www.soluzionilavoro.it

SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE DIRETTO DALLA PROF. MARIA NOVELLA BETTINI E COORDINATO DALLA DR. FLAVIA DURVAL, DAL PROF. AVV. PAOLO PIZZUTI E DALL'AVV. ALFONSO TAGLIAMONTE

Distacco c.d. collettivo nell'ambito delle procedure di licenziamenti collettivi e di cassa integrazione guadagni

Distacco c.d. collettivo nell'ambito delle procedure di licenziamenti collettivi e di cassa integrazione guadagni

di Francesco Belmonte e Sonia Gioia

Un'ipotesi specifica di distacco collettivo - tipizzata dal legislatore quale alternativa a procedure di licenziamento collettivo o messa in mobilità per contrazione dell'attività produttiva - è quella prevista dall'art. 8, co. 3, L. 19 luglio 1993, n. 236, secondo cui, nel caso di ricorso alla procedura di mobilità, ora più correttamente definite procedure di licenziamenti collettivi[1], gli accordi sindacali, allo scopo di evitare riduzioni di personale, possono regolamentare il distacco di uno o più lavoratori da un'impresa ad un'altra per una durata temporanea (art. 30, co.4, D.LGS. n. 276/2003)[2]. Tra gli interessi del datore di lavoro che legittimano il ricorso a tale forma di distacco vi può dunque essere quello della conservazione dell'occupazione[3].
Si tratta di una disciplina speciale di distacco legale collettivo, poiché, in questo caso, l'interesse che legittima il distacco è quello dei lavoratori a non essere licenziati (ed eventualmente l'interesse pubblico a preservare i livelli occupazionali), mentre, a fronte del filtro dato dal controllo sindacale sulla operazione, l'autonomo interesse del distaccante può anche mancare ovvero può, considerata la particolarità della fattispecie, risultare assorbito "nell'utilità collettiva" derivante dall'impiego alternativo dei lavoratori[4], o anche coincidere con il mero passaggio dei costi della manodopera eccedentaria in capo al distaccatario.
La specialità della disciplina di tale distacco collettivo, rispetto all'ordinario distacco plurimo, deriva proprio dalla peculiarità nell'assetto degli interessi sottesi alla realizzazione della fattispecie[5]: l'interesse rilevante per l'ordinamento è, infatti, identificabile nel mantenimento dei livelli occupazionali per i lavoratori coinvolti[6], perdendo, dunque, rilievo l'interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa presso il terzo, elemento tipico caratterizzante del distacco ordinario plurimo. Del resto, presupposto di legittimità, nell'ipotesi c.d. "speciale" di distacco collettivo, risulta essere non l'interesse del distaccante, che, anzi, si sdoppia nei due distinti interessi del lavoratore all'occupabilità e dell'impresa alla flessibilità[7], quanto l'accordo collettivo alla base della modificazione dell'originario assetto contrattuale concordato dalle parti[8].

---

[1] Il termine «mobilità» contenuto in vari punti della L. n. 223/1991 è stato sostituito con il termine «licenziamento» dall'art. 2, co. 72, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. legge Fornero).
[2] Cfr. Cass. 23 aprile 2009, n. 9694, LG, 2010, 42, con nota di F. LATTANZIO, *L'interesse datoriale nel distacco di manodopera*.
[3] V. A. PESSI, *Il comando e distacco*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Cedam, 2012, vol. VI, 1582; Min. Lav. Circ. n.3/2004; Trib. Campobasso 5 giugno 2015, n. 110, ha ritenuto legittimo il distacco di personale, utilizzato per gestire una crisi temporanea occupazionale.
[4] M. ESPOSITO, *La fattispecie del distacco e la sua disciplina*, in M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni a tutela deli lavoratori*, Utet, 2014, 624.
[5] Cfr. M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012, 237.
[6] V. C. BIZZARRO-M. TIRABOSCHI, *La disciplina del distacco nel decreto legislativo n. 276 del 2003, in Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d'azienda*, a cura di M. TIRABOSCHI, Ipsoa, 2006, 369.
[7] Cfr. M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*. *Mutamento di mansioni e trasferimento* – art. 2103, in *Il codice civile*, *Commentario* diretto da P. SCHLESINGER, Giuffrè, 1997, 475; U. CARABELLI, *I licenziamenti per riduzione di personale*, GDLRI, 1994, 287; M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui - art. 2127*, in *Il codice civile, Commentario*, cit., 2000, 238; R. DEL PUNTA, *Appalto di manodopera e subordinazione*, GDLRI, 1993, 647; S. VERGARI, *Licenziamenti collettivi: le nuove norme*, DPL, 1993, 996, spec. 998.
[8] Cfr. A. ARMENTANO, *Il "distacco" nelle crisi e nelle riorganizzazioni aziendali*, in M. RUSCIANO - C. ZOLI- L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Editoriale scientifica, 2006, 461; P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, Giuffré, 2000, 498; F. SCARPELLI, Art. 30, *Distacco*, in E. GRAGNOLI – A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e nuovi modelli contrattuali*, Cedam, 2004, 445.

In termini occupazionali, la dislocazione del lavoratore può anche costituire una possibile alternativa lecita ad una procedura di cassa integrazione guadagni per contrazione di attività produttiva (Min. Lav. Circ. 24 giugno 2005, n. 28).
In relazione al caso di ricorso al distacco quale alternativa a una procedura di cassa integrazione guadagni per contrazione di attività produttiva, il Ministero del Lavoro ne ha infatti ammesso la possibilità "dettata dall'esigenza di sostenere l'impresa, temporaneamente in crisi attraverso il rimborso del costo della manodopera in distacco". Tale ipotesi postula una contrazione solo temporanea del volume di attività dell'impresa distaccante, tanto da potersi configurare in capo al datore di lavoro un "interesse specifico a preservare in forza (e nella propria disponibilità) i lavoratori temporaneamente sospesi". Inoltre, la sospensione dell'attività, ove protratta nel tempo, potrebbe incidere per sé sola sulla crescita professionale dei lavoratori. A fronte di tali considerazioni, si può pertanto ritenere che, nell'ipotesi in esame, "il distacco risponda al legittimo interesse di preservare il patrimonio professionale dell'impresa" (v. Min. Lav. Circ. 24 giugno 2005, n. 28). Anche l'Inps (Circ. 13 marzo 2006, n. 41) ha ammesso il ricorso al distacco di un dipendente in occasione di una procedura di riduzione del personale, nonché la revoca del distacco medesimo (perché l'interesse è terminato) con conseguente immissione del dipendente in NASPI. L'Istituto ha anche affrontato la questione relativa al trattamento integrativo salariale per il personale dell'azienda distaccataria, affermando che il lavoratore distaccato non ne ha diritto.