



## LAVORATORE DISTACCATO: LA GESTIONE DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA SICUREZZA.

### In caso di distacco, chi ha l'onere di adempiere agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro relativi al D.Lgs. 81/08?

La gestione dei lavoratori distaccati fa sorgere spesso dubbi interpretativi tra aziende e consulenti. I ragionamenti su cui frequentemente abbiamo modo di confrontarci sono i seguenti:

- è corretto ricevere in distacco un lavoratore per lo svolgimento di una mansione che non fa parte della natura della mia attività?
- questo inserimento modifica il livello di rischio della mia realtà?
- devo modificare la valutazione dei rischi anche se il distacco è per un tempo breve?
- l'idoneità del lavoratore che ricevo in distacco è valida anche nel periodo in cui lavorerà per noi?
- chi deve fare la formazione?

Un interpello del 2016 fa chiarezza su alcuni punti e indica una direzione su cui possiamo basarci. Nello specifico, nell'istanza ci si chiede se “nei casi di distacco del personale, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D.Lgs 81/2008 e di tutti i procedimenti ad essa connessi e/o collegati”?

### La Commissione per gli Interpelli con l'INTERPELLO N. 8/2016 chiarisce l'obbligo di sorveglianza sanitaria, ma non solo...

L'art. 3, co. 6, del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce 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.

L'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 prevede che “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”.

In conclusione, in caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario).

Sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l'obbligo di “informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato”. Al secondo (distaccatario) spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri





obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.

## **DISTACCANTE (mette a disposizione il lavoratore)**

- obbligo di “informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato”

## **DISTACCATARIO (riceve il lavoratore)**

- sorveglianza sanitaria e idoneità (tramite medico competente del distaccatario)
- fornitura DPI
- formazione specifica dell'attività oggetto del distacco
- informazione e formazione sui luoghi di lavoro e sulla gestione delle emergenze
- informazione sulla struttura del sistema prevenzione e protezione (RSPP, preposti, RLS, addetti antincendio e primo soccorso, ...)
- sorveglianza lavoratore ed eventuale addestramento per attrezzature e mansioni specifiche
- eventuale aggiornamento valutazione dei rischi e seguenti misure prevenzione e protezione

