



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

78/2016

Giugno/3/2016 (*)

Napoli 7 Giugno 2016

Con interpello n. 8 del 12 maggio 2016, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che il datore di lavoro che ha disposto il distacco ed il beneficiario della prestazione (distaccatario) sono, in modo indifferenziato, tenuti ad assolvere agli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Come noto 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.** [...]".

Orbene ciò premesso, la Fondazione Rubes Triva, ha avanzato al Ministero del Lavoro istanza di interpello in merito alla "corretta interpretazione all'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008".

In particolare l'istante ha chiesto di sapere "nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, **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".

Al fine di una corretta e completa trattazione dell'interpello in esame si ritiene opportuno, prima di addentrarsi nell'analisi della risposta ministeriale, compiere un breve *excursus* della normativa oggetto d'interpello.

SORVEGLIANZA SANITARIA EX ART.41 D.LGS 81/2008

L'articolo **41 del d.lgs. n. 81/2008**, prevede che la sorveglianza sanitaria è **effettuata dal medico competente:**

- ***nei casi previsti dalla normativa vigente o dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro;***
- ***qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.***

Ancora, **ai sensi del comma 2** del suddetto articolo, **la sorveglianza sanitaria comprende le seguenti ipotesi:**

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa, per esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione, onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalle norme vigenti;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

NORMATIVA DISTACCO - ARTICOLO 30 D.LGS. 276/2003

Come noto, l'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico l'istituto del distacco, prevedendo che il suddetto istituto 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"**.

Ancora, sempre lo stesso articolo prevede che:

- **In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore;**
- **Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato;**
- **Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, **la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.****

Da una lettura sistematica, di quanto sopra, è evidente che i requisiti di legittimità del distacco, così come ribaditi anche nella prassi amministrativa del Ministero del Lavoro, sono quindi essenzialmente tre:

- ***l'interesse del distaccante;***
- ***la temporaneità del distacco;***
- ***lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.***

RISPOSTA MINSITERIALE INTERPELLO

Il Ministero dopo aver operato un riassunto sulla normativa di riferimento (sopra analizzata in breve) ha puntualizzato che, 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 nel suo interesse il distacco (distaccante) che sul beneficiario e utilizzatore della prestazione (distaccatario).**

Pertanto, conclude il Ministero, ***gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro gravano sia sul distaccante che distaccatario***, nel dettaglio:

- ***il datore di lavoro distaccante ha l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato;***
- ***il distaccatario ha invece l'onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, inclusa quindi la sorveglianza sanitaria.***

In definitiva sarà obbligo e compito del distaccatario inviare il lavoratore alle visite mediche previste dal protocollo sanitario adottato a seguito della valutazione dei rischi aziendali, affinché il medico competente esprima il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

!!! Attenzione !!!

Si coglie l'occasione per evidenziare il quadro sanzionatorio vigente in materia.

Il mancato rispetto della normativa, relativamente alla sorveglianza sanitaria espone il datore di lavoro ad un'ammenda che varia da € 2.192,00 a 4.384,00 euro.

Se la suddetta violazione si riferisce **a più di cinque lavoratori** gli importi della sanzione **sono raddoppiati** e se la violazione si riferisce **a più di dieci lavoratori** gli importi della sanzione **sono triplicati**.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/GC