

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai Clienti

Ai collaboratori

Circolare: **Distacco infragruppo di lavoratori**

Secondo l'[art. 2104](#), c.c., il lavoratore subordinato opera esclusivamente nell'interesse e sotto la direzione del proprio datore di lavoro, collaborando nell'impresa dalla quale è stato assunto, eseguendo con diligenza e obbedienza le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dalla stessa e dai relativi vertici gerarchici. Il distacco è una eccezione alla regola generale rispetto al quale si realizza una dissociazione tra datore di lavoro formale che ha in forza il lavoratore e il fruitore effettivo della prestazione: questa fattispecie è legittima solo a condizione che ricorrano determinati presupposti.

Criteri di legittimità del distacco di personale

Si realizza la fattispecie del distacco quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Ci sono alcuni requisiti specifici al sussistere dei quali si presume la legittimità del distacco e viene meno l'ipotesi della interposizione fittizia di manodopera:

- l'**interesse del datore di lavoro**;
- la **temporaneità** del distacco.

Occorre dunque che il datore di lavoro abbia un interesse all'esecuzione della prestazione presso l'impresa beneficiaria: la prestazione resa dal lavoratore all'impresa terza deve dunque determinare un vantaggio all'impresa distaccante.

La temporaneità nel distacco è legata all'interesse che ne legittima anche una lunga durata: una volta decaduto l'interesse, invece, il datore di lavoro deve porre fine al distacco, indipendentemente da quanto ipotizzato nel momento dell'instaurazione del distacco stesso.

Il distacco non può consistere in un invio del proprio personale in maniera generica e, quindi, senza indicazione di mansioni e/o attività.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km. da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Distacco nei contratti di rete

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di imprese, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente.

Il contratto di rete tra imprese è uno strumento giuridico ([Legge n. 33/2009](#)) che consente alle aggregazioni di due o più imprese di instaurare tra loro una collaborazione organizzata e duratura, pur mantenendo la propria autonomia, e consente di fruire di incentivi e di agevolazioni fiscali.

Nel caso di distacco realizzato tra imprese aderenti alla rete è quindi sufficiente verificare l'esistenza di un contratto di rete tra il distaccante stesso e il distaccatario, stante la presunzione che la rete si sia costituita per attuare un programma condiviso tra le imprese aderenti al fine di realizzare obiettivi comuni.

Legittimità del distacco nei gruppi di imprese

In materia di distacco all'interno dei gruppi di imprese, se il distacco viene attuato tra imprese che fanno capo allo stesso gruppo, il requisito dell'interesse possa ritenersi sempre esistente, in quanto lo "scambio" di personale tra società collegate o appartenenti al medesimo "gruppo economico" si presuppone avvenga al fine di ridurre il costo del lavoro o realizzare economie di scala.

Può dunque trattarsi di imprese collegate, sulle quali un'altra società eserciti un'influenza notevole (partecipazione al capitale superiore a un decimo o, a seconda dei casi, un ventesimo), o di imprese controllate, ovvero società per azioni sulle quali un'altra società eserciti un'influenza dominante.

Nella risposta a interpello n. 1 del 2013, il Ministero del Lavoro evidenzia che nelle ipotesi in cui il distacco dei lavoratori avvenga nell'ambito di un gruppo di imprese, il requisito dell'interesse può essere ritenuto sussistente allo stesso modo di quanto accade per i contratti di rete.

In questa fattispecie, l'aggregazione tra imprese si realizza in virtù del potere di controllo e direzione che una società del gruppo (c.d. capogruppo) esercita sulle altre, finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico, rappresentato altresì nel bilancio consolidato di gruppo.

L'interesse della società distaccante, quindi, può coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto nell'ambito del contratto di rete.

Restiamo a disposizione

Cordiali saluti

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro