

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Divisione V

Alla CONFINDUSTRIA

Viale dell'Astronomia, 30
00144 ROMA

LETTERA CIRCOLARE
Prot. N. 5/25814/70/VA

Roma, 8 marzo 2001

(rif. n. 228 del 27.2.2001)

O G G E T T O: Legittimità del comando e/o distacco

Si fa riferimento alla nota sopra distinta con la quale codesta Confederazione ha posto quesito in ordine alla legittimità del comando e/o distacco nell'ambito del rapporto di lavoro privato fra imprese anche collegate. In proposito si fa presente che il fenomeno del distacco e/o comando è tuttora caratterizzato da una situazione di sostanziale carenza di norme di riferimento se si eccettua l'art. 8, co. 3 della legge 236/93 il quale prevede che " gli accordi sindacali al fine di evitare le riduzioni di personale, possano regolare il comando e/o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad un'altra per una durata temporanea. Un tentativo del legislatore di regolamentare l'istituto si rinviene nel D.L. 5/1/93 n. 1 (peraltro non convertito) ove, all'art. 13 ultimo comma, nel sottolineare la diversa natura del distacco rispetto all'istituendo rapporto di lavoro interinale, ne individua le peculiari caratteristiche (temporaneità e interesse del distaccante). Successivamente, la stessa legge 196/97, nell'introdurre nel nostro ordinamento il lavoro interinale, ne ha disciplinato in maniera puntuale limiti ed ambiti attribuendo all'istituto stesso caratteristiche del tutto peculiari che oggettivamente non presentano alcuna interferenza con il distacco vero e proprio. Comunque, sulla materia, è intervenuta la giurisprudenza con numerose sentenze, peraltro in linea con i caratteri individuati nel sopra citato D.L. . Pertanto, è da ritenere del tutto lecito il distacco dei lavoratori da una ad altra società, anche se collegate, allorquando coesistano i seguenti presupposti sostanziali: a) l'assegnazione al diverso posto di lavoro deve essere temporanea; b) deve sussistere un interesse del datore di lavoro distaccante a che la prestazione lavorativa del proprio dipendente sia resa a favore di un terzo.

In proposito, la giurisprudenza è consolidata, come del resto si evince anche da una delle più recenti pronunce (Cass. 21/5/98, n. 5102) ove testualmente si afferma che: " Il comando o distacco disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto destinatario delle prestazioni lavorative è compatibile con il carattere parziale della prestazione presso il destinatario, ed è configurabile quando sussistano l'interesse del datore di lavoro distaccante a che il lavoratore presti la propria opera presso il destinatario, la temporaneità del distacco (intesa non come brevità, bensì come non definitività), nonché la persistenza, in capo al datore di lavoro distaccante, sia del potere di determinare la cessazione del distacco, sia del potere direttivo (eventualmente in parte delegato al destinatario)". Infine, in ordine agli aspetti previdenziali della materia , si rinvia a quanto osservato nella circolare n. 4/94 di questo Ministero del 18 gennaio 1994.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa M. Teresa FERRARO)

Lettera circolarizzata con nota n. 5/26183/70/VA dell'11 aprile 2001 (Lettera circolare F/01).