



**Numero 3 / 2022**

**Biagio Cartillone**

**Distacchi sindacali. Quando una opportunità  
diventa un problema (anche penale)**

# Distacchi sindacali. Quando una opportunità diventa un problema (anche penale)

Biagio Cartillone

## NOZIONE GENERALE DEL DISTACCO

Il legislatore del 1970 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico una norma inserita nello Statuto dei lavoratori che ha previsto e disciplinato il distacco per ragioni sindacali. L'art. 31 [dello Statuto dei lavoratori](#), insieme al distacco per i parlamentari, i consiglieri regionali, provinciali e comunali ha beneficiato anche chi è chiamato "*a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali*".

Lo stesso articolo aggiunge che i periodi di aspettativa "*sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria*". La norma dello Statuto prevede, inoltre, che "*Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.*"

Con questa norma è stato così creato l'istituto che nel linguaggio si definisce come "contribuzione figurativa".

La [Corte di Appello di Torino-sez. lavoro](#), parlando dell'aspettativa per motivi sindacali, ha affermato che si tratta di un istituto "concepito in funzione di consentire a chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive di fruire del diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e conservare il posto di lavoro; il legislatore ha così equiparato alle funzioni pubbliche elettive anche i lavoratori chiamati a cariche nazionali o provinciali, in considerazione dei peculiari poteri di rappresentanza di interessi collettivi riconosciuti alle associazioni sindacali dall'art. 39 Cost." (Corte di Appello di Torino sez. lavoro sentenza n. 43/2022).

Si tratta di una norma che ha lo scopo di rendere effettivi i diritti sindacali perché prevede dei notevoli benefici per i lavoratori-dirigenti dell'organizzazione sindacale, con il conseguente alleggerimento dei costi di gestione del sindacato.

Il parlamento nel 1996, prendendo spunto dagli abusi che la normativa del 1970 per la sua genericità aveva creato, ha emanato il decreto legislativo n. [564/1996](#) dettando una disciplina più dettagliata e incisiva per il collocamento in aspettativa non retribuita dei lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali.

La nuova legge, innanzitutto, specifica che le cariche sindacali per le quali si può ricorrere al distacco sindacale "*sono quelle previste dalle norme statutarie e formalmente attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale*

*e provinciale o di comprensorio, anche in qualità di componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale.*" Per la nuova legge, pertanto, non tutti i lavoratori-sindacalisti e non tutti gli incarichi sindacali da ricoprire possono usufruire di questo speciale beneficio, perché il favore previdenziale può essere riconosciuto solo a chi svolge funzioni rappresentative e dirigenziali e fa parte degli organismi collegiali del sindacato. Si deve trattare di soggetti che, per Statuto dell'organizzazione sindacale, hanno il compito di formare la volontà dell'organizzazione stessa, di rappresentarla e di dirigerla nell'interesse generale della collettività e dei lavoratori.

Non a caso il legislatore dello Statuto dei lavoratori del 1970 ha inserito il distacco sindacale in un articolo, il 31, che disciplina, insieme al distacco sindacale del lavoratore occupato in azienda ma chiamato a svolgere funzioni sindacali, anche il distacco del lavoratore che è chiamato a ricoprire incarichi parlamentari, regionali, provinciali e comunali. Vi è un'equivalenza significativa e che parla da sé sul ruolo di rilevanza dirigenziale che occorre ricoprire nel sindacato per poter usufruire del beneficio previdenziale posto a carico della collettività e del bilancio dell'Inps.

Il contenuto della norma non si presta ad interpretazione diversa. Persone impegnate nella semplice e generica attività sindacale o nelle mere attività amministrative del sindacato, come le segretarie o gli addetti al centralino telefonico, che non hanno il potere di rappresentanza statutaria e di direzione dell'organizzazione sindacale formandone la volontà, non possono di sicuro essere destinatarie dei benefici previdenziali previsti dall'art. 31 dello Statuto dei lavoratori e dal decreto legislativo del 1996. L'incarico sindacale deve essere elettivo e di natura politica e deve essere esercitato senza vincolo di subordinazione, essendo di natura politica e di rappresentanza dell'ente.

## **IL DISTACCO CON LA CONTRIBUZIONE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO E IL DISTACCO CON LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA A CARICO DELLA COLLETTIVITÀ**

Nel nostro ordinamento giuridico esistono due tipi di distacco sindacale: il distacco sindacale con la contribuzione previdenziale a carico della collettività e il distacco sindacale retribuito con tutti i costi a carico dell'impresa distaccante.

Per il distacco con la contribuzione figurativa a carico della collettività, oggetto specifico della nostra indagine, la giurisprudenza ha affermato i seguenti principi.

*“Come si evince chiaramente dal combinato disposto delle disposizioni sopra citate, i requisiti per poter beneficiare della contribuzione figurativa da parte dei lavoratori che sono collocati in aspettativa non retribuita poiché ricoprono cariche sindacali sono: la sussistenza di un rapporto di lavoro consolidato e a tempo indeterminato; il collocamento in aspettativa sindacale con atto scritto dopo che sia decorso il periodo di prova previsto dai contratti collettivi e comunque un periodo non inferiore a sei mesi; che la domanda di accredito figurativo presso la gestione previdenziale*

*interessata sia presentata per ogni anno solare o per frazione di esso entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello nel corso del quale abbia avuto inizio o si sia protratta l'aspettativa a pena di decadenza.”* ([Tribunale di Siena-sez. lavoro sentenza 260/2019](#) pubbl. il 20/11/2019).

-La contribuzione figurativa ha, comunque, dei limiti perché l'art. 3, comma 4, d. lgs. N. [564/1996.f](#) *prevede che le retribuzioni figurative accreditabili ... sono quelle previste dai contratti collettivi di lavoro della categoria e non comprendono emolumenti collegati alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa o condizionati ad una determinata produttività o risultato di lavoro né incrementi o avanzamenti che non siano legati alla sola maturazione dell'anzianità di servizio...*

*Nella contribuzione figurativa non rientra il superminimo individuale erogato dall'impresa distaccante. Trattandosi di pattuizione individuale, tale elemento retributivo deve escludersi dalla base di calcolo della contribuzione figurativa (sul punto vedasi [sentenza Cassazione 7698 /2020.](#))* La facoltà di incrementare la contribuzione può essere esercitata dalla organizzazione sindacale, previa richiesta di autorizzazione al fondo o regime pensionistico di appartenenza del lavoratore. (Tribunale di Bolzano sez. lavoro sentenza n. 39/2022, Corte di Appello di Genova sez. lavoro sentenza n. 91/2019). [Tribunale di Bolzano-sez. lavoro sent. 39/2022. e Corte di Appello di Genova-sez. lavoro sent. 91/2019.](#)

Nel distacco sindacale retribuito, invece, " *al lavoratore che ricopre una carica sindacale è consentito di sospendere l'attività lavorativa, completamente o parzialmente, per potersi dedicare allo svolgimento dell'attività sindacale. A differenza dell'aspettativa non retribuita, al dirigente sindacale è garantita la retribuzione ed i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al lavoro svolto presso il datore di lavoro originario anche ai fini del trattamento pensionistico. Quest'ultimo versa tanto lo stipendio che i contributi per il sindacalista.*" ([Corte di Appello di Catanzaro-sez. lavoro sent. 435/2017](#)).

-Con il distacco sindacale retribuito al dirigente sindacale è garantita la retribuzione ed i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al lavoro svolto presso il datore di lavoro originario anche ai fini del trattamento pensionistico. Il datore di lavoro originario versa tanto lo stipendio che i contributi. Nel distacco retribuito, il rapporto di lavoro è sempre vigente, considerando di interesse pubblico lo svolgimento di attività sindacale, equiparata all'ordinaria prestazione lavorativa del dipendente. (Si veda la sentenza della Corte di Appello di Catanzaro sez. lavoro n. 435/2017 sopra richiamata)

-Negli organismi collegiali del sindacato e nelle funzioni direttive per usufruire del beneficio previdenziale occorre che si sia stati eletti nel rispetto delle previsioni dello statuto dell'organizzazione sindacale. La cooptazione del dirigente sindacale nell'organo collegiale deve essere quanto meno prevista dallo Statuto e deve

avvenire nel rispetto di queste norme.

-Per il genuino distacco sindacale occorre essere iscritti all'organizzazione sindacale con la permanenza dell'iscrizione, esercitando i diritti connessi alla qualità di socio. ([Tribunale di Roma-sent. n. 15606/2015](#)).

-La collaborazione politico-sindacale svolta dal lavoratore nel distacco con la contribuzione a carico della collettività e a favore dell'associazione sindacale, se genuinamente svolta, non è configurabile come rapporto di lavoro subordinato a meno che il lavoratore distaccato non deduca l'esistenza di fatto del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2126 c.c. e chieda di provare che il rapporto si è svolto secondo i tratti distintivi tipici della subordinazione. ([Tribunale di Crotonesez. lavoro sent. 611-2020](#)).

Sullo stesso orientamento la Corte di Appello di Torino che ha aggiunto che:

*“L'aspettativa per distacco sindacale determina la sospensione dell'originario rapporto di lavoro (che perdura) fino alla cessazione del mandato sindacale.”* (Sentenza [Corte di Appello di Torino-sez. lavoro sent. 43/2022](#)).

Col genuino distacco sindacale non retribuito, il lavoratore, quale dirigente politico-sindacale dell'organizzazione sindacale, non ha diritto al trattamento economico precedentemente goduto alle dipendenze dell'impresa distaccante: in materia si applicano gli accordi tra le parti o i regolamenti sindacali interni, se esistenti. Il tutto in coerenza con il principio secondo il quale con questa tipologia di distacco non si instaura un rapporto di lavoro subordinato tra il distaccato e l'organizzazione sindacale distaccataria.

Nel distacco retribuito il dirigente sindacale, invece, continua a mantenere integro il trattamento economico già goduto perché continua ad essere alle dirette dipendenze dell'impresa distaccante che continua a retribuirlo.

-La legge, al fine di evitare abusi dell'istituto della contribuzione figurativa posta a carico della collettività, richiede un requisito essenziale: il lavoratore, per avere l'accreditamento della contribuzione figurativa deve risultare essere stato assunto alle dipendenze di un'azienda con atto scritto e di avere un'anzianità di servizio non inferiore a sei mesi. Senza questa assunzione e senza l'effettiva e preventiva anzianità di servizio non vi può essere legittimo distacco e riconoscimento della contribuzione figurativa. I sei mesi devono essere di effettivo lavoro. Eventuali congedi o permessi hanno l'effetto di prolungare questa anzianità.

-Il dirigente sindacale, per poter usufruire del beneficio previdenziale, deve provenire necessariamente dal mondo degli occupati. Una persona priva di occupazione non può usufruire del distacco.

-Il testo della legge del 1996 nulla dice espressamente sul punto ma va da sé che l'azienda di provenienza deve appartenere allo stesso settore merceologico di appartenenza dell'organizzazione sindacale dove il lavoratore distaccato andrà a svolgere le sue funzioni dirigenziali e di rappresentanza dell'organizzazione sindacale nell'interesse dei lavoratori. Col distacco si deve realizzare, oltre che la soddisfazione di un interesse collettivo generale, anche quello dell'impresa distaccante e del suo settore merceologico di appartenenza.

Non è pensabile che un lavoratore del settore bancario ottenga il distacco sindacale su interesse dell'organizzazione sindacale dei bancari per essere destinato a svolgere le sue funzioni di direzione e di rappresentanza per il settore metalmeccanico. Deve esistere necessariamente una relazione tra il settore di provenienza e le funzioni sindacali che si è chiamati ad assolvere. Tutto questo a maggior ragione nel distacco retribuito i cui costi rimangono a carico dell'impresa distaccante.

-Il distacco sindacale, con la contribuzione a carico della collettività, presuppone che il sindacato distaccatario abbia rappresentanza tra i lavoratori perché un'organizzazione non rappresentativa non può aver diritto a fruire dei benefici previdenziali.

-Il distacco sindacale non è compatibile con il lavoro stagionale anche se ripetuto consecutivamente nel corso degli anni successivi. Per la Cassazione, sez. lav. la legge prescrive per l'utile *“attribuzione della contribuzione figurativa, la sussistenza di due elementi costitutivi per l'insorgenza del relativo diritto e per delimitare la platea dei beneficiari: un rapporto di lavoro non soggetto a condizione e l'effettività della prestazione per un periodo di tempo apprezzabile. La ratio della disposizione è volta ad evitare distacchi opportunistici, innestati su rapporti di lavoro a ciò strumentali, mediante la stipulazione di contratti preordinati al conseguimento dello sgravio contributivo, da parte delle organizzazioni sindacali, in riferimento a dipendenti o funzionari, scaricandoli sulle gestioni pensionistiche e, in definitiva, sulla collettività dei lavoratori.”* ([Cassazione civile sez. lavoro 13767/2022](#)).

-Il lavoratore distaccato sindacalmente ha un diritto soggettivo pieno e può rivendicare nei confronti dell'Istituto previdenziale il riconoscimento della contribuzione figurativa nel caso di sua omissione, totale o parziale ([Tribunale di Palermo-sez. lavoro sent. 1199/2018](#)).

-Il distacco sindacale con la contribuzione figurativa a carico della collettività così come quello retribuito dall'impresa possono cessare in ogni tempo per iniziativa unilaterale dell'organizzazione sindacale per il venir meno del rapporto fiduciario oltre che della carica sindacale. Non sussiste un diritto al rinnovo del distacco sindacale perché *“è rimesso ad una scelta politica dell'associazione sindacale di appartenenza”*. ([Tribunale di Milano sent. 6353-2015](#)).

## **L'INDAGINE DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI MILANO DEL 2021/2022**

Su questo complessivo ed articolato quadro normativo del distacco sindacale, nelle due forme sopra illustrate, si è inserita, a cavallo del 2021/2022, una iniziativa della Procura della Repubblica di Milano, ancora in corso, che ha coinvolto alcune sigle sindacali di rilevanza nazionale accusate penalmente di aver consumato il reato di truffa aggravata nei confronti dell'Inps, per aver fatto ricorso, in modo fraudolento, alla figura del distacco sindacale con la contribuzione figurativa a carico dell'Inps per risparmiare sul costo della contribuzione previdenziale. Risultano indagate circa 30 persone e sono state raccolte le dichiarazioni di decine e decine di sommari informatori che sono stati individuati nella persona degli stessi lavoratori distaccati in modo abusivo.

Una precedente indagine della stessa Procura della Repubblica di Milano nel 2016 era stata archiviata; all'epoca un sindacalista, appartenente ad una delle organizzazioni sindacali oggi indagate, aveva denunciato degli abusi simili a quelli oggetto del nuovo procedimento penale, ma la Procura della Repubblica di allora ha chiesto l'archiviazione del procedimento che il Gip dell'epoca ha accolto. Questa nuova indagine, invece, ha avuto dei risvolti e degli esiti totalmente diversi dalla precedente e rischia di avere effetti dirompenti anche sull'opinione pubblica e nel resto del territorio nazionale. L'indagine della Procura non ha ad oggetto il distacco sindacale retribuito dall'impresa distaccante ma solo quello con la contribuzione figurativa a carico della collettività.

La Procura della Repubblica dal dicembre 2021, ad oggi, ha ottenuto dal Gip di Milano l'emissione di più provvedimenti di sequestro preventivo diretti alla confisca contro le organizzazioni sindacali coinvolte nell'indagine. Il sequestro preventivo funzionale alla confisca diretto o per equivalente è disciplinato dall'art. 321 c.p.p. Con questo decreto motivato del Gip sono state sequestrate le somme rappresentative del profitto che sono state rinvenute sui conti correnti delle organizzazioni sindacali. Si tratta di importi di una certa rilevanza perché, a volte, la contribuzione evasa si è protratta per più lustri.

Il vizio dei distacchi sindacali oggetto dell'indagine e dell'iniziativa della Procura della Repubblica di Milano è stato individuato nel fatto che vi sia stata *"un'assunzione semestrale fittizia presso imprese private, assunzione funzionale solo a consentire al lavoratore di esercitare attività lavorativa presso il sindacato e a quest'ultimo di avere lavoratori a basso costo"*. Il lavoratore distaccato non ha effettivamente prestato attività lavorativa per l'impresa distaccante, perché è andato a prestare con immediatezza la sua attività lavorativa presso il sindacato o, comunque, vi è andato a lavorare prima che maturasse il requisito temporale di almeno sei mesi.

Nel decreto penale di sequestro, il Gip di Milano ha analizzato la disciplina del distacco sindacale, ai fini specifici del procedimento in corso, assumendo i seguenti principi regolatori.

1. Lo Statuto dei lavoratori prevede che possano usufruire di questo beneficio previdenziale dell'aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, per l'esercizio delle loro funzioni *"i dirigenti sindacali eletti a ricoprire una carica sindacale, provinciale o nazionale"*.

2. *"Il collocamento in aspettativa è efficace, ai fini del beneficio della copertura figurativa, dopo che è decorso il periodo di prova previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria di appartenenza e, comunque, un periodo non inferiore a sei mesi." Ed ancora "i 6 mesi di cui all'art. 3, co. 1, d.lgs. n. 564/1996 sono da considerarsi di lavoro effettivo comprensivo soltanto del riposo settimanale e delle festività; assenze diverse sospendono il decorso, posticipando il perfezionamento del requisito"*. Questa previsione è chiaramente tesa *"a evitare l'instaurazione di rapporti fittizi volti esclusivamente a ottenere la contribuzione figurativa"*.

3. Nella sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dalla legge, si è in presenza di *"un diritto potestativo del lavoratore che è assicurato sulla base della sola richiesta di quest'ultimo, senza che occorra una manifestazione di volontà e di assenso da parte del datore di lavoro."*

4. *"Le retribuzioni da accreditare figurativamente sono commisurate a quelle della categoria e della qualifica professionale posseduta dal lavoratore all'atto del collocamento in aspettativa e vanno adeguate, di volta in volta, in relazione alla dinamica salariale e di carriera della stessa categoria e qualifica. A ciò si aggiunga che la contribuzione figurativa corrisponde alla retribuzione commisurata a quella cui i lavoratori avrebbero avuto diritto in base ai contratti collettivi di categoria, non comprendendo quegli emolumenti collegati all'effettiva prestazione lavorativa o condizionati da una determinata produttività, incrementi retributivi o avanzamenti che non siano legati alla sola maturazione dell'anzianità di servizio."*

5. *"I provvedimenti di aspettativa non rispettosi dei requisiti sono inefficaci ai soli fini dell'attribuzione del diritto alla contribuzione figurativa"*.

6. La domanda di accredito figurativo deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello nel corso del quale abbia avuto inizio o si sia protratta l'aspettativa; tale istanza deve essere ripetuta, in base alla regola generale, ogni anno, non operando il criterio del rinnovo tacito.

Il Gip del Tribunale di Milano ha accertato che in alcuni casi da parte delle organizzazioni sindacali indagate *"vi è stata un'assunzione semestrale fittizia presso imprese private, assunzione funzionale solo a consentire al lavoratore di esercitare attività lavorativa presso il sindacato e a quest'ultimo di avere lavoratori "a basso costo"*. Questa condotta è stata

ritenuta sussumibile nel reato di truffa aggravata contro l'Inps. Nei confronti delle imprese-datori di lavoro distaccanti, responsabili dell'assunzione fittizia, il Gip ha ritenuto applicabili le misure amministrative interdittive della legge 231/2001 che, invece, non sono state ritenute applicabili nei confronti dei sindacati esclusi dall'ambito del D.L.vo n. 231/2001, art. 1. Per il Gip *“le associazioni sindacali sono enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale”* e come tali non possono essere soggette alle misure interdittive di natura amministrativa.

La violazione della legge sul distacco, per il Gip del Tribunale di Milano, è idonea a configurare in capo ai responsabili delle organizzazioni sindacali il reato di truffa aggravata contro l'Inps perché con l'artificio e il raggirio sono state sottratte *“risorse patrimoniali all'ente di previdenza”*.

Il Gip ha focalizzato la sua specifica indagine sulla violazione della norma dello Statuto e della legge del 1996 che prevede quale condizione, per la richiesta e la concedibilità del beneficio previdenziale della contribuzione, il presupposto essenziale dell'esistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa distaccante, non più sottoposto a prova, e che abbia avuto una durata effettiva per un periodo di almeno sei mesi. Nei casi in esame questa condizione temporale dei sei mesi è stata ritenuta insussistente. Non risulta che al momento la Procura della Repubblica abbia ritenuto rilevanti la tipologia e le mansioni che i lavoratori sono stati chiamati a svolgere durante il distacco sindacale a favore dell'organizzazione distaccataria. Ma queste mansioni sono rilevanti perché la contribuzione figurativa può essere riconosciuta solo a chi nel sindacato è chiamato a svolgere compiti di direzione, di rappresentanza e di formazione della volontà dell'organizzazione e non anche a chi svolge funzioni generiche e meramente esecutive.

Il Gip nella motivazione del suo provvedimento si è posto la faticosa domanda del perché *“le imprese private si siano prestate ad assecondare questo meccanismo, per loro tutto in perdita, in quanto il lavoratore è pagato per almeno 6 mesi senza fare alcunché.”* La risposta l'ha ricavata dall'esame delle dichiarazioni rese da un informatore: *“si tratta di mantenere buone relazioni col sindacato che possono essere utili in occasioni di momenti di criticità dei rapporti lavorativi. Se un'organizzazione, sindacale decide di creare problemi a un'azienda lo può tranquillamente fare e, pertanto, è interesse dell'impresa mantenere buone relazioni sindacali”*.

Essendo emersi *“concreti e persuasivi elementi di fatto”* sulla colpevolezza degli indagati è stato disposto il sequestro preventivo contro l'organizzazione sindacale assumendo che il profitto del sindacato è stato pari al danno subito dall'ente di previdenza; il risarcimento del danno, pertanto, deve essere calcolato *“sull'intera aliquota contributiva quindi anche per la parte relativa alla quota a carico del dipendente, e ciò in quanto ove la quota a carico dipendente non sia stata correttamente trattenuta dall'azienda, in*

*questo caso la organizzazione sindacale, nel mese di competenza, la stessa diventa responsabilità integrale del datore di lavoro”.*

Per la completa conoscenza del decreto del Gip abbiamo ritenuto opportuno consentirne la lettura con la soppressione dei nomi dei protagonisti e delle indicazioni personali per ovvie ragioni di tutela del loro diritto di difesa trattandosi di un decreto che avrà necessità delle successive conferme e verifiche dibattimentali ([estratto del decreto di sequestro preventivo del Gip di Milano](#)).

## **CONSIDERAZIONI FINALI**

Il distacco sindacale contrario alle norme imperative perché posto in violazione di legge e contro l'Inps, così come individuato nel decreto del Gip di Milano, deve essere ritenuto viziato da nullità. In questa fattispecie potrebbe ricorrere la nullità dell'art. 2126 c.c. Se dovesse ricorrere la nullità assoluta, della “illiceità dell'oggetto o della causa” del distacco, le conseguenze per il lavoratore distaccato sarebbero disastrose, perché non avrebbe più nessun diritto, né contributivo né retributivo, da far valere nei confronti dell'organizzazione sindacale distaccataria. (“La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa”).

Con il mancato riconoscimento e l'annullamento della contribuzione figurativa, se nel frattempo fosse stata erogata la pensione, il lavoratore distaccato ha l'obbligo di restituire i ratei pensionistici non dovuti. ([Corte di Appello di Napoli-sez. lavoro sent. 5360-2017](#)).

Il lavoratore a sua difesa, per fronteggiare queste conseguenze negative, potrebbe rivendicare nei confronti dell'organizzazione sindacale l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, se dovessero sussistere gli elementi costitutivi essenziali di questa figura giuridica, con il diritto alla contribuzione ordinaria o una prestazione coordinata e continuativa con la specifica contribuzione previdenziale per questa tipologia di collaborazione.

Il decreto del Gip e l'indagine della Procura della Repubblica non hanno valutato le mansioni svolte con il distacco; evidentemente hanno ritenuto più liquida e assorbente la mancanza del requisito dell'anzianità di servizio. Non è da escludere un allargamento delle indagini.

Nella fattispecie potrebbe trovare applicazione la previsione dell'art. 1424 del Codice civile, conversione del contratto nullo: “Il contratto nullo può produrre gli effetti di un contratto diverso, del quale contenga i requisiti di sostanza e di forma, qualora, avuto riguardo allo scopo perseguito dalle parti, debba ritenersi che esse lo

avrebbero voluto se avessero conosciuto la nullità”). Nella sussistenza degli elementi costitutivi, l'applicazione di questa norma garantirebbe il diritto del lavoratore distaccato a percepire dall'organizzazione sindacale la retribuzione dovuta per la prestazione resa, con il versamento della contribuzione previdenziale ordinaria, in sostituzione di quella figurativa. Il diritto alla contribuzione previdenziale potrà essere fatto valere dal lavoratore illegittimamente distaccato solo per gli ultimi 5 anni (Decreto legislativo del 09/07/1997 - N. 241, art. 18) essendo quella degli anni più remoti ormai prescritta e non più rivendicabile e, nemmeno, ricevibile dall'istituto previdenziale per la maturata prescrizione. Per gli anni di contribuzione prescritta si può sempre richiedere la costituzione della rendita vitalizia, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 1338 del 1962, con i costi a carico dell'organizzazione sindacale.

Questa indagine milanese della Procura della Repubblica, che ha già coinvolto diverse sigle sindacali di rilevanza nazionale, interessando dirigenti sindacali e dirigenti delle imprese distaccanti, è da presumere che non resti isolata alla sola Milano e Lombardia perché il Gip di Milano si è sentito in dovere di sottolineare, nel suo decreto di sequestro preventivo, che *"a seguito delle n.se audizioni effettuate, è emersa una realtà che merita di essere approfondita che potrebbe mostrare una prassi ancor più diffusa, quella in cui alcune imprese si accollano costi del personale che però presta attività lavorativa a favore dell'associazione sindacale"*.

È un esplicito invito del Gip alla Procura della Repubblica di Milano, e forse anche alle altre Procure del territorio nazionale, a proseguire nelle attività investigative per far emergere con più forza altri fatti, visto che si è in presenza di un vero e proprio sistema di *"relazioni sindacali"*.

L'indagine della Procura della Repubblica di Milano è stata particolarmente efficace nell'acquisizione delle prove del reato, perché i singoli lavoratori, destinatari e beneficiari del distacco sindacale, non sono stati considerati concorrenti nel reato di truffa aggravata contro l'Inps ma parte offesa del reato e, quindi, soggetti capaci di testimoniare.

Qualche organizzazione sindacale coinvolta nell'indagine si è già indotta a richiedere all'Inps l'annullamento della contribuzione figurativa con il versamento delle somme della contribuzione ordinaria, con la rateizzazione dei pagamenti. La Procura della Repubblica sembra che abbia accolto con favore questo ravvedimento, postumo e operoso, con la revoca del decreto di sequestro preventivo con finalità di confisca. Anche l'Inps sembra aver accettato il versamento della contribuzione ordinaria senza sollevare, per il momento, eccezioni sulla prescrizione maturata.

Il distacco sindacale con la contribuzione figurativa a carico dell'Inps introdotto nel 1970 è frutto del fecondo e stimolante clima sindacale del 1968. Non a caso è successivo alla legge 604 del 1966 che ha vietato, per la prima volta in Italia, il licenziamento ad nutum. Il distacco con la contribuzione figurativa a carico della collettività rappresenta una conquista di democrazia e di progresso, contribuendo a rendere effettivo il diritto dei lavoratori di organizzarsi sindacalmente e di operare come soggetto collettivo nelle aziende e nella società. È un istituto che le nostre organizzazioni sindacali devono difendere tenacemente; ma questa difesa passa, innanzitutto, dall'osservanza rigorosa delle norme di legge che lo disciplinano, senza offrire argomenti propagandistici contrari a chi non ha in simpatia le garanzie e le tutele sindacali e le stesse organizzazioni sindacali.