

Si può mettere in Cigs un dipendente distaccato

Giuseppe Maccarone Matteo Prioschi

Se il rapporto di lavoro resta in capo all'azienda distaccante e non ci sono frodi, il dipendente in distacco che presta servizio presso un'altra impresa, può essere posto in cassa integrazione straordinaria.

La Corte di cassazione si esprime su una questione che negli anni ha alimentato dubbi nelle crisi aziendali, sancendo che un lavoratore che, al momento della richiesta di intervento dell'ammortizzatore sociale, risulta distaccato presso un'altra azienda, può essere collocato in Cigs, se il rapporto resta formalmente e sostanzialmente in capo all'azienda che lo ha assunto. Con l'ordinanza 17966/2026, la Suprema corte ha respinto il ricorso dell'Inps tendente a escludere il lavoratore dalla Cigs, affermando che il distacco, di per sé, non interrompe il legame tra dipendente e impresa distaccante. Si tratta di una precisazione che incide maggiormente in quei settori in cui le riorganizzazioni, le esternalizzazioni e l'utilizzo flessibile del personale sono diffusamente praticate.

La vicenda riguarda una dipendente di un'azienda operante nel settore editoriale, il cui prepensionamento dipendeva anche dalla contribuzione figurativa legata a un periodo di cassa integrazione straordinaria. L'Inps aveva sostenuto che il rapporto di lavoro della dipendente non potesse essere sospeso per Cigs, in quanto la stessa risultava distaccata presso un'altra società. Da ciò la revoca da parte dell'istituto di previdenza della contribuzione figurativa ai fini pensionistici, di fatto annullando l'esistenza del requisito che avrebbe permesso alla lavoratrice di accedere pensione anticipata.

Il distacco, secondo la Cassazione, non fa traslare il rapporto di lavoro ad altro soggetto. Il lavoratore resta alle dipendenze del distaccante che ne conserva la titolarità del rapporto mantenendo gli obblighi retributivi e contributivi. In base all'orientamento della Suprema corte, è normale che il datore di lavoro distaccante disponga la sospensione dal lavoro nei momenti caratterizzati da crisi. Né peraltro, sostiene la Corte, si può sostenere che in caso di distacco del dipendente manchi il presupposto causale e funzionale dell'integrazione salariale, vale a dire il venir meno del nesso tra sospensione e riduzione dell'attività produttiva del datore beneficiario e la posizione lavorativa del dipendente distaccato.

Tutto ciò avvalorato dal fatto che il distaccato è fuori dall'azienda per soddisfare un interesse del distaccante. In tal senso il distacco va inteso solo come una mera modifica, non definitiva, della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Tale situazione non può, dunque, annullare o comprimere diritti e tutele. Negare l'accesso alla cassa, argomentano i giudici, provocherebbe una non condivisibile frattura tra la titolarità del rapporto e la gestione, da parte del datore di lavoro, degli strumenti di gestione della crisi d'impresa. Tutto ciò porta a concludere che «nessuna

incompatibilità normativa impedisce il suo (del distaccato ndr) collocamento in integrazione salariale, anche se al momento risulti operare presso il distaccatario».

Pur trattandosi di una sentenza pronunciata con riferimento al settore dell'editoria, la stessa riguarda tutte le aziende operanti in altri contesti che si trovano nella medesima situazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA