

Distacco e Cig: i giudici aprono alla compatibilità

Contenzioso

La linea seguita dall'Inps esclude l'ammortizzatore per i lavoratori distaccati

Alcune pronunce recenti ammettono invece il diritto all'integrazione salariale

Pagina a cura di
Marcello Floris

Un lavoratore distaccato può fruire della cassa integrazione? La linea seguita finora dall'Inps è quella della incompatibilità fra i due istituti. Recentemente, però, alcune sentenze di merito si sono espresse a favore della compatibilità fra distacco e Cig.

Chi può essere messo in Cig

La cassa integrazione consiste nell'intervento dell'Inps a copertura della retribuzione persa dai lavoratori nei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Sono destinatari dell'ammortizzatore i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti. Alla presentazione della domanda i lavoratori devono avere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento un'anzianità di almeno 30 giorni di effettivo lavoro, cioè di effettiva presenza a prescindere dalla durata oraria. Per il computo dei 30 giorni non è necessaria la continuità della prestazione nell'unità produttiva per la quale è richiesta la cassa integrazione (nota del ministero del Lavoro 525/2018). Sono esclusi dall'applicazione i dipendenti di aziende artigiane, del terziario, del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari.

La posizione dell'Inps

Recentemente, nell'ambito di un contenzioso tra lavoratori pensionati e l'Inps, che riguardava tra l'altro la validità dei periodi di cassa integrazione, l'Istituto si è difeso in alcune occasioni sostenendo che i lavoratori distaccati presso un'altra società non potessero avere diritto alla cassa integrazione richiesta dal proprio datore di lavoro distaccante. Il distacco si ha quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per una determinata attività. La titolarità del rapporto di lavoro resta in capo alla società distaccante.

L'Inps sostiene che il lavoratore, appunto perché distaccato presso un'altra azienda, non possa essere posto in cassa integrazione e non possa essere ritenuto in esubero, perché destinato a lavorare altrove. A sostegno di questa tesi, l'Istituto adduce vari argomenti, fra i quali l'articolo 1, comma 8, della legge 223/1991, secondo cui se l'impresa ritiene di non adottare meccanismi di rotazione tra i lavoratori che espletano le stesse mansioni e sono occupati nell'unità produttiva interessata dalle sospensioni, ne deve dare i motivi nel programma. Un argomento analogo è quello dell'articolo 1 del Dpr 218/2000, che riguarda sempre le modalità di rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione. A supporto della incompatibilità tra distacco e Cig, secondo l'Inps, c'è anche la circolare 41/2006, secondo cui se l'azienda dove il lavoratore è distaccato fruisce della cassa, questa non gli spetta, perché egli rimane a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di-

staccante. Questi argomenti, però, si riferiscono solo ai meccanismi di rotazione tra i lavoratori che svolgono le stesse mansioni nella medesima unità produttiva. La circolare invece conferma la titolarità del rapporto in capo alla società distaccante, dalla quale si potrebbe desumere la possibilità di includere il lavoratore distaccato tra quelli destinatari della Cig. La durata di servizio nella stessa unità produttiva, per cui non è richiesta continuità, non sembra decisiva.

Le pronunce dei giudici

Diverse sono state le pronunce in materia e le tesi dell'Inps sono state talvolta respinte dai giudici. Alcuni hanno notato che la legge non prevede limitazioni per l'accesso agli ammortizzatori sociali di lavoratori che siano stati oggetto di distacco, salvo il requisito dell'anzianità di servizio. In altre pronunce si legge che il lavoratore distaccato continua a dipendere dalla società distaccante, che ne sopporta i costi e può in qualsiasi momento decidere di revocare il distacco, se viene meno l'interesse alla destinazione del lavoratore presso la società distaccataria. La revoca può avvenire anche per fatti concludenti, tramite l'inclusione del lavoratore in Cigs.

Peraltro, far derivare la illiceità della cassa integrazione dal mancato inserimento del lavoratore in una unità produttiva sembra in contrasto con la ratio dell'istituto, che è anche, tra l'altro, quella di sollevare l'imprenditore dal peso della retribuzione del dipendente, che resta a carico della società distaccante.

In un caso il giudice ha ritenuto l'incompatibilità logica fra distacco e Cig, poiché questa presuppone l'assenza di attività lavorativa, mentre il distacco presuppone l'attività retribuita presso un soggetto diverso dal datore di lavoro.