PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3818 di giovedì 07 luglio 2016

Distacco di lavoro: obblighi di sicurezza e principi giurisprudenziali

I requisiti di legittimità del distacco, la ripartizione degli obblighi prevenzionistici e delle responsabilità civili e penali tra distaccante e distaccatario, la vigilanza sui luoghi in cui il lavoratore distaccato è inviato. Di Anna Guardavilla.

La normativa

La distribuzione degli obblighi prevenzionistici in caso di distacco di lavoro resta, anche a seguito della riforma del lavoro del 2015, quella contenuta nell'articolo 3 comma 6 del D.Lgs.81/08.

In particolare, questa norma prevede che *"nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato."*

La disposizione poi prosegue specificando che *"per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante."*

Ricordiamo che ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs.276/2003 (norma che non è stata abrogata dal D.Lgs. 81/2015 attuativo del Jobs Act), *"l'ipotesi del 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."* (I requisiti di legittimità del distacco cui questa disposizione fa riferimento saranno approfonditi oltre attraverso le parole della Cassazione.)

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0396] ?#>

La giurisprudenza

Una interessante sentenza approfondisce il quadro normativo e i principi giurisprudenziali aventi ad oggetto il distacco di lavoro.

"Il distaccante è tenuto a vigilare che nei luoghi dove il proprio lavoratore è distaccato siano rispettate le misure di prevenzione e protezione". Approfondimenti sulla normativa relativa al distacco.

In **Cassazione Penale, Sez. IV, 22 luglio 2013 n. 31300**, nel corso di lavori concernenti opere edili, una ditta aveva distaccato un lavoratore fabbro cementista presso una subappaltatrice per la realizzazione di opere in ferro.

In particolare, *"tali lavorazioni avevano richiesto la modifica del ponteggio in essere, al fine di disporlo in modo che potessero essere svolte le lavorazioni alle quote dei balconi. Quando il lavoratore aveva percorso una passerella composta da due o tre*

assi non ben ancorate al ponteggio, alcune di esse si erano rovesciate, ed egli era caduto al suolo dall'altezza di sei metri, riportando lesioni."

Al distaccante e al distaccatario era stato contestato *"di non aver predisposto adeguate passerelle ben fissate e munite verso il vuoto di normali parapetti e tavole fermapiede".*

La Cassazione, nel confermare le responsabilità dei suoi soggetti, sottolinea che ***"il distaccante è tenuto a vigilare che nei luoghi dove il proprio lavoratore è distaccato siano rispettate le misure*** *di prevenzione e di sicurezza idonee a salvaguardarne l'incolumità e l'integrità fisica."* Infatti nel caso trattato dalla sentenza, il distaccante, *"dopo aver eseguito un controllo in cantiere, "aveva potuto rendersi conto che occorreva... effettuare una messa a punto dei ponteggi in vista dell'esecuzione dei lavori di posa dei balconi" e quindi della necessità di dotare i ponteggi delle protezioni e degli ancoraggi."*

Per quanto riguarda il datore di lavoro subappaltatore distaccatario, *"anche se egli non aveva alcun potere sull'organizzazione del cantiere, in quanto datore di lavoro egli avrebbe dovuto verificare che fossero state attuate le misure di sicurezza necessarie e in caso negativo non iniziare i lavori di posa dei balconi in ferro."*

La sentenza fa a questo punto una interessante ricognizione normativa sul distacco di lavoro, sia dal punto di vista civilistico e contrattuale sia per quanto attiene agli aspetti di salute e sicurezza.

Anzitutto la Corte ricorda che *"il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 30, prende in considerazione l'istituto del distacco, che si realizza 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". In tal caso il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore e se il distacco comporta un mutamento di mansioni non può avvenire senza il consenso del lavoratore interessato. Se esso comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive."*

In generale, prosegue la Cassazione, *"la costante giurisprudenza di questa Corte richiede,* ***ai fini della legittimità del distacco,*** *che sussista uno* ***specifico interesse del datore di lavoro*** *che consenta di qualificare* ***il distacco come atto organizzativo dell'impresa che lo dispone****, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, in una col* ***carattere essenzialmente temporaneo del distacco*** *(Cass., Sez. L. n. 9694/2009, RV. 608185)."*

E *"quanto al requisito della temporaneità, non è richiesta una durata predeterminata sin dall'inizio nè che essa sia più o meno lunga, ma che* ***"la durata del distacco coincida con quella dell'interesse del datore di lavoro*** *a che il proprio dipendente presti la sua opera in favore di un terzo" (Cass., Sez. L. n. 17748/2004 RV. 576656)."*

Passando poi agli **obblighi di salute e sicurezza,** *"tali obblighi gravano* ***sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco, sia sul beneficiario della prestazione,*** *tenuto a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro nel cui ambito la stessa viene eseguita (Sez. 4, n. 37079 del 24/06/2008 - dep. 30/09/2008, Ansaloni, Rv. 241021). [...]*

Questa Corte ha ritenuto che ciò derivi dall'appartenenza delle ***norme antinfortunistiche al diritto pubblico,*** *come tali* ***inderogabili in forza di atti privati.*** *Pertanto, quali che siano i rapporti interni tra datore di lavoro distaccante e beneficiario della prestazione, rimane anche a carico del primo il dovere di rispettare le disposizioni prevenzionali."*

Per quanto riguarda l'art. 3 comma 6 del D.Lgs.81/08, la Cassazione precisa che la ripartizione degli obblighi previsti dal Testo Unico in caso di distacco *"tiene conto della* ***reale allocazione dei poteri di direzione e di organizzazione dell'ambiente di lavoro."***

La sicurezza va garantita anche ai lavoratori distaccati "sia pure per un tempo assai limitato e per un compito ben determinato"

Cassazione Penale, Sez. IV, 10 luglio 2014 n. 30483 ha ritenuto responsabili V. (distaccatario, titolare di una vetreria) e F. (distaccante) del reato di lesioni personali colpose gravi in danno del lavoratore C., dipendente della ditta G.S. s.r.l. di cui F. era collaboratore con funzioni direttive.

L'infortunio si è verificato *"durante le operazioni di movimentazione di enormi lastre di vetro delle dimensioni di m. 3 X m.*

2,50, del peso complessivo di q.22 circa, allorché il C. veniva investito dal carico che si ribaltava con frantumazione di vetri al suolo, subendo lesioni giudicate guaribili in 272 giorni con indebolimento permanente di un organo."

Vediamo le contestazioni a carico del distaccatario (V.) e del distaccante (F.).

Al V. *"è stato contestato di non avere informato i quattro operai della G.S. (tra cui il C.) dei rischi specifici della sua azienda e di non aver messo a disposizione attrezzature idonee alla movimentazione di carichi pesanti".*

Al F. è stato addebitato *"di avere ordinato ai predetti operai di recarsi presso la vicina vetreria del V. per aiutarlo a movimentare il carico di vetri di notevoli dimensioni, senza informarli ed istruirli sui rischi di un lavoro diverso dalle loro abituali mansioni."*

Secondo la Cassazione, *"la responsabilità del V. era ancorata all'**obbligo del datore di lavoro di garantire in generale la sicurezza dell'ambiente lavorativo anche** a qualsivoglia persona presente sul luogo, ivi compresi, come nel caso in esame **ai lavoratori "distaccati" da una impresa ad un'altra, sia pure per un tempo assai limitato e per un compito ben determinato".***

Inoltre, *"non è dubitale che spettasse in ogni caso all'imputato, **in forza della sua esperienza,** fornire indicazioni agli operai inesperti in quel settore sulle modalità di appoggio delle lastre al muro."*

Con riferimento al distaccante, *"la responsabilità del F. era invece ricondotta a quella del datore di lavoro che **disponeva il distacco dei propri lavoratori presso la ditta del vicino al fine di svolgere un lavoro del tutto estraneo alle mansioni da essi abitualmente svolte, senza fornire loro dettagliate informazioni** sui rischi specifici e senza collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione del lavoratore dal rischio di incidenti connessi alla esecuzione della nuova e diversa prestazione."*

La Corte ricorda infine che *"in caso di distacco di un lavoratore da un'impresa ad un'altra, per effetto della modifica normativa introdotta dall'art. 3, comma sesto, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sono a carico del distaccatario tutti gli obblighi di prevenzione e protezione, fatta eccezione per l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali questo viene distaccato, che restano a carico del datore di lavoro distaccante (v. da ultimo, Sezione IV, 19 aprile 2013 , Farinotti ed altro, rv. 256397)".*

E dunque, conclude la sentenza, il datore di lavoro *"in termini generali, è **corresponsabile** qualora l'evento si colleghi casualmente anche alla sua colposa omissione e ciò avviene, **ad esempio, quando abbia consentito l'inizio dei lavori in presenza di situazioni di fatto pericolose,** come nel caso in esame, in cui non erano presenti nel luogo di lavoro attrezzature idonee per l'esecuzione dei lavori l'omessa adozione delle misure di prevenzione prescritte sia immediatamente percepibile."*

(Questa massima giurisprudenziale è stata ribadita in maniera letterale anche dalla più recente **Cassazione Penale, Sez. IV, 15 aprile 2015 n. 15696.**

Inoltre principi analoghi a quelli espressi da questa sentenza - in ordine alla distribuzione delle responsabilità - sono contenuti in **Cassazione Penale, Sez. IV, 30 settembre 2008 n. 37079.)**

Le responsabilità del distaccante e del distaccatario in caso di violazioni del D.Lgs.81/08 anche quando non è avvenuto un infortunio (D.Lgs.758/94)

Cassazione Penale, Sez. III, 17 maggio 2012 n. 18926 ha confermato la condanna del titolare di un'impresa edile e stradale il quale aveva omesso di allestire nei luoghi di lavoro i servizi igienici assistenziali e di redigere il Piano operativo di sicurezza (reati di cui all'articolo 96, comma 1, lettera a) e g) D.Lgs.81/08).

Egli aveva distaccato due suoi dipendenti presso il cantiere di un'altra ditta *"senza effettuare i suddetti adempimenti gravanti su entrambi i titolari delle ditte".*

La Corte rigetta il ricorso *"stante che, in caso di distacco, i relativi obblighi incombono sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco sia sul beneficiario della prestazione, come affermato da questa Corte nella sentenza n. 37079/2008."*

Responsabilità del distaccante per i fatti illeciti commessi dal lavoratore distaccato in virtù del rischio d'impresa (art.

2049 codice civile)

Dopo le sentenze di Cassazione Penale che abbiamo esaminato, concludiamo con una sentenza della Cassazione Civile.

Non possiamo non citare, infatti, **Cassazione Civile, Sez. Lav., 11 gennaio 2010 n. 215** la quale ricorda il principio secondo il quale *"in caso di distacco del dipendente presso altra organizzazione aziendale, il datore di lavoro distaccante, in capo al quale permane la titolarità del rapporto di lavoro, è tenuto a rispondere, ai sensi dell'art. 2049 c.c., dei fatti illeciti commessi dal dipendente distaccato, per presupporre il distacco uno specifico interesse del datore di lavoro all'esecuzione della prestazione presso il terzo con conseguente permanenza della responsabilità, in virtù del principio del rischio d'impresa, per i fatti illeciti derivanti dallo svolgimento della prestazione stessa."*

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 31300 del 22 luglio 2013 - Pres. Romis ? Est. Dovere? P.M. Fodaroni - Ric. F. P. e D. G. - Il datore di lavoro distaccante non può dare corso al distacco di un lavoratore senza avere preventivamente accertato dell'esistenza delle condizioni di sicurezza dei luoghi presso i quali lo stesso viene distaccato.

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 30483 del 10 luglio 2014 (u. p. 25 giugno 2014) - Pres. Brusco ? Est. Piccialli ? P.M. Cedrangolo - Ric. V.F. e F.A.. - Nel caso di distacco di un lavoratore da una impresa all'altra tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario fatta eccezione degli obblighi di formazione e informazione che restano a carico del distaccante.

Corte di Cassazione - Sentenza n. 15696 del 16 aprile 2015 (u. p. 19 febbraio 2015) - Sulla responsabilità per un infortunio occorso a un lavoratore distaccato.

Corte di Cassazione - Penale Sezione III - Sentenza n. 18926 del 17 maggio 2012 (u. p. 12 aprile 2012) - Pres. Mannino ? Est. Teresi ? P.M. Spinaci ? Ric. D. P.. - In caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco stesso che sul beneficiario della prestazione del lavoratore distaccato.

Corte di Cassazione Civile - Sez. Lav. - Sentenza n. 215 del 11 gennaio 2010 - Distacco e responsabilità del distaccante.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it