

IL DISTACCO DEL LAVORATORE (articolo 30 del Dlgs 276/2003)

Consiste nell'inserimento temporaneo da parte di un'azienda denominata distaccante di un proprio dipendente presso altra azienda che viene denominata distaccatoria.

Normalmente il distacco deve avvenire per soffrire ad una necessità dell'azienda distaccatoria come ad esempio operare presso una società controllata a provvedere alla diffusione di un certo prodotto o all'istruzione del personale.

Il dipendente distaccato mantiene il suo rapporto di lavoro con l'azienda distaccante ed è da quest'ultimo retribuito ed assicurato.

Uno dei requisiti fondamentali del distacco è dato dalle temporaneità.

Esso deve avvenire per soddisfare ad interessi temporanei del distaccante.

Consenso del lavoratore

In alcuni casi è necessario questo ulteriore requisito.

Ciò avviene quando il distacco comporti per il lavoratore distaccato un mutamento di mansioni. Resta da precisare cosa debba intendersi per mutamento di mansioni.

Lo precisa la circolare del ministero del lavoro n. 3 del 15 gennaio 2004. afferma la circolare ministeriale che il mutamento di mansioni si verifica anche laddove le mansioni siano equivalenti a quelle precedentemente svolte, ma comportino una riduzione o una specializzazione dell'attività svolta, rispetto al patrimonio professionale del dipendente.

Un altro limite al distacco è dato dalla distanza. Stabilisce la legge che qualora il distacco debba avvenire presso un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Come sappiamo, già il distacco deve avvenire per ragioni oggettive connesse all'interesse del distaccante, e allora ci si chiede in cosa consistono queste ulteriori ragioni tecniche e produttive? In realtà quest'ultima affermazione sta a significare che, se il lavoratore dovesse contestare il distacco, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare l'indispensabilità dello stesso nell'unità produttiva oltre 50 km e ciò perché in sostanza le conseguenze sono simili a quelle di un trasferimento.

Il distacco può essere utilizzato come rimedio alle situazioni di riduzione di personale in base all'articolo 8 DL 20.05.93 n.48 convertito in legge con modificazioni dall'articolo 1, comma 11 19.07.1993 n.236. In tal caso, per evitare riduzioni di personale, gli accordi sindacali possono autorizzare il distacco del personale.

Il potere direttivo nel caso di distacco

Il distaccante esercita il proprio potere direttivo distaccando il dipendente. Per il resto il datore di lavoro distaccatorio, diviene titolare della concreta direzione dell'attività del dipendente distaccato, come ad esempio il potere di impartirgli le opportune direttive.

Ferie, permessi, eventuali trasferte sono di competenza del datore di lavoro distaccatorio.

Il potere disciplinare che comprende anche sanzioni con importanti risvolti sul rapporto di lavoro dovrebbe permanere _ in capo al distaccante con possibilità per il distaccatorio di attuare i provvedimenti vigenti come il temporaneo allontanamento del dipendente e di segnalare per il resto la condotta ritenuta illecita al distaccante.

Il distacco del disabile

E' previsto dall'articolo 12 della legge 12 marzo 1999 n.68

Il datore di lavoro tenuto all'assunzione di un certo numero di disabili, può assumere un disabile e quindi in base ad una convenzione, può distaccarlo presso una cooperativa o presso un libero professionista disabile che impegnano a corrispondere all'azienda il costo (retribuzione e contributi) del lavoro del disabile. In cambio, l'azienda onerata, mediante la convenzione si impegna ad affidare commesse alla cooperativa o al libero professionista almeno pari al costo da questi sostenuto.