

# Distacco di personale in chiave anti-crisi

## GESTIONE DEI RAPPORTI

Per la Cassazione il ricorso all'istituto è legittimato dalla difficoltà dell'azienda

L'interesse del distaccante può essere anche di tipo solidaristico

Pagina a cura di  
**Stefano Rossi**

La crisi produttiva legittima il distacco del dipendente. È quanto emerge dall'ordinanza della Cassazione 18959 dell'11 settembre 2020. Un lavoratore di una società automobilistica, in temporanea crisi produttiva, era stato distaccato presso un'azienda produttrice di componenti meccaniche per auto, per non disperdere il patrimonio professionale del lavoratore e, quindi, per incrementare la sua «polivalenza funzionale individuale».

La Corte d'appello aveva respinto il ricorso del lavoratore, che voleva ottenere la costituzione del rapporto di lavoro con l'impresa distaccataria, per carenza dei requisiti legittimanti del distacco. I giudici hanno ritenuto invece sussistente l'interesse del distaccante, consistito nella gestione della crisi occupazionale e nell'evitare il ricorso alla cassa integrazione guadagni.

La Cassazione, confermando la decisione della corte territoriale, ha affermato che l'interesse al distacco può essere anche di natura non economica o patrimoniale in senso stretto, ma di tipo solidaristico: l'importante è che non si risolva in una mera somministrazione di lavoro altrui. Nel caso in esame, infatti, l'interesse dell'impresa distaccante consisteva nell'incremento della polivalenza professionale del lavoratore, in un contesto di crisi

aziendale temporanea, e in attesa della ripresa produttiva.

Le mansioni affidate al dipendente distaccato, infatti, erano diverse da quelle espletate presso il distaccante, con un miglioramento del patrimonio professionale del lavoratore.

Il distacco del personale, quindi, può rappresentare un efficace strumento per contenere gli effetti negativi di una crisi economica-produttiva. Tuttavia, è necessario porre attenzione al suo corretto utilizzo, per non incorrere in sanzioni e contenziosi. Le imprese dovranno dunque focalizzare l'attenzione su tre requisiti fondamentali per la genuinità del distacco:

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

Con la circolare 28 del 2005, il ministero del Lavoro ha precisato che il distacco può essere giustificato da un qual-

siasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico che, tuttavia, non deve coincidere con l'interesse alla mera somministrazione di lavoro (si veda anche la sentenza del Tribunale di Napoli 6082/2019).

L'interesse del distaccante – continua la circolare – 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 del gruppo, i cui compiti sono legati alla ricerca e sviluppo di un determinato prodotto, mentre l'impresa distaccante ha come oggetto sociale la produzione dei manufatti.

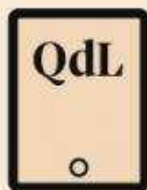
Secondo la sentenza della Cassazione 8068/2016 la temporaneità del distacco non richiede che la destinazione del lavoratore a prestare la propria opera in favore di un soggetto diverso abbia una durata predeterminata fin dall'inizio, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato (articolo 30, comma 3 del Dlgs 276/2003). Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva situata a più di 50 chilometri da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Con la sentenza 32330/2018, la Cassazione ha precisato che il mutamento di mansioni (anche parziale), deve essere effettivamente idoneo a ledere il patrimonio di professionalità acquisito dal lavoratore distaccato. Spetta dunque al lavoratore far presente al datore di lavoro il proprio rifiuto ma non anche rendere note le ragioni che lo sorreggono.

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



## DIFFICOLTÀ POST COVID

### Salvare posti di lavoro con le reti d'impresa

Gli istituti del distacco e della codatorialità possono essere usati anche nel contratto di rete con causale di solidarietà introdotto per affrontare la crisi economica generata dall'emergenza sanitaria.

— **Stefano Rossi**

Il testo integrale dell'articolo su: [quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com)