



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