

## Il distacco del lavoratore: rassegna giurisprudenziale

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

**Sommario:** 1. Nozioni generali. - 2. Casistica giurisprudenziale.

### 1. Nozioni generali

L'istituto del distacco nell'ordinamento giuslavoristico è regolato, dalle leggi, dalla prassi amministrativa, dai contratti collettivi e dalla giurisprudenza.

Norma fondamentale in tale ambito è il decreto legislativo n. 276/2003 che all'articolo 30 ha introdotto una definizione legale di distacco, prevedendo che l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

La I requisiti di legittimità del distacco sono

la **temporaneità del distacco e l'interesse del distaccante** (1).

Temporaneità: tale concetto coincide con quello di **non definitività** indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco (2).

Per quanto concerne il profilo dell'interesse, l'art. 30 del d.lgs. 276/2003 ne consente una interpretazione

piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui.

Il distacco nell'impiego privato è stato oggetto di una lunga elaborazione giurisprudenziale che ha qualificato l'istituto come situazione di dissociazione lecita tra il datore di lavoro e il soggetto che beneficia della prestazione, tale da escludere l'operatività del divieto di intermediazione nelle prestazioni di lavoro (inizialmente previsto dalla L. n. 1369/1960, ed attualmente dal d.lgs. n. 276/2003) (3).

**Il distacco o comando si verifica quando un datore di lavoro (distaccante) per proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.**

## 2. Casistica giurisprudenziale

Fatta salva l'ipotesi in cui un accordo tra uno Stato membro della Comunità Europea e uno Stato extracomunitario preveda espressamente una deroga al principio della territorialità dell'obbligo contributivo per effetto di una condizione di reciprocità, nel caso di impiego di lavoratori stranieri extracomunitari distaccati in Italia alle dipendenze di una collegata società italiana, quest'ultima è tenuta ai correlativi obblighi contributivi previdenziali e assistenziali ove risulti accertata la sua posizione di effettiva datrice di lavoro, ricevendone le prestazioni con carattere di stabilità e di esclusività, a prescindere dal fatto che gli stessi lavoratori siano sprovvisti della cittadinanza italiana, stante il principio della territorialità delle assicurazioni sociali. **(Cass. 25 settembre 2012, n. 16244, in Lav. nella giur., 2012, 1221)**

La dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione (c.d. distacco o comando) è consentita soltanto a condizione che essa realizzi, per tutta la sua durata, uno specifico interesse datoriale tale da consentirne la qualificazione come atto organizzativo dell'impresa che la dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la conseguente temporaneità del distacco, coincidente con la durata dell'interesse del datore di lavoro allo svolgimento della prestazione del proprio dipendente a favore di un terzo. Il relativo accertamento è riservato al giudice del merito ed è incensurabile in sede di legittimità, se sorretta da motivazione adeguata e immune da vizi. **(Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, in Orient. Giur. Lav., 2012, 263)**

Il datore di lavoro distaccatario condannato per comportamento antisindacale, a fronte di distacco in frode alla legge, in presenza di trattative aziendali nella introduzione del c.d. salario all'ingresso, è tenuto ad assumere i lavoratori distaccati fin dalla data di ingresso nello stabilimento, applicando loro il normale trattamento vigente a quella data per i dipendenti a tempo indeterminato e non quello stabilito dal contratto aziendale sul salario di ingresso successivamente stipulato. **(Trib. Ravenna 3 giugno 2011, in Riv. It. Dir. lav., 2012, con nota di A. Lassandari, "Trattative sindacali ed illecito distacco: le relazioni collettive nell'evoluzione contemporanea", 186)**

La fattispecie del distacco o comando differisce a seconda che la stessa avvenga in regime di diritto privato ovvero di diritto pubblico. Nel primo caso, infatti, il distacco non altera la causa del contratto di lavoro con il distaccante, operando piuttosto come strumento organizzativo a disposizione dello stesso datore di lavoro di cui realizza uno specifico interesse, che giustifica la presenza in capo allo stesso di tutti i poteri e di tutti gli obblighi (ivi compresi quelli di natura economica).

Diversa la struttura della fattispecie nell'ipotesi in cui la stessa operi in regime di diritto pubblico. In questo caso il distacco assume un carattere provvedimentale di competenza e di interesse del soggetto distaccatario.

Ne consegue una sensibile modifica del rapporto di servizio, atteso che il dipendente è inserito sia sotto il profilo organizzativo-funzionale che sotto quello gerarchico-disciplinare nell'ambito dell'amministrazione di destinazione, in capo alla quale ricadono gli oneri (anche) di carattere patrimoniale. **(Cass. 8 settembre 2005 n. 17842, in Orient. Giur. Lav., 2005, 848)**

La temporaneità della destinazione del lavoratore a prestare la propria opera in favore di un terzo (c.d. "distacco"), la quale configura uno dei presupposti di legittimità del "distacco" stesso, non richiede che tale durata abbia natura predeterminata fin dall'inizio né che essa sia più o meno lunga o sia contestuale all'assunzione del lavoratore, ovvero persista per tutta la durata del rapporto, ma solo che la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro a che il proprio dipendente prenda la sua opera in favore di terzo. **(Cass. 2 settembre 2000 n. 17748, in Dir. e prat. lav., 2008, 1428)**

L'invio di propri dipendenti, fin dall'assunzione a tempo indeterminato, da parte di una cooperativa configura un comando o distacco lecito e non contravviene al divieto di interposizione posto dall'art. 1, l. n. 1369/60, se in capo al distaccante esiste e persiste un interesse di natura anche non economica, ma solidaristica (fattispecie relativa al distacco di tre dipendenti a favore del patronato ACLI da parte di una cooperativa promossa dalla sezione provinciale delle ACLI). **(Cass. 17 gennaio 2000, n. 594, pres. Santojanni, est. Guglielmucci, in Riv. it. dir. lav., 2001, pag. 407, con nota di Carinci, Sulla distinzione tra distacco lecito e interposizione: ha rilievo la natura dell'interesse del distaccante)**

Il distacco del lavoratore presso altra società collegata, ove disposto nell'interesse e nell'ambito del potere organizzativo della società collegata, e non del datore di lavoro effettivo, va ritenuto illegittimo per violazione della L. 1369/60, con la conseguenza che il lavoratore distaccato deve essere considerato alle dipendenze della società collegata, sin dall'inizio del distacco. **(Pret. Milano, 29 novembre 1994, est. Peragallo, in D&L, 1995, 362)**

---

(1)

Tali requisiti sono stati chiariti dalla Circolare del Ministero del lavoro n. 3/2004.

(2)

Fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.

(3)

Cfr. [http://www.consulentidellavoro.it/PDF/FondazioneStudi/ebook\\_distacco.pdf](http://www.consulentidellavoro.it/PDF/FondazioneStudi/ebook_distacco.pdf)

<https://www.diritto.it/il-distacco-del-lavoratore-rassegna-giurisprudenziale/>