice osservanza del dovere di obbedienza ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile. La semplice obbedienza non è però sufficiente nel caso di mutamento anche se temporaneo delle mansioni, perciò il mutamento delle mansioni deve essere regolato da accordo tra le parti nel rispetto dell'art. 2103 del Codice Civile.

6. Il distaccatario deve fornire al lavoratore distaccato le informazioni relative alla modifica degli elementi di contratto di lavoro iniziale indicati nell'art. 1 del D.Lvo 152/97.

7. Il distacco può riguardare anche lavoratori con CTD.

8. Durante il distacco il parametro previdenziale è quello del distaccante e il parametro Inail è quello del distaccatario.

9. I poteri gerarchici sono delegati al distaccatario. Di solito sarebbe necessaria una delega espressa.

10. Nel periodo del distacco il mutamento delle mansioni può avvenire solo previo consenso del lavoratore e avrà durata limitata alla durata del distacco. Tale consenso ratifica l'equivalenza delle mansioni.

11. Il trasferimento temporaneo ad oltre 50 Km è consentito solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

12. Il distacco può essere anche part time tra distaccante e distaccatario.

13. Il distaccato può essere sostituito con CTD ferme restando le clausole di legittimità del rapporto di lavoro con apposizione di termine previste dal DL 368/2001.

14. La Legge 236/1993 ammette il ricorso al distacco di personale per evitare riduzioni di personale previo accordo sindacale.

15. In caso di distacco infragruppo l'interesse del distaccante può essere costituito dal preservare il patrimonio professionale dei dipendenti che mediante distacco possono evitare la sospensione dal lavoro per effetto della CIG (Cfr. Circ. Min. Lavoro 28/2005).

16. Il D.Lvo 72/2000 disciplina il distacco in Italia di un lavoratore UE (dicesi distacco comunitario). In questo caso è necessario che la durata sia predeterminata o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo. Nel periodo del distacco comunitario il distaccato ha diritto alle stesse condizioni di lavoro previste per il distaccatario.

17. Anche i lavoratori italiani possono essere distaccati all'estero. In questo caso, salvo diverse convenzioni internazionali, per la previdenza vige il principio della territorialità e per il fisco vige il principio della residenza.

18. Il distacco comunitario deve avere i seguenti requisiti: a) temporaneità (cfr. infra punto 16) non superiore a 24 mesi, b) autorizzazione dell'ente previdenziale di provenienza, c) rispetto della normativa di sicurezza del paese di distacco.

Le strutture di base e territoriali sono impegnate a fare un primo censimento delle posizioni di distacco presenti e a verificare la conformità alle normative vigenti dei distacchi in essere. I singoli lavoratori e lavoratrici in posizione di distacco sono invitati a segnalare la loro situazione alle strutture Slc-Cgil di riferimento o, anche in forma anonima, mediante il sito www.slc-cgil-lazio.it L'intervento pur necessario delle sole Rsu, in considerazione del combinato disposto degli obblighi reciproci del distaccante e del distaccatario e di entrambi nei confronti del distaccato, è limitativo. Il ricorso anche sporadico ai distacchi deve chiamare in causa le strutture territoriali della nostra organizzazione. Roma, 2 marzo '11

Slc-Cgil Roma e Lazio Massimo Luciani