

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di MICHELE MARIA ROSSINI

Mobilità del personale, le fattispecie di più frequente applicazione

Le imprese nel corso dello svolgimento della propria attività si trovano a gestire differenti fattispecie di mobilità del personale, sia proprio che di terzi, tra cui la trasferta, il distacco e l'appalto e somministrazione, sono senz'altro le più frequenti.

Trasferta - La trasferta è caratterizzata dal rapporto esclusivamente bilaterale dei soggetti coinvolti (datore di lavoro e dipendente) oltre a caratteristiche intrinseche quali la temporaneità e provvisorietà benché non necessariamente di breve durata. La giurisprudenza ha definito l'istituto in parola, precisando che, in caso di trasferta, o missione, operata nell'interesse e su disposizione unilaterale del datore di lavoro che la dispone, si assiste a un mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quello in cui il lavoratore deve abitualmente eseguirla (e come tale è indicata nella lettera di assunzione), per rispondere a esigenze di servizio transitorie e contingenti, non prevedibili al momento dell'assunzione.

Un caso particolare è legato alla fattispecie del **"trasfertismo"**. L'istituto giuridico di riferimento è sempre la trasferta, ma non di tipo **"occasionale"**. Mentre il lavoratore in trasferta si muove dalla propria sede fissa, il trasfertista è obbligato da contratto a lavorare in luoghi sempre variabili (anche se fissi o in movimento), senza avere una sede fissa; l'esatta configurazione delle due fattispecie non incide sulle caratteristiche dell'istituto, bensì sulla differente disciplina contributiva, e fiscale, applicabile. Ai sensi dell'art. 7-quinquies, c. 1 D.L. 22.10.2016 n. 193, norma di interpretazione autentica, con effetto retroattivo, viene disciplinata la figura del trasfertista quale caso differente dalla fattispecie del mero dipendente in trasferta: **è trasfertista il lavoratore che soddisfa, al contempo, le seguenti condizioni:** mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro; svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità; corresponsione, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite per tutti i giorni lavorativi, senza distinguere se lo stesso dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Distacco - art. 30 D.Lgs. 276/2003 di attuazione alla "legge Biagi" - L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (da accertare caso per caso ma non necessariamente economico bensì anche solo produttivo), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso di distacco il primo datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (legame organico).

Impiego di personale di terzi: appalto e somministrazione - Sempre più frequentemente gli operatori economici cercano forza lavoro flessibile a un costo minore rispetto al rapporto di lavoro subordinato. Lo strumento giuridico tradizionalmente utilizzato per gestire tale esigenza è il contratto di appalto, spesso caratterizzato dalla prevalenza della forza lavoro sugli altri fattori produttivi. Tuttavia, la legittimità dell'appalto è sottoposta a vincoli stringenti finalizzati a escludere la sussistenza di un'interposizione illecita di manodopera.

Ai sensi dell'art. 29 D.Lgs. 276/2003 di attuazione alla **"legge Biagi"**, **il contratto di appalto**, stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa. Nel caso dell'appalto, pertanto il datore di lavoro si avvale del proprio personale per svolgere la propria attività alle condizioni sopra indicate.

Il contratto di somministrazione di lavoro prevede che un datore di lavoro possa rivolgersi a un'agenzia iscritta all'Albo nazionale delle Agenzie per il lavoro per reclutare nuova forza lavoro. Il lavoratore, utilizzato nell'ambito di questo contratto, svolge la sua attività lavorativa per l'utilizzatore, sotto la sua direzione e controllo, ma intrattiene un rapporto di lavoro solo nei confronti dell'agenzia alla quale spetta l'esercizio del potere disciplinare.

In successivi elaborati verranno specificate le responsabilità emergenti in via solidale in caso di appalti illeciti e somministrazione irregolare.