

ERRATA CORRIGE

MANUALE BREVE DI DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, II ed. 2016 **ISBN 978-88-6657-727-0**

Il paragrafo 5, del Capitolo XII della parte I, a pagina 306 è errato e va sostituito con il presente paragrafo:

5. IL DISTACCO

Il **distacco** (o comando) si configura **allorché un datore di lavoro (distaccante) ponga uno o più dei suoi dipendenti a disposizione di un altro soggetto (distaccatario)**: rispetto alla figura dell'appalto, il distacco non comporta che il distaccante si faccia carico dell'organizzazione dell'operazione economica e se ne assuma il relativo rischio imprenditoriale. Prima del d.lgs. attuativo della legge delega del 2003 la Cassazione riteneva che il distacco fosse legittimo soltanto se provvisorio (temporaneità del distacco) e purché perseguisse un interesse del distaccante a che il lavoratore svolgesse la propria attività lavorativa presso un altro soggetto (vedasi *Cass., 21 febbraio 2007, n. 4003*).

Il legislatore del 2003 ne ha ammesso la liceità (art. 30, co. 1) in presenza delle seguenti condizioni:

- l'**interesse del distaccante** all'operazione. Tale interesse deve identificarsi in una motivazione tecnica, produttiva, organizzativa, od anche in una ragione di carattere morale o solidale, purché sia specifica, rilevante, concreta e persistente con riferimento alla natura dell'attività espletata (circ. n. 28/2005);
- la **temporaneità**;
- l'indicazione di **una determinata attività** che il lavoratore distaccato deve svolgere (il distacco non può pertanto ridursi alla generica messa a disposizione di manodopera).

In mancanza di siffatti requisiti, il rapporto di lavoro si costituisce direttamente in capo al soggetto che ha utilizzato la prestazione lavorativa (art. 30, co. 4 *bis*).

Qualora il distacco comporti un **mutamento di mansioni**, necessita altresì del **consenso del lavoratore**; ove implichi il trasferimento ad un'unità produttiva che disti più di **cinquanta chilometri** da quella di provenienza, sarà legittimo solo se supportato da comprovate **ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive** (art. 30, co. 3).

Il d.l. 28 giugno **2013, n. 76**, conv. in l. 9 agosto **2013, n. 99** ha stabilito che, qualora i distacchi avvengano tra **aziende unite da un contratto di rete**, **l'interesse del distaccante sorge automaticamente**, in virtù della sussistenza e dello sviluppo di forme di collaborazione reciproca tra le imprese collegate. In questi casi, è inoltre consentita la **codatorialità** dei dipendenti assunti con regole stabilite nel contratto di rete stesso: in relazione a tale personale, il potere direttivo potrà essere esercitato indifferente da ciascuno degli imprenditori (art. 30, co. 4 *ter*).

Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del **trattamento economico, normativo e previdenziale** del lavoratore; il distaccatario risponde invece dell'adempimento degli **obblighi di sicurezza**.

Il **distacco transnazionale** è disciplinato, in attuazione della direttiva 96/71/CE, dal d.lgs. 25 febbraio **2000, n. 72**.

Tale testo normativo stabilisce che ai lavoratori abitualmente occupati in uno Stato membro dell'Unione Europea temporaneamente distaccati in Italia devono essere garantite parità di trattamento ed equivalenza delle condizioni di lavoro rispetto ai dipendenti comparabili operanti nel luogo del distacco. È inoltre previsto un regime di solidarietà tra distaccante e distaccatario a garanzia dell'obbligazione retributiva (art. 3).

