

# QUANDO L'APPLICAZIONE È GENUINA E QUANDO NO

 SCELTA CORRETTA

 SCELTA SBAGLIATA

## IL CASO

## LA CONSEGUENZA

### IL DISTACCO PER RICERCA E SVILUPPO

Un lavoratore altamente qualificato è distaccato per un periodo definito presso una società del gruppo che si occupa di ricerca e sviluppo di un determinato prodotto. L'impresa distaccante ha invece come oggetto sociale la produzione e la commercializzazione dei manufatti

**Il distacco è lecito quando l'interesse del distaccante attiene all'attività propria dell'impresa. In questo caso, è legittimo poiché vi è un interesse all'incremento produttivo legato alla conoscenza del prodotto da vendere. Inoltre, è temporaneo.**



### IL FINTO DISTACCO PER OTTENERE L'APPALTO

L'impresa vincitrice di un appalto usa personale specializzato distaccato da un'altra azienda per la costruzione di un ponte. L'impresa distaccante ha un'esperienza trentennale nella realizzazione di strutture metalliche per ponti. La distaccataria non ha invece il know how necessario

**Il distacco in questo caso non è genuino. L'impresa distaccataria non è in grado di formare i dipendenti della distaccante. Il finto distacco è servito per eludere il divieto di subappalto imposto per l'aggiudicazione del lavoro**



### IL DISTACCO PER SALVAGUARDARE LA PROFESSIONALITÀ

Un'impresa edile distacca un operaio specializzato presso un'altra azienda poiché tra gli appalti in corso non può utilmente collocare la sua figura professionale

**Il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, con il suo consenso e con mansioni equivalenti, se c'è l'interesse economico dell'impresa distaccante, anche per salvaguardarne la professionalità (articolo 96 del Ccnl Edilizia). Distacco genuino.**



### NO AL LICENZIAMENTO PER CHIUSURA DELLA DISTACCATARIA

Un'azienda licenzia un dipendente che era stato distaccato presso un'altra impresa, per cessazione dell'attività della distaccataria (cioè quella che ha accolto il lavoratore)

**Il licenziamento è illegittimo. Per la durata del distacco, permane in capo al distaccante il potere direttivo sul lavoratore, eventualmente delegabile al distaccatario. Il distaccante deve dimostrare l'impossibilità di ricollocare il lavoratore.**

