

**Parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Distacco e lavoro portuale.  
Il Ministero risponde ad un quesito della CGIL di Trieste.**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
*DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA*

Roma, 12 aprile 2005

*Prot. n° 387*

*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.