

DISTACCO DEL PERSONALE DIPENDENTE



Azienda A



Azienda B

A grande richiesta, ritorniamo ancora su quanto previsto, contrattualmente e per Legge, in caso di distacco del Dipendente presso altra Azienda.

L'articolo 18 del vigente contratto del credito prevede che *“laddove lo richiedano specifiche situazioni, le Imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta, che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri Dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Impresa distaccante.”*

“Al Lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale erogato dall'Impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria, che ne comunicherà criteri e modalità. Al Lavoratore distaccato, sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale”.

Precisiamo, inoltre, che nel caso di distacco di gruppi di Lavoratori il CCNL prevede anche l'espletamento della relativa procedura di confronto sindacale finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra e all'eventuale individuazione di soluzioni condivise in merito alle ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale interessato. Se la predetta procedura sindacale si conclude senza il raggiungimento di soluzioni condivise, l'Impresa rende comunque operativi i provvedimenti decisi.

Evidenziamo, infine, che per legge la responsabilità del trattamento economico e normativo del Lavoratore distaccato rimane in capo all'Impresa distaccante in quanto quest'ultima continua a detenere l'esclusiva titolarità del rapporto di lavoro con lo stesso Lavoratore che resta, quindi, un suo Dipendente. All'Impresa distaccataria viene, invece, trasferito il potere direttivo, gestionale e di controllo sul Lavoratore distaccato.