

Con sentenza n. 6944/2015, la Corte di Cassazione, evidenzia gli elementi per il distacco genuino.

I giudici della Suprema Corte hanno sottolineato le caratteristiche presenti in un distacco (art. 29 del decreto legislativo n. 276/2003):

1. la temporaneità
2. l'interesse del distaccante
3. la conservazione del potere direttivo in capo al distaccante

Il distacco rientra nel potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro (distaccante), il quale, per esigenze produttive può porre temporaneamente uno o più lavoratori (distaccati) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Un ulteriore elemento di legittimità del distacco è qualora avvenga all'interno dei gruppi di impresa.

Il trattamento economico e normativo rimane a carico del datore di lavoro distaccante. Nulla vieta che il distaccante fatturi al distaccatario il mero costo del lavoro, l'importante è che non sia presente un utile.

Gli unici limiti al distacco sono:

1. è necessario il consenso del lavoratore nel caso in cui, durante il periodo del distacco, debba svolgere mansioni diverse, sebbene equivalenti, rispetto a quelle per cui è stato assunto;
2. se il distacco comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa presso una unità lavorativa che dista oltre 50 km da quella originaria, deve essere giustificato da comprovate ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Sent. Cassazione Sez. Lavoro n. 6944/2015

(fonte: Direzione Provinciale del Lavoro di Modena – Dottrina per il Lavoro)