

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE DIRETTO DALLA PROF. MARIA NOVELLA BETTINI E COORDINATO DALLA DR. FLAVIA DURVAL, DAL PROF. AVV. PAOLO PIZZUTI E DALL'AVV. ALFONSO TAGLIAMONTE

Il trattamento previdenziale del lavoratore distaccato

Il trattamento previdenziale del lavoratore distaccato

di Alfonso Tagliamonte

Durante il distacco, il trattamento economico e normativo del lavoratore resta a carico del distaccante suo datore di lavoro, a norma dell'art. 30, co. 2, D.LGS. 10 settembre 2003, n. 276 (Min. Lav. Circ. 15 gennaio 2004, n. 3).

In relazione all'onere contributivo e assicurativo, il richiamato art. 30 non identifica espressamente in capo a quale soggetto del rapporto di lavoro ricada l'obbligo contributivo, ma appare evidente che alla titolarità in capo al distaccante del trattamento economico consegue anche l'onere contributivo, il quale va adempiuto in relazione all'inquadramento del datore di lavoro distaccante (Min. Lav. Circ. n. 3/2004; INPS Circ. 9 marzo 1994, n. 81 e 13 marzo 2006, n. 41)¹.

Diversamente, le tariffe ed il premio assicurativo INAIL, anche se a carico del distaccante, devono essere rapportati alle condizioni in atto presso l'azienda distaccataria (art. 10, DPR n. 1124/1965; Min. Lav. Circ. 21 aprile 1994, n. 58)² e gli obblighi di sicurezza, comprensivi della prevenzione e protezione del lavoratore, gravano sul distaccatario.

In ogni caso, però, il datore di lavoro (distaccante) rimane obbligato nei confronti dell'INAIL qualora ci si trovi in presenza di un'azione di rivalsa susseguente ad un infortunio del lavoratore in distacco. Infatti, per effetto dell'art. 10, co. 3, DPR n. 1124/1965, il distaccante viene considerato quale soggetto incaricato della direzione e sorveglianza del lavoro.

Rimangono, ancora, a carico del distaccante gli obblighi di informazione e formazione sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali il lavoratore viene distaccato (v. art. 3, co. 6, D.LGS. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni ed integrazioni, c.d. Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).

Sulla corretta interpretazione di tale disposizione si è pronunciata la Commissione per gli Interpelli istituita presso il Ministero del Lavoro con interpello 12 maggio 2016, n. 8, in risposta ad un quesito finalizzato a conoscere, nel caso di distacco attuato nell'ambito dei gruppi di società, su quali dei due soggetti – società distaccante o società distaccataria – gravi l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, D.LGS. n. 81/2008 e dei procedimenti ad essa connessi e/o collegati.

In proposito, la Commissione ha affermato 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 il distacco (distaccante) che sul beneficiario della prestazione lavorativa (distaccatario).

Più specificatamente, sul distaccante grava l'obbligo di "informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato". Viceversa, sul distaccatario spetta l'onere di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.

¹ V. R. PESSI, *Tutele previdenziali e assicurative nello scenario dei nuovi modelli negoziali*, RDS, 2006, 49.

² Cfr. V. PUTRIGNANO, *Il distacco del lavoratore dei lavoratori*, DRI, 695; Cass. Pen. 15 aprile 2015, n. 15696, GLav., 2015, n. 32-33, 61.

Circa i danni a terzi, per i comportamenti del lavoratore distaccato che arrechino danni a soggetti estranei al rapporto, la responsabilità continua ad incombere sul datore di lavoro distaccante, in quanto il distacco da lui deciso è stato effettuato per un suo specifico interesse all'esecuzione della prestazione presso il terzo, con la conseguente permanenza della responsabilità ex art. 2049 c.c. per i fatti illeciti derivanti dallo svolgimento della prestazione stessa³. Si ricorda che in questo caso è ritenuta legittima la prassi del rimborso da parte del distaccatario dei costi sostenuti dal distaccante in ordine agli eventuali profili risarcitori⁴.

Relativamente agli assegni familiari, all'indennità di maternità, malattia e tubercolosi, gli oneri restano a carico del datore di lavoro distaccante, così come precisato dalla citata Circ. INPS n. 41/2006.

³ Cfr. Cass. 11 gennaio 2010, n. 215, DRI, 2011, 762 e RIDL, 2010, II, 621 (con nota di M. VINCIERI, *Obbligo di sicurezza e responsabilità del datore di lavoro distaccante*), secondo cui in caso di distacco del dipendente presso altra organizzazione aziendale, il datore di lavoro distaccante, in capo al quale permane la titolarità del rapporto di lavoro, è tenuto a rispondere, ai sensi dell'art. 2049 c.c., dei fatti illeciti commessi dal dipendente distaccato, considerato che il distacco presuppone uno specifico interesse del datore di lavoro all'esecuzione della prestazione presso il terzo con conseguente permanenza della responsabilità, in virtù del principio del rischio d'impresa, per i fatti illeciti derivanti dallo svolgimento della prestazione stessa. In senso contrario, nel periodo antecedente all'entrata in vigore del D.LGS. n. 276/2003, è stato ritenuto che l'unica responsabilità è del soggetto che ha assunto in proprio vigilanza e direzione, utilizzando il lavoratore distaccato: "ove taluno si avvalga, per compiere un determinato lavoro, di persona normalmente alle dipendenze di altri, assumendone in proprio la direzione e la vigilanza, committente, ai fini della responsabilità ex art. 2049 c.c., deve essere considerato soltanto colui che ha fatto eseguire il lavoro" (Cass. 19 dicembre 2003, n. 19553; Cass. 9 luglio 1983, n. 4651; Cass. 11 giugno 1983, n. 4031).

⁴ Cfr. I. CORSO, *Il distacco del lavoratore*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. CARINCI, vol. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, a cura di C. CESTER, Giappichelli, 2007, 1579.