



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n° 387

Roma, 12 aprile 2005

Alla Federazione Italiana Lavoratori Trasporti
Segreteria provinciale di Trieste
via Vidali 1 – 34129 Trieste

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Federazione Italiana Trasporti – CGIL.

Il quesito proposto ha ad oggetto l'ammissibilità del "distacco con contratto a termine" di personale tra due imprese operanti in ambito portuale.

L'espressione "distacco con contratto a termine" appare invero piuttosto ambigua. Si deve presumere, in ogni modo, che essa alluda all'istituto del distacco di manodopera, recentemente disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Da questo punto di vista, non sembra del tutto pertinente il riferimento all'art. 61 del CCNL dei Porti, che tratta invece la diversa figura del contratto a termine.

Ai sensi del citato art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, il distacco si configura "*quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*".

La norma individua, dunque, quali fondamentali requisiti di legittimità del distacco, gli elementi dell'interesse del distaccante e della temporaneità.

Fermi restando tali requisiti – in particolare l'interesse del datore di lavoro distaccante a che il lavoratore svolga la propria attività presso il distaccatario – il distacco può inoltre avvenire anche con riferimento a lavoratori assunti con contratto a termine, entro il periodo di validità del rapporto.

I parametri per valutare la sussistenza di detti requisiti sono puntualmente definiti dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3/04 del 15 gennaio 2004.

Secondo la citata circolare, *“il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante”*. Per quanto concerne il profilo dell'interesse, invece, *“l'art. 30 del d.lgs. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui”*.

La disciplina dell'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003 può ritenersi applicabile anche al lavoro portuale, posto che la normativa speciale di settore contenuta nell'art. 17, L. 28 gennaio 1994, n. 84 ed esplicitamente fatta salva dall'art. 86, comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003, riguarda la sola fornitura di lavoro temporaneo, ora definita somministrazione di manodopera.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

LI