

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2950 di lunedì 15 ottobre 2012

Sugli obblighi di sicurezza sul lavoro nel caso di lavoratori distaccati

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. Di G. Porreca.

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..

Commento a cura di G. Porreca.

E' breve questa sentenza della Corte di Cassazione penale ma estremamente importante perché affronta un problema molto sentito quale è quello della salute e della sicurezza dei lavoratori distaccati. Nella stessa viene ribadito dalla Corte suprema quanto già dalla essa affermato in una precedente sentenza emessa nel 2008 dalla Sez. IV penale della stessa Corte e cioè che in caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro possono incombere sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione. Sul primo, in particolare, incombe la responsabilità se non ha provveduto a fornire al lavoratore distaccato dettagliate informazioni sui rischi specifici che può correre nell'ambito della nuova organizzazione di lavoro, specie se tale lavoro da fare è del tutto estraneo alle mansioni abitualmente svolte, e per quanto riguarda il secondo la responsabilità si individua in quanto ai sensi dell'art. 2087 del codice civile questi assume in ogni caso una posizione di garanzia nei confronti sia dei propri lavoratori dipendenti o di quelli ad essi equiparati che di tutti quegli altri lavoratori che comunque dovranno prestare la loro attività lavorativa per suo conto.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS25] ?#>

Il caso, il ricorso e le decisioni della Corte di Cassazione

Il Tribunale ha condannato il titolare di un'impresa edile e stradale alla pena di euro 1.800 d'ammenda in quanto colpevole dei reati di cui all'articolo 96, comma 1, lettera a) e g) del D. Lgs. n. 81 del 2008 per avere omesso di allestire nei luoghi di lavoro i servizi igienici assistenziali e di redigere altresì il piano operativo di sicurezza. Il Tribunale ha rilevato che l'imputato aveva distaccato due suoi dipendenti presso il cantiere di un'altra ditta senza effettuare i suddetti adempimenti gravanti su entrambi i titolari delle due ditte. Il titolare dell'impresa ha fatto ricorso alla Corte di Cassazione chiedendo l'annullamento della sentenza e denunciando violazione di legge e vizio di motivazione sull'affermazione di responsabilità avendo lo stesso provveduto alla redazione del POS ed allestito inoltre i servizi igienici con locali spogliatoio.

Il ricorso è stato dichiarato però dalla suprema Corte inammissibile. La III Sezione penale ha fatto notare infatti che con il ricorso era stata chiesta una nuova e diversa valutazione delle risultanze processuali cosa che è invece riservata al giudice di merito e non è consentita in sede di legittimità e che inoltre il ricorrente si era limitato nello stesso ricorso ad adottare soltanto generici rilievi di carattere fattuale.

"Il ricorso, comunque, è manifestamente infondato", ha quindi concluso la suprema Corte, "avendo la sentenza fornito congrua, specifica e adeguata motivazione delle ragioni per le quali è stato ritenuto colpevole delle riscontrate violazioni delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori dipendenti 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

La sentenza n. 37079/2008 del 30/9/2008 richiamata nella sentenza in esame era stata emessa dalla Sez. IV della Corte di Cassazione penale a seguito di un infortunio mortale occorso ad un lavoratore caduto da un ponteggio privo di parapetto durante alcuni lavori di tinteggiatura. Per tale infortunio erano stati ritenuti responsabili due fratelli uno in qualità di rappresentante legale di una ditta individuale e datore di lavoro dell'infortunato e l'altro quale direttore dei lavori di intonacatura di un immobile di sua proprietà per eseguire i quali il lavoratore infortunato era stato inviato dal fratello coimputato. Entrambi i fratelli avevano fatto ricorso alla Corte di Cassazione contestando l'applicazione nella circostanza della normativa in tema di comando o distacco mancando i requisiti essenziali per la configurabilità di tale istituto (la temporaneità e l'interesse del distaccante) e sostenendo che alla vittima dell'infortunio era stato dato il comando di recarsi a comprare dei pezzi di ricambio per un trattore utilizzato nella ditta e che lo stesso era salito sul ponteggio dal quale era poi caduto di sua iniziativa. Lo stesso, hanno sostenuto inoltre i coimputati, non assumeva la veste di lavoratore in quanto con esso non era stato stipulato alcun rapporto di lavoro.

In quella circostanza la Sez. IV della Corte di Cassazione aveva ritenuto però entrambi i ricorsi infondati ponendo in evidenza che, da quanto emerso dagli accertamenti, l'infortunato era indiscutibilmente deceduto a seguito della caduta da un ponteggio realizzato con modalità approssimative ed in violazione delle norme di sicurezza previste dal D.P.R. n. 164/1956 e che era stato inoltre escluso dalla Corte di Appello che il lavoratore fosse salito sul ponteggio di sua iniziativa in quanto si era invece recato sullo stesso per svolgere la propria attività lavorativa.

Per quanto riguarda l'asserita mancanza di un rapporto di lavoro la Corte suprema aveva fatto rilevare che "*in materia di normativa antinfortunistica, l'obbligo del datore di lavoro di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro si estende anche ai soggetti che nell'impresa hanno prestato la loro opera, quale che sia stata la forma utilizzata per lo svolgimento della prestazione. Ciò vale, addirittura, quando si tratti di un lavoratore autonomo, ma ciò deve a fortiori ritenersi allorquando si versi nell'ipotesi del distacco, caratterizzata pur sempre da un rapporto di subordinazione 'funzionale' del lavoratore rispetto a chi della sua opera si avvale, senza neanche quei profili di autonomia organizzativa che caratterizzano l'attività del collaboratore 'autonomo'*".

"È di decisivo rilievo in proposito", aveva quindi proseguito la Sez. IV, "*il disposto dell'articolo 2087 c.c., in forza del quale, il datore di lavoro, anche al di là delle disposizioni specifiche, è comunque costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale di quanti prestano la loro opera nell'impresa, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo previsto dall'articolo 40 c.p., comma 2*". "Tale obbligo", ha ribadito la Sez. IV, "*è di così ampia portata che non può distinguersi, al riguardo, che si tratti di un lavoratore subordinato, di un soggetto a questi equiparato (cfr. Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, articolo 3, comma 2) o, anche, di persona estranea all'ambito imprenditoriale, purché sia ravvisabile il nesso causale tra l'infortunio e la violazione della disciplina sugli obblighi di sicurezza*".

"Le norme antinfortunistiche", aveva ancora sostenuto la Sez. IV in quella sentenza del 30/9/2008, "*non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ossia per eliminare il rischio che i lavoratori possano subire danni nell'esercizio della loro attività, ma sono dettate anche a tutela dei terzi, cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono là dove vi sono macchine che, se non munite dei presidi antinfortunistici voluti dalla legge, possono essere causa di eventi dannosi*". Le disposizioni prevenzionali, infatti, aveva ancora sostenuto la Corte di Cassazione, "*sono da considerare emanate nell'interesse di tutti, anche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa*" ciò discendendo tra l'altro dalle disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro in forza delle quali "*il datore di lavoro prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno*".

Comunque, aveva quindi concluso la Sez. IV nella sentenza n. 37079 del 30/9/2008, indipendentemente dalla responsabilità di chi ha usufruito della prestazione del lavoratore "comandato" non è da escludere in ogni caso anche la responsabilità del datore di lavoro che, consapevolmente, abbia autorizzato il distacco presso terzi di un proprio dipendente ciò perché anche costui, quali che siano stati i rapporti interni con chi ha prestato la propria attività lavorativa, è tenuto a rispettare le disposizioni prevenzionali "*appartenendo le norme antinfortunistiche al diritto pubblico ed essendo le stesse inderogabili in forza di atti privati*". La responsabilità del distaccante, in particolare, era stata individuata nell'occasione per aver inviato un proprio lavoratore presso la ditta del fratello al fine di far svolgere allo stesso un lavoro del tutto estraneo alle mansioni da questi svolte abitualmente senza aver fornito al medesimo 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.

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.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it