



**Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali**
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Roma, 11 luglio 2005

*Alla Associazione Nazionale Costruttori Edili
(ANCE)*

Prot. n° 1006

e p.c.

alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

LORO SEDI

Oggetto: Distacco di manodopera – art. 96 CCNL Edilizia – D.Lgs. n. 276/2003, art. 30 e circolare n. 3/2004

L'associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE) ha sollevato la problematica relativa alla compatibilità della previsione di cui all'art. 96 del CCNL dell'edilizia, alla luce dell'art. 30 D. Lgs. 276/03, che ha introdotto nell'ordinamento la disciplina del distacco.

L'art. 96 citato stabilisce in particolare che *“nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria”*.

Il consenso del lavoratore – salvo che il distacco comporti un mutamento di mansioni – non è un elemento costitutivo della fattispecie, norma che conferma, tra l'altro, il consolidato orientamento giurisprudenziale già formatosi ancor prima del D.Lgs 276 del 2003. Se, infatti, il distacco si configura quale legittimo esercizio del potere del datore di lavoro, *jus variandi*, il consenso del lavoratore non è richiesto, dato il suo dovere di obbedienza ex art. 2104 c.c..

Solo qualora il distacco implichi un mutamento di mansioni, come anticipato, sarà necessario il consenso del lavoratore, coerentemente con quanto stabilito dall'art. 2103 c.c.

La norma contrattuale, nel prevedere il consenso del lavoratore ai fini del distacco, si configura quale norma di maggior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 276/03, il quale invece stabilisce che il consenso del personale da distaccare si debba richiedere solo quando il distacco *“comporti un mutamento delle mansioni”*.

La norma contrattuale appare pertanto pienamente compatibile con la previsione di cui all'articolo 30 D.Lgs 276/2003 essendo certamente consentito alle parti stabilire deroghe *in melius* rispetto alla fonte normativa.

Benché l'articolo 96 del contratto collettivo disponga che il lavoratore possa essere distaccato solo con mansioni equivalenti, ben potrà il datore di lavoro distaccare il proprio dipendente prevedendo un miglioramento delle mansioni: in tal caso, nella specie, diventa superflua la previsione di cui al terzo comma dell'articolo 30 d.lgs 276/2003 posto che il consenso va in ogni caso (ossia, come sopra specificato, a prescindere dal mutamento di mansioni) richiesto al lavoratore.

Per quanto concerne l'interesse sottostante la procedura di distacco, si ricorda che l'art. 30 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato, come chiarito da questo Ministero con circolare n. 3/2004 da qualsiasi interesse produttivo del distaccante *“che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui”*. Tale interpretazione evidenzia pertanto la necessità a che il distacco del lavoratore non sia legato esclusivamente a fini di lucro, come invece con riferimento alla somministrazione di lavoro.

In linea generale l'interesse in argomento può ritenersi coincidente con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva ed organizzativa del distaccante purché effettivamente esistente, rilevante e legittima.

Al riguardo, l'articolo 96 del contratto collettivo in oggetto, nel subordinare la liceità del distacco all'esistenza dell'interesse produttivo dell'impresa distaccante, pare specificare che tale interesse può anche essere individuato con particolare riguardo alla salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati. Previsione questa che non pare porsi in contraddizione con

l'articolo 30 del D.lgs 276 2003, ben potendo rientrare la salvaguardia delle professionalità dei lavoratori distaccati nella più ampia categoria degli interessi economico produttivi di un impresa.

Alla luce di quanto sopra non sembrano rinvenirsi profili di incompatibilità del citato art. 96 del CCNL edilizia con la definizione di distacco genuino, giacché l'interesse messo in rilievo dall'articolo non appare di natura esclusivamente economica, bensì legato “*alla salvaguardia delle professionalità*” dei lavoratori distaccati, la quale rientra sicuramente nell'ambito della più ampia categoria degli interessi economico produttivi che fanno capo all'impresa.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

DP



Roma, 13 luglio 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Associazione Industriali della Provincia di
Cremona
P.zza. Cadorna 6
Cremona*

Prot. n. 25/I/0001565

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta a istanza di interpello avanzata dalla Associazione Industriali della Provincia di Cremona – Appalto pubblico – Distacco di personale.

L'Associazione Industriali della Provincia di Cremona, con l'istanza di interpello in oggetto, chiede se una impresa aggiudicataria di un appalto pubblico, nell'ipotesi in cui utilizzi personale distaccato da altra impresa, non incorra in alcuna violazione della disciplina che regola lo specifico settore.

In proposito acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'istituto del distacco, fermi restando i requisiti essenziali per farvi ricorso – cioè la temporaneità del distacco e l'interesse del distaccante, che può corrispondere a qualsiasi interesse produttivo non coincidente con la mera somministrazione di lavoro – ha un campo di applicazione ampio e trasversale.

In presenza dei citati requisiti, il lavoratore è ammesso ad effettuare la propria prestazione lavorativa a beneficio di un soggetto che non è il proprio datore di lavoro, il quale resta comunque obbligato al rispetto degli obblighi retributivi e contributivi.

Non sembra giustificato il timore di una insufficiente tutela del lavoratore distaccato per la mancata applicazione di disposizioni in materia di appalto fra cui, ad esempio, l'art. 18, comma 7, della L. n. 55/1990 – secondo cui “*l'appaltatore di opere pubbliche è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si svolgono i lavori (...)*” – e l'art. 36 della L. n. 300/1970 che subordina la concessione di benefici a favore di imprenditori alla applicazione nei confronti dei lavoratori dipendenti di “*condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona*”.

Infatti, analoghe finalità di tutela sono dettate dalla specifica disciplina del distacco, richiamata nella circolare di questo Ministero n. 3/2004 la quale, fra l'altro, chiarisce che l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del distaccante, salvo diversa intesa con il distaccatario, ma l'importo è calcolato sulla base dei premi e della tariffa del distaccatario. In tal modo, nei confronti dei lavoratori temporaneamente distaccati, l'impresa distaccataria che utilizza di fatto le prestazioni di lavoro è vincolata ai medesimi obblighi di sicurezza e di prevenzione che è tenuta ad osservare nei confronti dei propri dipendenti.

Va inoltre osservato che, con riferimento ad ipotesi di distacco di manodopera, non è necessario attivare il regime autorizzatorio previsto per il subappalto dall'art. 18, comma 12, della L. n. 55/1990. Tale contratto, infatti, presuppone che l'esecutore dei lavori subappaltati abbia qualità di imprenditore e assuma quindi l'obbligo del compimento di una porzione d'opera, con gestione a proprio rischio e con organizzazione di mezzi propri.

Tali caratteristiche sono senz'altro diverse da quelle che connotano l'istituto del distacco manodopera, nel quale invece il personale distaccato viene inserito, anche gerarchicamente, nell'ambito della struttura dell'impresa appaltatrice.

Da ciò inoltre discende che il distacco non è soggetto neanche alla comunicazione prevista dall'art. 18, comma 12, della L. n. 55/1990 per tutti i subcontratti diversi dall'appalto e stipulati per l'esecuzione dell'appalto stesso. Questi, infatti, sono collegati, sotto il profilo funzionale, alla causa del contratto principale – ovvero all'appalto – poiché hanno ad oggetto l'esecuzione di opere, servizi o, infine, forniture connessi alla realizzazione dei lavori. L'istituto del distacco, invece, ha una causa diversa da quella dell'appalto e non è pertanto riconducibile in alcun modo ai subcontratti cui l'art. 18 cit. fa riferimento.

Risulta comunque evidente che, indipendentemente da tali ricostruzioni, resta ferma la necessità di verificare nelle singole fattispecie la presenza dei requisiti di legge ai fini della valutazione della genuinità del distacco fra cui l'applicazione, anche ai lavoratori distaccati, delle condizioni economiche e normative non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona nella quale si svolgono i lavori.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

DP