

Distacchi di personale con interesse effettivo

CONTROLLI

Nel mirino dell'Ispettorato le esternalizzazioni messe in piedi a fini elusivi

Stop all'invio dei lavoratori ad altre aziende per evitare gli ammortizzatori

Pagina a cura di
Stefano Rossi

Contrastare l'elusione del trattamento spettante ai lavoratori con l'uso irregolare delle esternalizzazioni e in particolare, dei distacchi. È una delle indicazioni fornite a più riprese dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai responsabili delle verifiche sul campo. Nella circolare 7/2018, ad esempio, l'Inl ha messo nel mirino l'uso scorretto del distacco e della codatorialità nell'ambito dei contratti di rete (si veda l'altro articolo in pagina).

Non si può, ad esempio, ricorrere al distacco di personale nelle imprese in crisi per evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali, né usare questo strumento in un appalto, per procurarsi il personale specializzato del quale non si dispone, e aggirare così il divieto di subappalto. Vediamo, quindi, come deve muoversi il datore di lavoro che voglia distaccare il proprio personale presso un'altra azienda, in maniera corretta.

I tre requisiti per un distacco genuino (articolo 30 del Dlgs 276/2003) sono:

- l'interesse del distaccante;
- la temporaneità del distacco;
- lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

Il ministero del Lavoro ha precisato (circolare 28/2005) che il distacco può essere giustificato da un qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico che, tutta-

via, non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro.

L'interesse del distaccante

L'interesse del distaccante deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Si pensi al distacco di un lavoratore altamente qualificato presso una società di un gruppo i cui compiti sono legati alla ricerca e sviluppo di un determinato prodotto, mentre l'impresa distaccante ha come oggetto sociale la produzione e la commercializzazione dei manufatti.

Il ricorso al distacco è da escludere se fondato su una ragione meramente economica, che può essere tanto l'interesse al corrispettivo, quanto il solo interesse al risparmio del costo del lavoro. Si esclude quindi la possibilità di disporre il distacco per evitare il ricorso alla cassa integrazione guadagni poiché attraverso di esso si soddisfa l'esigenza di sostenere l'impresa temporaneamente in crisi con il rimborso del costo della manodopera in distacco. Il ministero del Lavoro ha affermato che il luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce una mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto (interpello 1/2011), in virtù della natura dell'attività esercitata dal distaccante si può giustificare l'espletamento della prestazione lavorativa in una o più sedi diverse da quella propria dell'azienda distaccataria (ad esempio trasporto, manutenzione impianti, controllo di sistemi informatici, eventuali prestazioni di natura intellettuale).

Il trattamento economico e contributivo rimane a carico del distaccante in base al Ccnl da questi applicato. Il premio per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, invece, sempre a carico del distaccante, è calcolato sulla base

dei premi e delle tariffe che sono applicate al distaccatario.

Con l'interpello 8/2016 la Commissione sicurezza ha stabilito che sul distaccante grava l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato. Spetta invece al distaccatario l'onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi sulla salute e sicurezza sul lavoro, inclusa la sorveglianza sanitaria.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con la nota 290 del 12 gennaio 2018, ha ammesso la compatibilità del distacco con l'apprendistato purché ci sia l'interesse del distacco, purché questo sia espressamente menzionato nel piano formativo individuale e ci sia la presenza di un tutor adeguato messo a disposizione del distaccatario, che possa garantire la regolarità e la qualità della formazione dell'apprendista.

Le sanzioni

In caso di distacco illecito sono escluse la sanzione per lavoro nero e la sospensione dell'attività imprenditoriale e le altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

In mancanza dei requisiti del distacco troverà applicazione invece la sanzione amministrativa di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, che non potrà essere inferiore a 5 mila e superiore a 50 mila euro. Inoltre, in caso di distacco illecito, il lavoratore può fare ricorso in giudizio per la costituzione di un rapporto di lavoro con il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

Con la circolare 6/2018, l'Ispettorato ha ricordato che, in base alla sentenza della Corte costituzionale 254/2017, il distaccatario è obbligato in solido con il distaccante per i crediti lavorativi, contributivi e assicurativi del lavoratore distaccato illecitamente.

