

# Contratto di somministrazione ed infortunio sul lavoro: obblighi e responsabilità

**Autore:** Apollonio Gianfranco

**In:** Giurisprudenza commentata

**Oggetto :** contratto di somministrazione lavoro; **esito del giudizio:** accoglimento; **normativa di riferimento:** art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/03; art. 35, d.lgs. n. 81/15; **orientamento giurisprudenziale :** confermato.

Nella **somministrazione di lavoro** sussiste la possibilità di una **traslazione degli obblighi di informazione e formazione dal somministratore all'utilizzatore** (su cui, invece, gravano gli obblighi di prevenzione e protezione), **mediante specifica indicazione nel contratto con il lavoratore**. In tale caso, l'accordo in questione diviene **opponibile** anche a quest'ultimo, con ciò determinando un ampliamento dell'obbligazione assunta dall'utilizzatore e la esclusione, in parte qua, della responsabilità del somministratore.

## Il caso

In riforma della sentenza di primo grado, la Corte di appello di Brescia condannava in solido la C. spa (ditta utilizzatrice) e la A. Italia spa (agenzia di somministrazione) al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali in favore di un dipendente infortunatosi sul lavoro.

A sostegno di tale decisione il Giudice del gravame assumeva che la sussistenza di un rapporto di somministrazione tra le parti deponesse per la responsabilità colposa della ditta utilizzatrice ai sensi dell'art. 23, comma 5, del d.lgs. n. 276/03, per non aver informato il lavoratore della compatibilità delle mansioni assegnategli con le altre operazioni svolte nel luogo di lavoro.

Veniva ritenuta, altresì, la responsabilità solidale della A. spa in qualità di agenzia somministratrice e formale datrice di lavoro dell'infortunato, sia in ragione del suddetto disposto normativo che in virtù della clausola contenuta nel contratto di somministrazione, relativa all'obbligo di formazione ed informazione del lavoratore sui rischi inerenti all'attività lavorativa e all'ambiente cui era destinato ad operare.

Nessuna diversa determinazione della responsabilità - specificavano i Giudici di appello - poteva discendere dalla intervenuta pattuizione tra la predetta agenzia e la ditta utilizzatrice circa il concreto adempimento dell'obbligo in parola, trattandosi di accordi interni non incidenti sul lavoratore, estraneo alla pattuizione e rispetto al quale il somministratore è tenuto comunque a rispondere in ragione del

disposto dell'art. 2087 c.c.

La A. spa chiedeva la cassazione della predetta sentenza a mezzo ricorso affidato a nove motivi tra cui, per quel che qui rileva, la violazione e falsa applicazione dell'art. 23, 5<sup>^</sup> comma, del d.lgs. n. 276/03 e dell'art. 1362 c.c. per avere la Corte erroneamente ritenuto che gli effetti dell'attribuzione degli obblighi di sicurezza in capo all'utilizzatore costituissero solo un regolamento interno tra somministratore ed utilizzatore senza alcun effetto nei confronti del lavoratore e per tale motivo ritenuto (dai Giudici dell'appello) legittimato a richiedere i danni nei confronti dell'azienda ricorrente.

## La decisione della Corte

La Corte adita esordisce affermando che la **trilateralità del rapporto** complica la lettura della regola ordinaria che individua nel solo datore di lavoro, ex art. 2087 c.c., il responsabile dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Quanto all'art. 23, comma 5<sup>^</sup>, del d.lgs. n. 276/03, razione temporis applicabile alla fattispecie in esame (l'intera disposizione, come noto, è stata sostituita dall'art. 35 del d.lgs. n. 81/15 che disciplina le tutele attuali per il lavoratore somministrato), lo stesso si occupa di disciplinare, in ragione della bipolarità della figura datoriale, il riparto degli oneri e delle responsabilità, ponendo a carico del somministratore gli obblighi di informazione sui rischi per la sicurezza del lavoratore e gli obblighi formativi sui macchinari in uso e all'utilizzatore il compito di provvedere, nei suoi confronti, a tutti gli obblighi di sicurezza cui è tenuto per i propri dipendenti.

Nulla, però, è detto circa la **responsabilità finale in caso di infortunio del lavoratore**. Certamente, proseguono gli Ermellini, l'attribuzione degli obblighi di sicurezza a carico dell'utilizzatore, nei termini di cui sopra, rende quest'ultimo responsabile di ogni infortunio che si verifichi durante la prestazione lavorativa da lui diretta.

Sulla base di tali premesse i Giudici di legittimità passano, quindi, ad esaminare la posizione del somministratore partendo dall'art. 2087 c.c. definita dalla consolidata giurisprudenza quale norma di chiusura del sistema antinfortunistico e, come tale, assoggettata alla possibilità di interpretazione estensiva alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.) sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.) ai quali deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In tale contesto, la particolarità del **contratto di somministrazione**, la presenza di una scissione tra utilizzatore e datore di lavoro e, soprattutto, l'impossibilità giuridica e materiale che il somministratore disponga le cautele antinfortuniche all'interno dell'azienda dell'utilizzatore, ha determinato la scelta legislativa di articolare differentemente gli obblighi datoriali e, con essi, le correlate responsabilità.

Sia nell'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/03 che nel successivo art. 35 del d.lgs. n. 81/15 (abrogativo dell'art. 23), il legislatore ha individuato nella informazione dei rischi e nella formazione e addestramento all'uso dei macchinari, gli obblighi del somministratore, ed ha poi imposto all'utilizzatore, nei confronti dei lavoratori somministrati, i medesimi obblighi di protezione che la legge o il contratto pone a suo carico con riguardo ai propri dipendenti; sulla stessa linea l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 81/08 (T.U. sulla sicurezza) che, parimenti, pone tutti gli obblighi di prevenzione e protezione a carico dell'utilizzatore.

Tale ultimo disposto, se pur non applicabile *ratione temporis* al caso in esame, è utile a comprendere come l'individuazione del soggetto responsabile e degli oneri di protezione a questo collegati abbia seguito la strada dell'effettività del rapporto di lavoro e della sua concreta vicinanza ai soggetti che in esso vengono coinvolti.

Peraltro, l'**obbligo di informare e formare il lavoratore** può essere oggetto di specifica **traslazione** - mediante apposita pattuizione nel contratto con il lavoratore - **dal somministratore all'utilizzatore** così come previsto dalla succitata normativa.

Tale **delega** non fa che rispondere ad una logica di effettività delle tutele in quanto sposta sul soggetto direttamente presente nel luogo di lavoro e diretto conoscitore dei macchinari, delle lavorazioni e delle problematiche legate alla specifica sicurezza di quel luogo di lavoro, l'obbligo di puntuale e diretta formazione e informazione del lavoratore.

La indisponibilità del luogo di lavoro da parte del somministratore potrebbe, difatti, incidere sull'efficacia degli obblighi ad esso correlati.

L'**accordo** in discorso, se indicato nel contratto individuale di lavoro, diviene **opponibile anche al lavoratore**, da ciò conseguendone, da un lato, l'ampliamento della obbligazione assunta dall'utilizzatore e, dall'altro, l'esclusione della responsabilità del somministratore.

Ciò chiarito - prosegue la Corte - risulta, quindi, necessario accertare se in concreto nel contratto individuale stipulato tra il lavoratore e la ditta somministratrice (scilicet la A.) si faccia menzione della pattuizione contenuta nel contratto tra somministratore e utilizzatore.

I Giudici dell'appello, nella sentenza impugnata, non hanno fornito alcuna indicazione al riguardo avendo esaminato il solo contratto intercorso tra le società (in cui figurerebbe la clausola di traslazione degli obblighi di informazione formazione), senza alcuna indagine sul contratto stipulato tra il lavoratore e la A..

Per quanto sopra, concludono i Giudici di legittimità, la sentenza deve essere cassata con rinvio della causa alla Corte di appello affinché venga ivi accertata la presenza della clausola di traslazione in parola nel contratto individuale di lavoro, così da escludere la responsabilità della A.. In caso negativo andrà accertata la concreta responsabilità del somministratore in ordine agli obblighi di formazione ed informazione del lavoratore, così come attribuiti dalla legge.

**Volume consigliato**

<https://www.diritto.it/contratto-somministrazione-ed-infortunio-sul-lavoro-obblighi-responsabilita/>