

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3551 di venerdì 22 maggio 2015

### Il distacco di lavoratori: l'ammissibilità e i limiti

*Il distacco non giustifica una riduzione della tutela a favore dei lavoratori. Aspetti generali sul distacco, la responsabilità in materia di salute e sicurezza e le sentenze della Corte di Cassazione. A cura di Rolando Dubini.*

#### 1. Aspetti generali

Il distacco di lavoratori sussiste quando un datore di lavoro (distaccante), mette temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro (detto distaccatario), uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tale forma contrattuale è regolata dall'art. 30 del D. Lgs. 10/9/2003 n. 276 (c.d. legge Biagi).

Il distacco ricorre 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" (art. 30 citato).

Quando "nessun interesse" è ravvisabile per il distaccante, il distacco è del tutto improponibile ed illegittimo.

Si ricade in tale tipo di rapporto di lavoro in presenza sostanzialmente di lavoratori che hanno in pratica due datori di lavoro, uno che li distacca, che deve però avere un suo interesse proprio al distacco in mancanza del quale il distacco è illegittimo, ed uno che li utilizza, il cui interesse è normativamente irrilevante ed ininfluenza. Solitamente il distacco è legalmente utilizzabile quasi solo nel caso di aziende collegate societariamente, negli altri casi è assai facile riscontrare una violazione del divieto di interposizione nella cessione di manodopera, appalto illecito di manodopera, eludendo le normative sulla somministrazione di lavoro.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS15] ?#>

#### 2. Le responsabilità della tutela della salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori distaccati è prevista dall'art. 3 comma 6 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 ( Testo Unico): "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**".

Dunque gli obblighi fondamentali sono a carico del soggetto utilizzatore nei confronti di lavoratori che, dipendenti da altro datore di lavoro, sono adibiti a mansioni lavorative da questo datore di lavoro definite.

In apparenza le modalità di tutela sembrano così chiaramente definite, almeno per quanto concerne le responsabilità dirette dei datori di lavoro.

Lo schema dei compiti che la legge attribuisce ai datori di lavoro è così caratterizzata:

##### Distaccante

- formazione sui rischi tipici
- informazione sui rischi tipici

##### Distaccatario

- tutti gli obblighi di tutela, e in primo luogo valutazione dei rischi, formazione, sorveglianza sanitaria

#### 3. Distacco e tutela

**Il distacco non giustifica una riduzione della tutela a favore dei lavoratori (Cass. pen., 17 giugno 2011, n. 34854, in Dir. prat. Lav., 2011, 2417).**

La sentenza della Cassazione penale la n. 31300 del 22 luglio 2013 ha avuto modo di precisare meglio tale distinzione, affermando che il datore di lavoro distaccante ha **l'obbligo fondamentale di accertarsi preventivamente che nei luoghi in cui il lavoratore sarà distaccato sussistano le condizioni di sicurezza e, solo dove tale accertamento abbia dato esito positivo, disporre il distacco**. Se ne deve dedurre che la traslazione degli obblighi relativi ai luoghi di lavoro, delle attrezzature, delle macchine, degli impianti, delle sostanze utilizzate, ecc. accade effettivamente, trasferendoli in via esclusiva in capo al datore di lavoro distaccatario, cioè quello presso il quale si svolge la prestazione lavorativa, **solo a condizione che il distaccante abbia**

**assolto preventivamente, prima cioè dell'inizio della esecuzione delle prestazioni lavorative, al proprio obbligo di sopralluogo e verifica della idoneità dell'ambiente lavorativo ove il lavoratore viene inviato.**

Solo a tale condizione gli obblighi che residueranno in capo al distaccante saranno quelli di formazione ed informazione generici sui rischi tipici delle mansioni del lavoratore

(che già dovrebbero essere stati assolti).

Nella fattispecie la Cassazione si è occupata del caso di un il lavoratore inviato da un'azienda edile presso un'altra, aveva operato sopra un ponteggio con tavole non ben ancorate al ponteggio medesimo, che, ribaltandosi, ne avevano provocato la caduta da un'altezza di sei metri ed una conseguente malattia superiore ai sessanta giorni; poiché era emerso nel corso del processo che il datore di lavoro distaccante si era recato in sopralluogo presso l'azienda distaccataria ed aveva rilevato l'irregolarità del ponteggio ma non aveva sospeso il distacco fino ad avvenuto adeguamento del ponteggio medesimo, egli è stato penalmente condannato, unitamente al datore di lavoro distaccatario.

A maggior ragione lo stesso tipo di rischio di responsabilità si ripropone nei così detti distacchi impropri, nei casi cioè di invio dei propri lavoratori presso luoghi di altri per l'esecuzione di lavori da parte dell'impresa inviante (per l'esecuzione di commesse, incarichi, commissioni, opere, ecc.).

**Cass. pen. 19533 del 18 maggio 2011** si è occupata del caso di un lavoratore inviato presso un'altra azienda per verificare un lavoro da svolgere e redigere il relativo preventivo. Salito sul tetto di una cella frigorifera, pur dotato di scarpe antiscivolo, scivolava e nel cadere a terra si rompeva un calcagno. Il datore di lavoro del lavoratore infortunato è stato condannato, a nulla valendo il suo tentativo di difendersi argomentando che la mancata adozione delle misure di sicurezza da attuare sulla cella non poteva essere a lui imputabile in quanto il fatto era accaduto in luogo di un soggetto terzo, estraneo alla propria possibilità e sfera di influenza e controllo .

In un altro caso **il presidente di una cooperativa di servizi si difendeva, in ordine all'infortunio accaduto ad un suo dipendente che stava usando un carrello elevatore**

**per eseguire dei lavori presso l'opificio industriale di un'azienda appaltante il servizio di pulizie, osservando ch'egli aveva diligentemente acquisito e controllato il documento di valutazione dei rischi redatto dall'azienda proprietaria dell'opificio, senza che si potesse pretendere che egli dovesse controllare il rispetto della normativa antinfortunistica dell'opificio anche materialmente oltre che documentalmente.** La Cassazione penale (n. 35412 del 29.09.2011) ha respinto questa tesi difensiva, affermando che **il controllo del committente doveva spingersi invece proprio fin anche al controllo materiale della sicurezza dell'opificio;** condannando così sia il Presidente della cooperativa che il datore di lavoro dell'opificio committente.

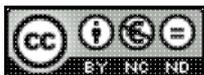
L'insieme di tali casi insegna dunque che ogni datore di lavoro (ed altri soggetti responsabili della sicurezza), quando invia un proprio dipendente in luoghi estranei alla propria impresa, non può esimersi dall'obbligo di garantire l'incolumità del proprio dipendente in quanto tali luoghi sarebbero estranei alla propria sfera di controllo, ma, al contrario, deve sempre aver cura di verificare che, anche in essi, il proprio dipendente possa svolgere il suo operato in piena sicurezza, dovendo altrimenti intervenire per prevenire tutti gli eventi rischiosi ragionevolmente prevedibili.

Ad ulteriore conferma di ciò, si veda anche Cass. Pen. 37747 del 13 settembre 2013, che ha condannato il datore di lavoro di un autista infortunatosi nell'uso di un automezzo per il trasporto di materiali, a seguito di incidente accaduto per il cattivo funzionamento dei freni dell'automezzo, per aver dotato il dipendente di un mezzo non adeguatamente efficiente).

Si rimanda infine alla sentenza esemplare della **Cassazione Penale, Sez. 4, 22 luglio 2013, n. 31300** relativa al distacco del lavoratore e ripartizione degli obblighi tra datore di lavoro distaccante e distaccatario.

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 31300 del 22 luglio 2013 - Pres. Romis ? Est. Dove? P.M. Fodarani - 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.

Rolando Dubini, avvocato in Milano



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.