

ANALISI

Nuova risorsa contro le crisi temporanee

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

Disciplinato, per la prima volta, almeno nell'ambito dei rapporti di lavoro privatistici, dall'articolo 30 del decreto legislativo 276/03, l'istituto del distacco è stato oggetto in breve tempo di due chiarimenti interpretativi del ministero del Welfare.

Con una prima circolare, la n. 3 del 15 gennaio 2004, sono stati precisati, nelle loro linee generali e sulla scorta di un consolidato orientamento giurisprudenziale, i requisiti di legittimità per il ricorso all'istituto: la temporaneità del distacco, da un lato; l'interesse del datore di lavoro distaccante, dall'altro. Il ministero del Welfare interviene ora, con una seconda circolare interpretativa, per valutare un'ipotesi specifica di distacco, quale alternativa, cioè, a una procedura di cassa integrazione per contrazione dell'attività produttiva nell'ambito dei gruppi di imprese. Questa ipotesi solleva, in effetti, alcuni profili problematici soprattutto in relazione al principio secondo cui il distacco deve essere riconducibile a uno specifico interesse

del datore di lavoro.

Questo affinché la prestazione lavorativa, pur temporaneamente eseguita presso un soggetto terzo, sia svolta in adempimento dell'originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Come infatti già chiarito nella precedente circolare, poiché il distacco integra un atto organizzativo del datore di lavoro che lo dispone, dando così luogo a una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, deve coerentemente escludersene la legittimità in presenza di una ragione di natura meramente economica. Prima tra tutte

l'interesse a percepire un corrispettivo. Ma, a ben vedere, anche il mero interesse a risparmiare sul costo lavoro.

In questa prospettiva, il ricorso al distacco quale alternativa alla cassa integrazione potrebbe pertanto apparire dettato, più che da un interesse proprio del distaccante, dalla semplice esigenza di agevolare l'impresa, temporaneamente in crisi, attraverso il rimborso del costo della manodopera in distacco. Là dove, per contro, l'operazione potrebbe trovare riscontro in un autonomo e rilevante interesse del distaccatario a fronteggiare, attraverso il ricorso a forza-lavoro in distacco, punte di intensificazione della propria attività produttiva.

Rilevante, a questo proposito, è anche il confronto con l'ipotesi di distacco espressamente disciplinata dall'articolo 8 della legge 236/93 che rinvia ad appositi accordi collettivi la possi-

bilità di ricorrere all'istituto in alternativa a una procedura di licenziamento collettivo. In questa ipotesi l'interesse che legittima il distacco è quello dei lavoratori a non essere licenziati, là dove l'autonomo interesse del distaccante potrebbe anche mancare o potrebbe anche coincidere con il mero trasferimento dei costi della manodo-

pera eccedentaria in capo al distaccatario. Il ministero del Welfare chiarisce ora che l'ipotesi eccezionale dell'articolo 8 della legge 236/93 non può essere estesa, in via analogica, alla cassa integrazione. Anche perché si tratta di due fattispecie concettualmente diverse. Una situazione tendenzialmente irreversibile, quale quella che porta a una procedura di licenziamento collettivo, è di tutta evidenza cosa ben diversa da una contrazione

temporanea dell'attività produttiva cui è possibile far fronte con un trattamento di integrazione salariale.

Ma è proprio questo il punto che consente di ammettere la legittimità del distacco come alternativa alla

cassa integrazione soprattutto con riferimento ai gruppi d'impresa. L'ipotesi in esame postula, infatti, una contrazione solo temporanea dell'attività dell'impresa distaccante. Di modo che ben si può configurare in capo al datore di lavoro un interesse specifico a preservare nella propria disponibilità i lavoratori temporaneamente so-

spesi, là dove l'utilizzo della cassa integrazione, potrebbe indurre i lavoratori a cercare una diversa occupazione a fronte della riduzione della retribuzione, in particolare per i lavoratori con qualifiche elevate.

Non a caso, a livello di contrattazione collettiva, la sospensione di durata rilevante viene spesso qualificata come giusta causa di dimissioni con conseguente diritto all'indennità sostitutiva del preavviso. Quanto basta per portare il ministero del Welfare ad affermare che, nel caso in esame, il distacco non integra una forma surrettizia di somministrazione di lavoro, seppure volta a fronteggiare esigenze contingenti relative alla gestione del personale o dell'attività dell'impresa. Con riferimento ai gruppi d'impresa è piuttosto configurabile la realizzazione di un interesse dell'impresa distaccante, a preservare il capitale umano e le professionalità di cui dispone, attraverso le opportunità che derivano dalla struttura integrata tra imprese appartenenti al medesimo gruppo.

Tiraboschi@unimore.it

L'impresa può preservare capitale umano e professionalità

