



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

La contrazione degli affari legittima il distacco

di *Eugenio Erario Boccafurni**

Il Tribunale di Viterbo, con la [sentenza n. 92/2023](#), accogliendo il ricorso proposto, ha dichiarato l'illegittimità dell'ordinanza di ingiunzione emessa dall'Ispettorato territoriale di Viterbo in una fattispecie di presunta "interposizione illecita da pseudo distacco".

In particolare, secondo l'ITL:

"a) non era ravvisabile nella circostanza alcun interesse formativo, dovendosi desumere dai contratti di distacco, che l'obiettivo non fosse l'acquisizione di nuove competenze o il loro completamento, bensì la semplice "conservazione" di quelle "acquisite".

b) il reale intento era stato quello di fronteggiare una situazione di contrazione economica e di evitare il ricorso al licenziamento/cassa integrazione, obiettivi per i quali la distaccante avrebbe dovuto fare ricorso alle disposizioni di cui all'art. 30 co. 4 Dlgs 276/2003 e dall'art. 8, co. 3 del DL n. 148/1993 conv. in Legge n. 236/1993, che prevedeva la conclusione di appositi accordi sindacali. In mancanza di ciò il perseguimento di un interesse economico (ovvero il recupero dei costi del personale in situazione di temporanea riduzione dell'attività produttiva), non potrebbe costituire elemento sufficiente a legittimare l'operazione di distacco".

Di segno contrario il giudice laziale, il quale - interpretando la circolare del Ministero del Lavoro n. 28/2005 - ha chiarito che il distacco è una possibile **alternativa ad una procedura di cassa integrazione per contrazione di attività produttiva**.

La circolare, 28/2005, infatti, «consente dunque di ritenere che in situazioni di temporanea contrazione degli affari o di riduzione delle commesse, tale da determinare una provvisoria eccedenza di personale, sia consentito all'imprenditore distaccare parte dei propri dipendenti presso altra azienda, riconoscendo in capo al medesimo non un interesse puramente economico (così come valutato dall'Ispettorato) consistente nel recupero dei costi del personale, quanto piuttosto l'interesse (cd. Solidaristico) ad evitare il potenziale ricorso alla Cassa Integrazione salvaguardando (e dunque conservando) al contempo il patrimonio di professionalità acquisito dall'impresa e quindi evitando di esporre i dipendenti ad una progressiva perdita di competenze e della stessa forza lavoro qualificata».

Sicché, in quest'ottica «non vale disconoscere l'interesse non essendo il distacco finalizzato all'acquisizione di nuove competenze: deve infatti essere qualificato quale interesse legittimante il distacco non meramente economico, non solo quello strettamente formativo o volto all'incremento della capacità professionalità, ma anche quello finalizzato alla pura conservazione delle competenze già acquisite o volta ad impedire la dispersione delle capacità acquisite. E per comprendere tale affermazione è sufficiente rammentare la responsabilità datoriale per la perdita di professionalità conseguente al demansionamento, come anche alla condotta volta all'inattività del dipendente. Ugualmente, deve ritenersi inconfidente il richiamo operato in memoria alla

* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell'Ente di appartenenza.

*disciplina di cui all'art. 30 co. 4 del Dlgs 276/2003 e all'art. 8, co. 3 del DL n. 148/1993 conv. in Legge n. 236/1993; come pure è irrilevante che nella specie non fossero stati attivate le trattative sindacali in vista della attivazione dei distacchi. L'ipotesi disciplinata da tali disposizioni, come osservato nella circolare, si palesa radicalmente diversa da quella in esame, avendo, quella, riguardo ad una situazione di crisi pressoché irreversibile, tale da condurre alla attivazione di una procedura di licenziamento disciplinare, che il ricorso ai distacchi è volta a contrastare. Non è certamente questa la situazione che nella fattispecie in esame aveva inteso fronteggiare la società distaccante, **la quale versava in uno stato di temporanea contrazione dell'attività d'impresa e di altrettanto provvisoria eccedenza di personale, che ne giustificava il distacco parziale presso altra impresa, in un'ottica e con una previsione di futura e prossima piena riutilizzazione dell'intera forza lavoro.** Il distacco rispondeva in tal senso all'interesse datoriale, non essendo finalizzato semplice-mente al recupero dei costi del personale, ma alla conservazione delle professionalità aziendali in un periodo limitato nel tempo, di fronte alla alternativa ipotetica del ricorso alla Cassa Integrazione con conseguente rischio di dispersione della forza lavoro».*