



**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