PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2976 di giovedì 22 novembre 2012

Il distacco di lavoratori e la sicurezza sul lavoro

Il distacco di lavoratori: come si configura e come va gestito in materia di sicurezza sul lavoro. Gli obblighi di prevenzione, formazione. Di Emilio del Bono.

Il distacco***si configura*** nel caso in cui un datore di lavoro ponga, temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (art. 30 D.Lgs. 276/2003). È ovviamente salvo il fatto che qualora il distacco comporti un trasferimento ad unità produttiva superiore a 50 km da quella in cui il lavoratore viene adibito, questo può avvenire solo "per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive".

Il ***distaccante rimane pienamente datore di lavoro***, titolare del rapporto di lavoro, l'unico che ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e di adottare provvedimenti di natura disciplinare
Il **distaccatario** può quindi segnalare le ragioni e le motivazioni dell'adozione di un provvedimento di natura disciplinare (anche a seguito del mancato rispetto delle disposizioni e delle direttive in materia di sicurezza sul lavoro) ma non è lui che lo adotta.

Altro aspetto rilevante in ordine per esempio agli obblighi in capo al datore di lavoro relativi al giudizio di idoneità che deve precedere l'assegnazione della mansione. Ebbene, ***è il distaccante che assegna la mansione***, il *distaccatario assume su di sé invece il potere direttivo di gestire le "concrete modalità di svolgimento della mansione"*. Infatti un eventuale cambio di mansioni (che non siano equivalente a quello previsto in origine dal distaccante) deve avere il consenso del lavoratore.

Il ***trattamento economico e retributivo*** è in capo al datore di lavoro distaccante.

Per ciò che riguarda gli ***obblighi di natura contributiva*** questi sono a carico del datore di lavoro distaccante, fatta salva la facoltà di farsi rimborsare del costo degli oneri contributivi ed assistenziali dal distaccatario. Al distaccante fanno quindi capo tutti gli adempimenti di carattere contributivo: il versamento dei contributi, la consegna del CUD, la denuncia mensile Emens.

L'inquadramento e il versamento del premio assicurativo Inail rimangono anch'essi a carico del distaccante. Il premio va tuttavia calcolato applicando la voce di tariffa in cui rientra la lavorazione svolta presso il distaccatario (questo se la gestione tariffaria del distaccante coincide con quella del distaccatario).
Se invece la gestione del distaccante è diversa da quella del distaccatario, il distaccante dovrà aprire una nuova PAT nell'ambito della gestione tariffaria del distaccatario e in funzione delle diverse lavorazioni svolte ottenere dall'Inail la corrispondente voce di tariffa.
Il distaccante ha poi l'obbligo di denunciare all'Inail le retribuzioni corrisposte ai lavoratori distaccati in sede di autoliquidazione dei premi assicurativi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330.05] ?#>

Per ciò che riguarda la ***gestione dell'infortunio e della malattia professionale***, è bene rammentare che l'obbligo di denuncia è in capo al distaccante.
Il lavoratore distaccato ha quindi l'obbligo di segnalare l'insorgenza di una malattia professionale o un infortunio accorsogli al distaccante, e deve trasmettere a questo ultimo il relativo certificato medico.
Qualora quindi il lavoratore dovesse trasmettere la documentazione inerente l'infortunio o la malattia professionale al distaccatario, questi avrebbe il dovere di volturarla immediatamente al distaccante, essendo quest'ultimo destinatario delle sanzioni per mancata denuncia.

Peraltro, il distaccante deve riportare nel proprio ***Registro infortuni***, gli infortuni accorsi al proprio personale in distacco.

Il Testo Unico in materia di sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) dedica alla figura del distacco il comma 6 dell'art. 3.
Viene chiarito che ***la generalità degli obblighi datoriali in materia di prevenzione e protezione***, esclusi quelli connessi all'assegnazione delle mansioni e alla segnalazione degli infortuni e delle malattie professionali, ***sono in capo al distaccatario***.
Ma non tutti, infatti ***l'obbligo informativo e formativo sui rischi "tipici",*** quindi ***" specifici" connessi alla mansione rimangono ancora in capo al distaccante***.

Per il personale delle Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, Dlgs. n. 165/2001, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, gli obblighi sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione ospitante.

-
È bene rammentare che per amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001 si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti i del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

Che il profilo di responsabilità in capo al distaccante rimanga tuttavia assai delicato, sta a confermarlo anche un recente orientamento giurisprudenziale che ha avuto modo di sancire che ***il datore di lavoro distaccante continua a rispondere per fatti illeciti commessi dal proprio dipendente*** che abbia causato un infortunio sul lavoro ad atro soggetto (Cass. n. 215 del 11/01/2010).

Un altro profilo che merita qualche considerazione è quello sul versante di una eventuale ***azione di regresso dell'Inail***.
Il regresso è l'azione che consente all'Inail di ottenere dal datore di lavoro, penalmente responsabile dell'evento infortunistico, il rimborso delle prestazioni erogate dall'Istituto all'infortunato.
Oggetto dell'azione di regresso è l'intero ammontare delle prestazioni erogate dall'Inail a vario titolo.

L'azione di regresso è prevista dagli articoli 10 e 11 del D.P.R. n.1124 del 1965. L'azione di regresso da parte dell'Inail viene esperita verso il datore di lavoro, per fatto illecito, proprio o dei soggetti dei quali egli debba rispondere ai sensi dell'articolo 2049 c.c. (incaricati della direzione o della sorveglianza dei lavoratori).

Ricordiamo che l'art. 2049 del Codice Civile prevede che i datori di lavoro sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei propri dipendenti gravando sui primi un dovere di sorveglianza.
Il datore non sarà destinatario di alcuna azione di regresso quando, nella dinamica infortunistica, si dimostri in sede processuale esserci stato un comportamento doloso del lavoratore o una condotta imprevedibile o abnorme o esorbitante i processi di lavorazione e le stesse direttive impartite.
In questi casi l'Inail potrà esercitare la stessa azione di regresso verso lo stesso infortunato.

L'azione di regresso può quindi avere quali destinatari sia il distaccante che il distaccatario (in questo ultimo caso in quanto gravato dell'obbligo di sorveglianza e degli obblighi di prevenzione e protezione nei confronti dei lavoratori in distacco).

Emilio Del Bono

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it