



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
*“Datore di Lavoro, Sicurezza Luoghi di Lavoro, Privacy
– Rapporti con Polizia Locale”*

Ai Sig. Dirigenti Generali/Apicali

Ai Sig. Dirigenti di Settore

Trasmessa attraverso DL Globale

OGGETTO: *Adempimenti relativi alla Sicurezza sui Luoghi di Lavoro D.Lgs 81/08 e s.m.i. per il personale neoassunto, distaccato, comandato, a progetto, stagista, tirocinante.*

Al fine di osservare gli obblighi di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nei confronti del personale neoassunto, distaccato, comandato, a progetto, stagista, tirocinante che presta la propria attività lavorativa presso le sedi della Giunta Regionale, si ritiene opportuno entrare nello specifico della normativa, in particolare per le figure atipiche, per chiarire alcuni punti.

1. **DISTACCO.** Il datore di lavoro che si avvale di questo strumento prende il nome di “distaccante”, mentre il soggetto che usufruisce dell’attività lavorativa prende il nome di “distaccatario”, la distribuzione degli obblighi prevenzionistici, rimane quella contenuta nell’articolo 3, comma 6 del D. Lgs. 81/08 che cita testualmente: *“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. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall’amministrazione, organo o autorità ospitante”*. Al datore di lavoro che ha disposto il distacco (distaccante) e che rimane pienamente Datore di Lavoro, titolare del rapporto di lavoro, l’unico che ha la disponibilità di modificare il contratto di lavoro e di adottare provvedimenti di natura disciplinare, va quindi l’obbligo (interpello n. 8 del 12 maggio 2016) di *“informare e formare il lavoratore sui rischi tipici, quindi “specifici”, generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato”*.

Egli ha l’obbligo di fornire ai lavoratori “distaccati” dettagliate informazioni sui rischi specifici e di collaborare all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione del lavoratore dal rischio di incidenti connessi alla esecuzione della nuova e/o diversa prestazione. Il datore di lavoro distaccante è tenuto inoltre ad effettuare le denunce di infortunio sul lavoro e di malattia professionale. Al beneficiario della prestazione (il distaccatario) spetta invece il compito di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, inclusa la sorveglianza sanitaria art. 41 D.Lgs 81/08 e s.m.i..



Sulla base anche della Circolare INAIL n. 39 del 2 agosto 2005 “*Distacco dei lavoratori in ambito nazionale. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo e tutela contro gli infortuni.*”, la responsabilità del distaccatario è quindi quella di garantire in generale la sicurezza dell’ambiente lavorativo anche a qualsivoglia persona presente sul luogo compresi i lavoratori “distaccati”, sia pure per un tempo assai limitato e per un compito ben determinato, e di fornire al lavoratore tutti i presidi di sicurezza o altre attrezzature adeguate. Per quanto riguarda le denunce di infortunio e quindi l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stabilito che il “*premio rimane a carico del datore di lavoro distaccante ma è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario*” (Circolare n. 3/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che richiama sul punto la circolare n. 58/1994 dell’allora Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale).

Conseguentemente, il lavoratore distaccato è tenuto a comunicare l’infortunio occorsogli o a denunciare la malattia professionale al datore di lavoro distaccante, al quale dovrà essere trasmessa anche l’inerente certificazione medica. Nel caso in cui tale lavoratore trasmetta la denuncia dell’infortunio o della malattia professionale esclusivamente al distaccatario, quest’ultimo dovrà notificare al distaccante l’evento occorso al lavoratore;

2. nel **COMANDO**, fermo restando il rapporto organico che continua ad intercorrere tra il dipendente e l’ente di appartenenza, si modifica il rapporto di servizio, atteso che il dipendente pubblico è inserito, sia sotto il profilo organizzativo-funzionale, che gerarchico-disciplinare, nell’amministrazione di destinazione, a favore della quale presta la propria opera;

3. il legislatore, fra gli equiparati ai lavoratori, ha voluto specificatamente inserire gli **STAGISTI** ed i **TIROCINANTI**;

4. in caso di **LAVORATORI A PROGETTO**, la distribuzione degli obblighi prevenzionistici, rimane quella contenuta nell’articolo 3, comma 7 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. che cita testualmente: “*Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all’articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*”.

5. Per quanto attiene al personale cosiddetto **UTILIZZATO** rientrante nell’Istituto disciplinato dall’art. 20 della L.R. n. 8 del 26.06.2003, pubblicata sul BURC n. 2 del 1 luglio 2003 – Supplemento Straordinario, in forza della quale: “*il Dirigente Generale del Dipartimento Sanità può disporre l’utilizzazione temporanea di personale delle Aziende Sanitarie e delle Aziende Ospedaliere per lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla Legge al Dipartimento stesso. Il predetto personale mantiene il trattamento economico complessivo in godimento, con oneri a carico delle Aziende di appartenenza*”; è bene precisare che detti lavoratori sono assimilabili ai Distaccati sia per quanto attiene all’applicazione del Dlgs. 81/2008 e s.m.i. che relativamente agli infortuni sul lavoro.

Alla luce di ciò, ogni qualvolta vi saranno nuovi lavoratori nelle varie sedi regionali, è necessario assolvere, per conto del Datore di Lavoro e dei Dirigenti di Settore, agli adempimenti nell’ambito del D.Lgs 81/08 e s.m.i. che di seguito si riportano:

1. ai sensi dell’art. 41 comma 2 lettera a) è obbligatoria **la sorveglianza sanitaria** effettuata dal Medico Competente che comprende “*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*”. Si ricorda che l’obbligo di visita medica del lavoro e quindi di sorveglianza sanitaria di un **videoterminalista**, è previsto per il lavoratore che utilizza il computer per almeno 20 ore non continuative alla settimana; inoltre è obbligatoria la visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l’idoneità alla mansione specifica ai sensi dell’art. 41 comma 2 lettera d);



2. formare ed informare i lavoratori ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, entro massimo 60 giorni dopo la presa di servizio.

I singoli Settori sono pertanto pregati di voler informare, ogni qualvolta vi sarà la presa di servizio per nuovi lavoratori anche atipici, l'ufficio Sicurezza sui Luoghi di Lavoro affinché si possa procedere nei tempi previsti a rispettare gli adempimenti richiesti dalla normativa vigente.

Il Datore di Lavoro