



ORDINE DEI FARMACISTI DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

VIA ROSSINI 4 – 57123 LIVORNO

TEL.0586/899063 - FAX. 0586/205841

E-mail: ordfarli@gmail.com – PEC: ordinefarmacistili@pec.fofi.it

Sito web: www.ordinedefarmacistilivorno.com

C.F./P.IVA : 80002120493

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'impresa distaccante deve comunicare al Centro per l'Impiego il distacco del lavoratore, il nome e la sede operativa della ditta distaccataria che ne prenderà carico utilizzando il modello Unilav. La comunicazione va effettuata entro 5 giorni. Inoltre i lavoratori devono essere registrati sul Libro Unico del Lavoro (LUL) del distaccatario (utilizzatore) all'inizio e alla fine del rapporto oppure, in alternativa, in tutti i mesi di durata del distacco. Il distacco di personale è previsto dall'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003 (c.d. Riforma Biagi) e si verifica esclusivamente quando un datore di lavoro (distaccante) pone uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa temporanea.

Detta possibilità è prevista esclusivamente per i datori di lavoro privati. Per aversi un distacco regolare devono sussistere, essenzialmente, 4 condizioni:

1) un interesse del datore di lavoro, distaccante, a che il lavoratore presti la propria opera presso il soggetto distaccatario. Detta condizione trova la propria legittimazione in un qualsiasi interesse produttivo del distaccante. In questo caso, non si parla di un interesse meramente economico. A tale proposito, con la circolare n. 3/2004, il Ministero del Lavoro ha osservato come l'interesse che legittima

il distacco non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, che caratterizza, invece, la diversa fattispecie della somministrazione di lavoro.

Sempre con riferimento al requisito dell'interesse, il Ministero del Lavoro ha più volte precisato come debba essere specifico, rilevante, concreto e persistente, accertato caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata, potendo ad ogni modo coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccante.

L'art. 30, comma 4 ter, del D.L.vo 276/2003 chiarisce che nell'ambito di imprese che abbiano sottoscritto un contratto di rete ai sensi del D.L. n. 5/2009 (convertito da L. n. 33/2009), l'interesse del distaccante insorge automaticamente in forza dell'operare della rete. Ai fini della sussistenza dell'interesse al distacco tra imprese aderenti alla rete, risulta quindi sufficiente verificare l'esistenza di un contratto di rete tra il distaccante stesso e il distaccatario, senza procedere ad un riscontro puntuale dell'interesse concretamente perseguito dal distaccante. Ciò in quanto la rete si propone, in attuazione di un programma condiviso tra le imprese aderenti, di realizzare obiettivi comuni.

Lo stesso Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 1/2016, disconoscendo il proprio indirizzo formulato con la circolare n. 28 del 24 giugno 2005, ritiene possibile che in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete.

2) la temporaneità, intesa come "non definitività" della prestazione di lavoro presso il distaccatario. Il distacco non deve essere definitivo, occorre una puntuale individuazione delle finalità perseguite e può durare per un arco temporale concettualmente delimitato, pur non essendo determinabile sin dall'inizio.

3) la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante, che permane quale obbligato alla retribuzione e contribuzione, benché il potere direttivo e di controllo passi al distaccatario. Resta in capo al distaccante il potere disciplinare.

4) svolgimento di un'attività lavorativa da parte del distaccato. Quest'ultimo deve svolgere un'attività specifica e funzionale all'interesse del proprio datore di lavoro (distaccante). Il luogo di lavoro del lavoratore distaccato costituisce una mera modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e come tale non assume particolare rilievo, potendosi individuare, addirittura, nella stessa sede del datore di lavoro distaccante. Proprio la natura dell'attività esercitata dal distaccante può giustificare l'espletamento della prestazione lavorativa in una o più sedi diverse da quella propria dell'azienda distaccataria (ad es. trasporto, manutenzione d'impianti, controllo di sistemi informatici, eventuali prestazioni di natura intellettuale, ecc.). Il distacco può essere:

- Pieno: la prestazione viene effettuata unicamente presso il distaccatario, durante tutto il periodo di distacco;

- Parziale: la prestazione viene svolta parzialmente presso il distaccatario, mentre il restante tempo, il lavoratore continua a svolgere la prestazione presso il proprio datore di lavoro (distaccante).

In caso di trasferimento del lavoratore distaccato ad una unità produttiva ad oltre 50 km dalla precedente sede di lavoro vi devono essere comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nulla vieta che il distacco sia contestuale all'assunzione del lavoratore distaccato, così come non vi sono preclusioni per il distacco di apprendisti, nel rispetto della formazione prevista dal piano formativo individuale, e di lavoratori a tempo determinato. Non è necessario il consenso del lavoratore, tranne nel caso in cui il distacco comporti un mutamento delle mansioni.

Il datore di lavoro (distaccante) è responsabile del trattamento economico e normativo dei lavoratori distaccati. Inoltre, ai fini della legittimità del distacco non vi è necessità di una previsione contrattuale che lo autorizzi.

Sempre per quanto attiene al trattamento economico, nulla vieta che il distaccatario provveda ad un rimborso delle spese sostenute dal datore del lavoro per il pagamento della retribuzione e della relativa contribuzione del lavoratore durante il periodo di distacco. Detto rimborso delle spese non presenta alcuna rilevanza per la qualificazione del c.d. "distacco genuino", l'importante è che non superi il costo effettivamente sostenuto dal distaccante e che non vi sia presenza di alcun utile. Infatti, la circolare n. 3/2004 evidenzia come sia data la possibilità di ammettere il rimborso per rendere più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società. In questo senso - continua il Ministero - l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante.

Ricordo che la fattura non dovrà prevedere l'IVA, in quanto trattasi di puro rimborso del costo del personale distaccato.

La disposizione parla di trattamento economico e normativo: ciò significa che, ad esempio, al lavoratore distaccato debbono essere garantiti tutti quegli istituti previsti dal CCNL applicato che si riferiscono agli altri lavoratori dell'impresa da cui dipende.

A fronte della titolarità in capo al distaccante del trattamento economico, rimane a suo carico anche il trattamento contributivo, che deve essere adempiuto in relazione all'inquadramento del datore di lavoro distaccante. Per quanto riguarda, invece, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, il relativo premio rimane a carico del datore di lavoro distaccante ma è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario.