



**LINEE GUIDA SUL
LAVORO SOMMINISTRATO**

Piano per la prevenzione e promozione della salute negli ambienti di lavoro 2002-2004

Area di appartenenza: Promozione della Salute

Responsabile di Area: dr. Emilio Cipriani - Spisal AULSS 22

Progetto: Lavoro interinale

**Referente di progetto e Coordinatore del gruppo di lavoro:
dr. Giancarlo Masiero- Spisal AULSS 18**

Componenti gruppo di lavoro:

- dr.ssa Nicoletta De Marzo – SPISAL AULSS 2 Feltre
- dr. Pierantonio Zanon – SPISAL AULSS 6 Vicenza
- signor Diego Buffon – SPISAL AULSS 7 Pieve di Soligo
- signor Giorgio Lamon – SPISAL AULSS 13 Mirano
- dr. Fabio Blicciato – SPISAL AULSS 15 Camposampiero
- dr.ssa Manuela Peruzzi – SPISAL AULSS 20 Verona
- dr. Emilio Cipriani – SPISAL AULSS 22 Bussolengo

Hanno collaborato:

- prof. Marco Tremolada – Dipartimento di Diritto Privato e del Lavoro - Facoltà di Giurisprudenza Università degli Studi di Padova
- dr.ssa Silvia Bertocco - Dipartimento di Diritto Privato e del Lavoro - Facoltà di Giurisprudenza Università degli Studi di Padova

PREMESSA ALLA NOTA DI INDIRIZZI PER LA TUTELA DELLA SALUTE DEI “LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE”

Il presente documento contiene linee di indirizzo in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro per i lavoratori rientranti in alcune tipologie di rapporti contrattuali cosiddetti “atipici” previste nel D.Lgs. n°276 del 10 settembre 2003, emanato in attuazione della legge 14 febbraio 2003 n° 30 e meglio nota come Legge “Biagi”.

Esso rappresenta il necessario aggiornamento alla precedente “nota di indirizzi per la tutela della salute dei lavoratori interinali” emanata dalla Direzione Regionale per la Prevenzione il 18 marzo 2002, con l’ apporto degli aspetti innovativi introdotti dalla recente normativa in riferimento agli istituti della informazione, formazione e sorveglianza sanitaria del lavoratore nonché alla modalità di registrazione degli infortuni.

Il libretto formativo proposto con la nota di indirizzi precedente è stato sostituito con il “Libretto formativo del cittadino” definito ai sensi dell’ art. 2 comma 1 lett.i del D.Lgs. n° 276/03.

L’ intero documento è composto da:

- nota di indirizzi per la tutela della salute dei lavoratori con contratti di lavoro somministrato;
- un flow-chart degli adempimenti in capo ai soggetti della prevenzione aziendale e relativi alla nota precedente;
- una relazione frutto di una analisi e una interpretazione critica di natura giuridica sugli aspetti applicativi delle forme di tutela del lavoratore a progetto;
- un’ analisi del fenomeno infortunistico tra i lavoratori interinali condotta nelle province di Vicenza, Padova e Belluno e riferita al periodo 2001-2003;
- un glossario con i termini e le definizioni di uso più frequente nei nuovi rapporti di lavoro;
- “il libretto formativo del cittadino” approvato con il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005, pubblicato sulla G.U. n° 256 del 03 novembre 2005.

L’ obiettivo di queste linee di indirizzo è che possano rappresentare, da una parte, per i Servizi di vigilanza, uno strumento operativo per una uniforme verifica dell’ applicazione dei vari istituti di tutela della salute di particolari categorie di lavoratori atipici ovvero di quelli “somministrati” e “a progetto”; dall’ altra ,per le agenzie di somministrazione e le imprese utilizzatrici, possano tracciare un percorso che garantisca l’ effettiva tutela della salute di questi lavoratori nel rispetto degli obblighi di legge e nell’ ottica di una ottimizzazione del processo di prevenzione aziendale.

Il documento dal titolo “La tutela di sicurezza e salute del lavoratore a progetto” è stato elaborato dal Prof. Tremolada con l’ apporto e il recepimento delle osservazioni emerse dal gruppo di lavoro e rappresenta una possibile interpretazione, alternativa ad altre, sugli aspetti riferiti alla tutela della salute di questa categoria di lavoratori.

**IL FENOMENO INFORTUNISTICO NEI LAVORATORI INTERINALI IN VENETO
ANDAMENTO NEGLI ANNI 2001-2003
NELLE PROVINCE DI VICENZA, PADOVA E BELLUNO**

Nell'ambito del Piano Triennale 2002 – 2004 per la Prevenzione e Promozione della Sicurezza e della Salute negli Ambienti di Lavoro - Area Sviluppo Nuovi Progetti - Tutela della salute dei Lavoratori Interinali, il Gruppo di lavoro regionale ha effettuato un'indagine sul fenomeno infortunistico in questa categoria di prestatori d'opera ridefiniti nel frattempo, con la Legge Biagi (L. 14 febbraio 2003, n.30), come "lavoratori" avviati da Agenzie di Somministrazione Lavoro, con contratto a tempo determinato o indeterminato.

Si è deciso di svolgere tale ricerca per poter confrontare i risultati con quanto emerso in una analoga indagine effettuata dallo SPISAL di Vicenza nel 2001 (per gli anni 1999-2001) limitandola alle province di Vicenza, Padova e Belluno relativamente al periodo 2001-2003.

Gli scopi dell'iniziativa sono stati di:

- a) osservare le tendenze del mercato del lavoro temporaneo
- b) registrare l'andamento degli infortuni
- c) rendere possibile un confronto con i flussi informativi INAIL
- d) rendere visibile il ruolo degli SPISAL anche per le Agenzie di Somministrazione Lavoro
- e) contribuire alla definizione delle linee di indirizzo regionali, soprattutto in merito alle necessità formative dei lavoratori "atipici" e alla gestione dei registri infortuni.

Già il numero di Agenzie presenti sul territorio ci dice che questa area produttiva è tutt'altro che marginale e tuttora in fase di espansione (a Vicenza –territorio ULSS 6 - si è passati da 15 filiali nel 2001 a 28 nel 2003). Il confronto tra numero di lavoratori, numero di missioni e ore lavorate conferma l'altissimo turn over di questi soggetti.

Tabella 1 - Agenzie coinvolte nell'indagine

VICENZA			PADOVA			BELLUNO		
contatti	risposte	utilizzate	contatti	risposte	utilizzate	contatti	risposte	utilizzate
76	51	48	80	37	29	11	11	nd

Tabella 2 - Numero di lavoratori assunti

anno	VICENZA		PADOVA		BELLUNO		Totale Operai	Totale Impiegati	TOTALI
	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati			
2001	3026	806	1882	650	1903	149	6811	1605	8416
2002	10440	2295	4908	1174	1886	185	17234	3654	20888
2003	11462	1881	5506	1149	2248	227	19216	3257	22473

Tabella 3 - Orario medio annuo per lavoratore (OML)

	VICENZA		PADOVA		BELLUNO	
Anno	Ore lavorate	OML (ore)	Ore lavorate	OML	Ore lavorate	OML
2001	1.037.464	271	1.730.320	683	844.176	411
2002	3.426.385	269	3.282.950	540	842.456	407
2003	3.808.766	285	3.285.349	494	891.304	360

Tabella 4 - Numero infortuni (NI, itinere escluso) e indici di frequenza (IF)

	VICENZA			PADOVA			BELLUNO		
anno	Ore lavorate	NI	IF	Ore lavorate	NI	IF	Ore lavorate	NI	IF
2001	1.037.464	112	107.9	1.730.320	169	97.7	844.176	80	94.8
2002	3.426.385	320	93.4	3.282.950	241	73.4	842.456	62	73.6
2003	3.808.766	294	77.2	3.285.349	200	60.9	891.304	53	59.5

Tabella 5 - Giorni cumulativi persi per infortunio (GG, itinere escluso) e indici di gravità (IG)

	VICENZA			PADOVA			BELLUNO		
anno	Ore lavorate	GG	IG	Ore lavorate	GG	IG	Ore lavorate	GG	IG
2001	1.037.464	nd	nd	1.730.320	1804	1.04	844.176	896	1.06
2002	3.426.385	1788	0.52	3.282.950	2809	0.85	842.456	695	0.82
2003	3.808.766	2467	0.65	3.285.349	2402	0.73	891.304	594	0.67

La percentuale di risposte ricevute è stata discreta, molto meno invece per quanto riguarda la completezza dei dati. Riteniamo comunque il campione utilizzato adeguatamente rappresentativo delle tendenze del mercato di lavoro e dell'andamento degli infortuni con i relativi indici di frequenza e gravità. Particolarmente importante, riteniamo, è il progressivo riallineamento dell'indice di frequenza verso valori più consueti nei comparti, per così dire, tradizionali. Per quanto riguarda invece la gravità, il dato calcolato potrebbe non essere aderente alla realtà poichè, alla lettura del registro infortuni, risultano frequentemente prognosi "interrotte" dalla scadenza del contratto.

Difficile risulta il confronto con i dati forniti dall'INAIL a causa dell'esclusione dell'infortunio in franchigia e per lo slittamento della definizione anche ad anni successivi a quello dell'evento. Si riportano comunque le informazioni raccolte da fonte INAIL.

Distribuzione infortuni dei lavoratori interinali per anno e per ASL di evento (definiti)

Anno evento	NUMERO ASL EVENTO																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
2000	25	18	37	35	24	30	15	25	27	18	9	18	12	52	73	27	15	7	38	30	23	
2001	29	33	75	61	55	61	10	17	28	29	13	32	13	60	57	36	24	5	50	25	34	
2002	24	30	38	53	47	82	23	20	25	11	32	19	4	45	44	25	35	8	30	13	6	

	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD E ISOLE
2001	3.185	2.025	632	204
2002	4.516	3.943	1.263	540
2003	5.157	4.865	1.944	951
2004	5.312	4.686	1.732	1.100

Fonte: Un sintetico quadro sul fenomeno infortunistico nel 2004 – INAIL 2005

Indirizzi per la tutela della salute dei lavoratori con contratti di lavoro “somministrato” (D.Lgs. n° 276 del 10 settembre 2003 e s.m.i.)

Premessa

Il 24 Ottobre 2003 è entrato in vigore il D.Lgs. n° 276 in attuazione della legge 14 febbraio 2003 n° 30 meglio nota come Legge “Biagi”, contenente la delega al governo in materia di occupazione e mercato di lavoro.

Il D.Lgs. n° 276 introduce nuove tipologie di lavoro flessibile, modifica la regolamentazione di alcune forme di lavoro subordinato già precedentemente disciplinate e riforma la precedente disciplina del lavoro interinale.

Con le disposizioni transitorie e finali del titolo IX del D.Lgs. 276 sono abrogati (art. 85, comma 1, lett. f) gli articoli da 1 a 11 della legge n° 196 del 24 giugno 1997.

Si rende pertanto necessario aggiornare la “nota di indirizzi per la tutela della salute dei lavoratori interinali” emanata dalla Direzione Regionale per la Prevenzione il 18 marzo 2002 con gli aspetti innovativi introdotti dalla recente normativa in riferimento agli istituti della informazione, formazione e sorveglianza sanitaria del lavoratore, nonché alla modalità di registrazione degli infortuni.

LE PRINCIPALI NOVITA' INTRODOTTE DAL D.LGS 276/03 IN TEMA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Premesso che la precedente normativa sul cosiddetto “lavoro interinale” è stata abrogata, il nuovo decreto legislativo n. 276 al Capo I del Titolo III ha introdotto le seguenti rilevanti innovazioni (su cui si veda anche la Circolare Ministeriale n. 7 del 22/02/05):

- il “contratto di prestazioni di lavoro temporaneo” (art. 1 L. 196) è sostituito dal **“contratto di somministrazione di lavoro”** (art. 20 c.1 D.Lgs. 276/03). Esso è un contratto di natura commerciale stipulato tra soggetto somministratore (agenzia) e soggetto utilizzatore (impresa). Deve essere concluso in **forma scritta** e contenere, tra gli altri elementi, l' indicazione della presenza di eventuali **rischi per l' integrità e la salute** del lavoratore e delle **misure di prevenzione adottate** (art. 21 c.1 lett.d) nonché delle **mansioni** alle quali saranno adibiti i lavoratori (art.21 c. 1 lett.f). In mancanza della **forma scritta** il contratto commerciale è **nullo** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti dipendenti dall' utilizzatore (art. 21, c. 4).
Nell' ambito di un contratto di somministrazione scritto, invece, la mancanza delle indicazioni in tema di sicurezza di cui alla lettera d) art. 21 determina l'irregolarità della somministrazione ai sensi dell'art. 27, comma 1, cui consegue il diritto del lavoratore a richiedere l'assunzione in capo all'utilizzatore;
- a differenza del precedente regime, il contratto di somministrazione può essere non solo a **tempo determinato** ma anche a **tempo indeterminato** (staff-leasing): nel primo caso la somministrazione è ammessa per ogni ragione organizzativa, tecnica, produttiva e sostitutiva, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore; nello staff-leasing, invece, la somministrazione è ammessa per i soli lavori tassativamente indicati dal legislatore tra cui quelli nell'edilizia e in agricoltura (art. 20);
- il termine di “prestatore di lavoro temporaneo” è variato in quello di **“prestatore di lavoro o lavoratore”**;

- tra l'agenzia di somministrazione e il prestatore di lavoro è stipulato un **contratto di lavoro subordinato** la cui **forma** è assoggettata alle regole generali in tema di contratto di lavoro: quindi è prevista la forma scritta "ad substantiam" per i contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro, di inserimento e la forma scritta solo per la prova per i contratti di lavoro a tempo parziale, intermittente, ripartito. Mentre il contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato non esige la forma scritta e può essere concluso verbalmente.

La possibilità di un contratto di lavoro non stipulato per iscritto non è contraddetta dall'obbligo dell'agenzia di informare il lavoratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro o all'atto dell'invio presso l'utilizzatore sulla presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute e delle misure di prevenzione adottate e sulle mansioni alle quali sarà adibito il lavoratore (art. 21 c. 1 e 3); infatti deve ritenersi che la comunicazione di tali informazioni, pur non essendo esplicitata nel contratto di lavoro in quanto trattasi appunto di una comunicazione e non di una clausola contrattuale, debba essere comunque effettuata per iscritto;

- l'area della liceità della somministrazione è molto più ampia rispetto al lavoro interinale, ma anche ora perdurano delle ipotesi di assoluto divieto, in particolare per quelle aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (art. 20 c. 5 lett. c).

Benché non sia espressamente richiesto, è indispensabile che nella valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore siano presi in considerazione **tutti i rischi** compresi quelli supplementari connessi al possibile impiego di lavoratori somministrati (art. 4 comma 1 del D.Lgs. 626/94).

I rischi "supplementari", in caso di somministrazione di lavoro e negli altri casi di impiego di lavoratori con contratti flessibili, derivano dalle particolari modalità del loro inserimento nell'impresa, da fattori psicologici, dalla non abitudine ai comportamenti convenzionali di ciascun ambiente di lavoro, dall'utilizzo di macchinari e strumenti sempre "nuovi", ecc.;

- i lavoratori somministrati, indipendentemente dalla tipologia del contratto di somministrazione, vanno computati nell'organico dell'utilizzatore ai soli fini della applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro (art. 22 c. 5 D.Lgs. n° 276). Ciò può comportare alcune conseguenze riguardo: l'obbligo da parte dell'utilizzatore circa la redazione del documento di valutazione dei rischi, sulla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi, sull'elezione all'interno dell'azienda del R.L.S., e inoltre, da parte del medico competente, sulla diversa periodicità delle visite negli ambienti di lavoro.

GLI OBBLIGHI DI SICUREZZA NEL LAVORO SOMMINISTRATO

Può dirsi che nel sistema del decreto 276/03 l'utilizzatore sia considerato come datore di lavoro non solo ai fini dell'esercizio del potere direttivo e di controllo sul lavoratore, ma anche ai fini dell'applicazione della normativa in tema di sicurezza. Ciò si desume dal comma 5 dell'articolo 23 ove si stabilisce che l'utilizzatore deve osservare nei confronti del lavoratore somministrato *tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti* ed è *responsabile* per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

Viceversa il comma 5 prevede *specifici* obblighi di sicurezza in capo all'Agenzia, ai quali va, quindi, circoscritta la responsabilità di quest'ultima in tale materia.

1. Informazione del lavoratore

A) Obblighi della agenzia di somministrazione

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- art. 23 c. 5: “Il somministratore informa il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale...”;
- art. 21 c. 1 lett. d) :“ l' indicazione della presenza di eventuali rischi per l' integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;”
- art. 21 c. 1 lett. f): “le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento”
- art. 21 c. 3: “Le informazioni di cui al comma 1.....devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all' atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all' atto dell' invio presso l' utilizzatore”

Si ritiene che l'informazione “sulle attività produttive in generale” concerna i concetti generali della prevenzione, senza riferimento a particolari settori produttivi o alle specifiche imprese in cui il lavoratore verrà utilizzato. Ciò detto, il somministratore deve e può senz'altro assolvere agli obblighi di informazione di questo tipo, illustrando l'impianto normativo attuale, dando conto dei soggetti del sistema aziendale di prevenzione, così come delineato dal D.Lgs. 626/94 per la prevenzione e protezione dei lavoratori. In particolare i rischi per la sicurezza è opportuno vengano descritti riferendosi all'epidemiologia degli infortuni, nazionale e locale, mentre i rischi per la salute saranno trattati dettagliatamente abbinando vari criteri, come ad esempio quello normativo con quello tossicologico per organi bersaglio, illustrando le vie di assorbimento dei tossici e gli effetti acuti, cronici, cancerogeni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall' utilizzatore (art. 23 c.5, I e II periodo) e in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

La legge prevede inoltre che spetti al **somministratore** comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto dell'invio presso l'utilizzatore e con le modalità citate in premessa, taluni elementi del contenuto del contratto commerciale di somministrazione, tra i quali qui rilevano: le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito, la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate. (art.21 c.3)

Si ritiene che le informazioni sulle misure di prevenzione, relative alla mansione che il lavoratore andrà a svolgere, non possano essere limitate all'indicazione sull'uso dei D.P.I., ma

debbano altresì concernere le misure di sicurezza collettive adottate nell'ambiente di lavoro in cui è inserito il lavoratore.

B) Obblighi dell' utilizzatore

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- art. 23 c. 5 IV periodo : “L’ utilizzatore osserva altresì nei confronti del medesimo prestatore tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi”
- art. 23 c. 5 III periodo: “Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l’utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e s.m.i.”

L’ utilizzatore è obbligato ad applicare nei confronti del lavoratore somministrato tutte le regole sulla sicurezza previste per i propri lavoratori ed è quindi soggetto anche all’ art. 21 del D.Lgs. 626/94 che sancisce l’obbligo del datore di lavoro di informare ciascun lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute “connessi all’attività dell’impresa in generale” e su tutti i punti successivi ivi citati.

Si ritiene che l’informazione “sulle attività dell’impresa in generale” debba quindi essere correlata allo specifico comparto lavorativo, con contenuti di carattere generale, ma tipici della produzione in cui è inserito il prestatore di lavoro.

Qualora le mansioni richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici l’utilizzatore dovrà, prima di adibire il lavoratore alle lavorazioni previste nel contratto di somministrazione, informare quest’ultimo di tale circostanza e dovrà informarlo altresì sulla sorveglianza sanitaria a cui sarà sottoposto, sui rischi specifici e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate in relazione ai compiti lavorativi assegnati.

Tra gli obblighi di informazione ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. 626/94 rientrano anche i pericoli connessi all’uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza; le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l’evacuazione dei lavoratori; l’indicazione del Responsabile del S.P.P., del medico competente, dei nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 -15.

Tutta l’ attività di informazione, sia quella a carico dell’ Agenzia che dell’ utilizzatore, dovrà essere effettuata in forma verbale da personale capace ed esperto e confermata da materiale scritto anche a garanzia dell’adempimento dell’obbligo.

Essa andrà fatta in lingua comprensibile a ciascun lavoratore. A tal fine il somministratore potrà indirizzare i possibili prestatori di lavoro stranieri presso istituti o scuole che provvedono, nel territorio, all’insegnamento della lingua italiana, mentre l’utilizzatore potrà ricorrere ai mediatori culturali e linguistici delle comunità o paesi di appartenenza del lavoratore da inserire.

2. Formazione del lavoratore

A) Obblighi della agenzia di somministrazione

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- Art. 23 c. 5- I periodo: “Il somministratore... forma e addestra i lavoratori all’ uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell’attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 626/94 e s.m.i.”

L' unico ed esclusivo obbligo di formazione e addestramento a carico dell' Agenzia nei confronti del lavoratore somministrato è quello sull' uso delle attrezzature citate nell' articolo. Il richiamo al D.Lgs. 626/94 fa perciò riferimento all'art. 38 relativo alla formazione e addestramento, disciplinate nel titolo III sull'uso delle attrezzature di lavoro e non all' art. 22 del medesimo decreto legislativo che riguarda la formazione in generale. Circa il contenuto della formazione sembra trattarsi di una formazione e di un addestramento di tipo professionale all'uso di un dato "genere" di attrezzatura e non necessariamente della "specificata" attrezzatura presente nell'organizzazione dell'utilizzatore. Ad esempio per un lavoratore con la qualifica di "addetto ai torni" la formazione e l' addestramento riguarderanno la formazione professionale su di un tornio di tipo standard e non sullo specifico tornio che il lavoratore utilizzerà.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e, in tal caso, ne va fatta indicazione anche nel contratto con il lavoratore (art.23, comma5,II periodo).

Ne consegue che tutti gli altri obblighi di formazione e addestramento relativi alle specifiche attrezzature di lavoro cui sarà adibito il lavoratore nell'impresa utilizzatrice faranno capo esclusivamente a quest'ultima (in conformità alla regola per cui l'utilizzatore deve trattare il lavoratore somministrato come un proprio dipendente. art. 23 c.5-IV periodo).

B) Obblighi dell' utilizzatore

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

- art. 23 c. 5-IV periodo: "L' utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi"

Gli obblighi di formazione dell' utilizzatore vanno individuati con rinvio agli obblighi di protezione e di sicurezza gravanti sullo stesso.

Nei confronti dei lavoratori somministrati, l' utilizzatore ha tutti gli obblighi di protezione imposti dall' art.3 del D.Lgs. 626/94 tra cui quelli previsti alla lettera s) di informazione, formazione, consultazione e partecipazione nei confronti dei propri dipendenti nonché tutti gli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L' utilizzatore dovrà pertanto **formare** ciascun lavoratore sui rischi per la salute e la sicurezza riferiti al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni e tale formazione deve avvenire nel momento dell'inserimento al lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. In via incidentale si osserva che l'art. 22, comma 2, del D.Lgs. 626/94 non lascia dubbi sul fatto che il lavoratore, e quindi anche il lavoratore somministrato, deve ripetere la formazione in ogni azienda in cui viene avviato.

L'utilizzatore dovrà inoltre provvedere a **formare e addestrare all'uso delle attrezzature** di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono utilizzati i lavoratori somministrati con specifico riferimento alle attrezzature cui saranno adibiti in quella determinata realtà produttiva.

A questo tipo di formazione e addestramento potrà aggiungersi quella di cui all'art. 23, comma 5- I periodo, ove sia delegata da parte dell'Agenzia.

La formazione e l'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro previsti nel D.Lgs. n° 276/03 si distinguono per finalità e contenuti dalla formazione professionale di cui molti lavoratori, in particolare stranieri, hanno bisogno. Tuttavia si auspica che, in sede di programmazione della formazione professionale, possa anche essere programmata la formazione sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro.

In merito si rileva che l'**addestramento** non può essere effettuato in aula, ma deve essere effettuato in situazioni quanto più simili alla realtà lavorativa in cui il prestatore di lavoro viene inserito.

I **contenuti della formazione** del prestatore di lavoro sono quelli previsti per tutti i lavoratori e cioè quelli indicati dall'art. 22, comma 7, del D.Lgs. 626/94 e dal decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Ministero della sanità 16 gennaio 1997, in cui si fa specifico riferimento alle risultanze della valutazione dei rischi aziendali. Tali contenuti minimi della formazione riguardano:

- 1) rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- 2) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- 3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

La formazione e l'addestramento previsti dal D.Lgs. n° 276 possono essere programmati assieme all'informazione e affidati a personale capace ed esperto che utilizzerà metodi e strumenti di insegnamento adeguati, lasciando ai lavoratori del materiale scritto. Tutta la attività formativa dovrà essere documentata e registrata sul "libretto formativo del cittadino" previsto dall' art. 2 c. i del D.Lgs. n° 276/03 (vedi allegato) come traccia del suo curriculum formativo e per rendere possibile il controllo nel tempo da parte degli Organi di vigilanza delle Aziende ULSS.

Si forniscono di seguito alcuni suggerimenti in ordine ai contenuti che l'informazione e la formazione del prestatore di lavoro dovrebbero assumere, a prescindere dal soggetto (somministratore o utilizzatore) che li erogherà.

Contenuti dell'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale:

- 1) Impianto normativo del sistema aziendale di prevenzione delineato dal D.Lgs. 626/94 e nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.
- 2) Rischi per la sicurezza desunti dall'epidemiologia degli infortuni e andamento degli infortuni, distribuzione per forma e agente materiale nei diversi settori di attività economica, distribuzione per gravità e sede della lesione.
- 3) Cenni sui rischi per la salute desunti dalla normativa: esempio D.Lgs. 277/91 per amianto e rumore, D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni per VDT, MMC, agenti biologici, cancerogeni, chimici, DPR 303/56, DPR 1124/65 per silicosi ed asbestosi. Cenni sul rischio cancerogeno in ambiente di lavoro con riferimento anche al D.Lgs. n° 66/00. Concetti di base su: vie di assorbimento delle sostanze e preparati pericolosi e loro effetti acuti e cronici.
- 4) Informazione sull'uso dei DPI e sui comportamenti corretti durante il lavoro.
- 5) Concetti generali della prevenzione senza specifici riferimenti ad alcun settore produttivo.

Durata: 4 ore

Contenuti dell'informazione e della formazione specifiche ai fini della protezione e della sicurezza del lavoratore.

- 1) Andamento degli infortuni e delle malattie correlate al lavoro nel settore produttivo specifico.
- 2) Prevenzione degli infortuni e delle malattie correlate al lavoro nel settore produttivo.
- 3) Procedure aziendali che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori.

- 4) Pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza aziendali.
- 5) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 6) Presentazione del responsabile del S.P.P., del R.L.S. e dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12-15 del D.Lgs. 626/94.
- 7) Rischi riferiti alle mansioni e al posto di lavoro con analisi del registro degli infortuni aziendale; misure e procedure di prevenzione e protezione; addestramento all'uso corretto e in sicurezza delle macchine e degli impianti, alle procedure e pratiche di lavoro e di sicurezza sul luogo di lavoro.

Durata: 8 ore

3. Sorveglianza sanitaria del lavoratore.

Riferimenti normativi D.Lgs. n° 276/03

-Art. 23 c. 5-IV periodo: "L' utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi"

L' applicazione di tale previsione comporta che l' obbligo relativo alla sorveglianza sanitaria preventiva e periodica debba essere adempiuto dall' impresa utilizzatrice così come ribadito dalla recente **Circolare del Ministero del Lavoro in materia di somministrazione di lavoro n° 7/2005 del 22/02/05.**

Ai sensi degli artt. 17, comma 1 lett.d) e 4, comma 8, del D.Lgs. 626 il medico competente nominato dall' utilizzatore, in occasione della prima visita, istituisce la cartella sanitaria e di rischio, ne detiene l' originale presso l' utilizzatore, ne consegna copia al lavoratore, ed infine ne consegna copia al somministratore ottenendo il consenso del lavoratore al trasferimento dei suoi dati sanitari. In caso di prestazione di lavoro presso un altro utilizzatore, il medico competente di quest' ultimo provvederà all'aggiornamento della copia della cartella sanitaria ricevuta dal somministratore, fornirà sempre copia del proprio intervento al lavoratore, ne deterrà l' originale presso l' utilizzatore e ne restituirà copia al somministratore.

Tra l'altro si sottolinea come risponda ad un obbligo dell'utilizzatore detenere l'originale della documentazione sanitaria dei lavoratori transitati in azienda anche al fine dello assolvimento dell' obbligo previsto dall' art. 70 del D.Lgs. 626 che, ai commi 4 e 5, prevede rispettivamente che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori esposti a cancerogeni o di cessazione dell' attività dell' azienda, il datore di lavoro invii all' ISPSEL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato e ne consegni copia al lavoratore stesso; inoltre, anche l' art. 72-undecies del 626 obbliga il datore di lavoro a trasmettere le cartelle sanitarie e di rischio dei lavoratori, esposti ad agenti chimici e che cessino il rapporto di lavoro, all' ISPESEL.

La detenzione dell' originale della documentazione sanitaria da parte dell' utilizzatore serve infine a dimostrare le condizioni sanitarie del lavoratore in caso di indagine di polizia giudiziaria per malattia professionale, in cui deve essere individuato il momento di insorgenza o di aggravamento della patologia.

4. Registrazione degli infortuni dei lavoratori.

L'art. 25 comma 1 del D.Lgs. n° 276/03 prevede espressamente che sia il **somministratore** ad assolvere agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per il lavoratore.

L'art. 4, comma 5, lett. o) del D.Lgs. 626/94 obbliga il datore di lavoro a tenere un registro infortuni, da conservare nel luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Ne deriva che, anche in questo caso, l'obbligo di detenzione ricade sull' **utilizzatore** che, come datore di lavoro e per gli effetti dell' art. 403 DPR 547/55 e del su citato articolo del 626, dovrà registrare l'infortunio occorso al lavoratore somministrato, se pur non tenuto alla comunicazione all'Istituto Assicuratore in quanto prevista dall' art. 53 del D.P.R n° 1124/65 (Testo Unico delle disposizioni per l' assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) e quindi a carico della agenzia di somministrazione.

Quindi l' **utilizzatore**, ai fini dell' applicazione della normativa sulla sicurezza, deve annotare anche gli infortuni occorsi ai lavoratori somministrati con l' obbligo di comunicarli tempestivamente alla Agenzia di somministrazione per gli adempimenti di competenza.

Ciò non toglie che debba prospettarsi da parte di quest' ultima la tenuta di un proprio registro infortuni con obbligo delle relative registrazioni relativamente agli infortuni dei dipendenti somministrati e non, in considerazione della sua formale qualificazione di datore di lavoro e della circostanza dei riflessi sul rapporto contributivo.

5. RLS e diritti sindacali.

I lavoratori somministrati hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori dell'impresa utilizzatrice; per quanto qui interessa, essi possono eleggere o possono essere eletti rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 24 D.Lgs.n° 276/03).

LA TUTELA DI SICUREZZA E SALUTE DEL LAVORATORE A PROGETTO

1. Il Decreto Legislativo n° 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto nell'ordinamento la nuova figura del lavoratore a progetto prevedendo per essa specifiche disposizioni attinenti alla tutela della sicurezza e salute di tale lavoratore.

Tali disposizioni sono date : A) dal comma 4 art. 66, ove si stabilisce che al rapporto di lavoro a progetto "si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente"; B) dall'art. 62, in tema di forma del contratto di lavoro a progetto, ove si stabilisce che il contratto deve contenere (lett. e) "le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art. 66, comma 4".

2. Occorre innanzitutto precisare l'ambito di applicazione di queste disposizioni in tema di salute e sicurezza.

Esse riguardano esclusivamente i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale di lavoro autonomo assoggettati alla modalità a progetto ai sensi del decreto 276.

Ne consegue che tali disposizioni non si applicano alle collaborazioni esentate dal progetto: a) a quelle con le Pubbliche Amministrazioni; b) agli agenti e rappresentanti di commercio; c) a quelle di cui al comma 3 art. 61, tra le quali si segnala in particolare il collaboratore che percepisce la pensione di vecchiaia; d) le collaborazioni di cui al comma 2 art. 61, cioè le prestazioni occasionali in quanto nell'anno solare e per lo stesso committente il lavoratore ha collaborato per un periodo di tempo complessivo inferiore a trenta giorni, salvo che abbia percepito un compenso superiore a 5000 euro.

Vi sono poi ipotesi non specificamente previste per le quali si discute se operi il requisito del progetto. Si tratta ad es. delle collaborazioni del socio che abbia conferito lavoro (c.d. socio d'opera); del collaboratore nell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis c.c.; del socio lavoratore di cooperativa collaboratore autonomo per il quale, tuttavia, l'art. 2 della legge 142/2001 prevede che si applichino le disposizioni dei decreti legislativi 626/1994 e 494/1996 "in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa".

3. Il decreto 276, prevedendo per il lavoratore a progetto, *quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*, l'applicazione delle disposizioni del decreto 626,

evidentemente introduce una tutela della salute e sicurezza del lavoratore diversa da quella prevista da tale decreto per il lavoratore autonomo all'art. 7.

Ciò si desume sia dal tenore letterale della disposizione, sia dal fatto che altrimenti il rinvio al decreto 626 sarebbe privo di efficacia precettiva non essendovi dubbio che l'art. 7 si sarebbe dovuto applicare anche in assenza di rinvio al decreto 626.

In realtà il legislatore ha inteso introdurre nuove garanzie per il lavoratore a progetto, coerentemente con quanto previsto dalla legge di delegazione n. 30, in attuazione della quale è stato emanato il decreto 276. In tale legge infatti si stabiliva che il legislatore delegato dovesse prevedere per le collaborazioni continuative e coordinate di lavoro autonomo “tutele fondamentali a presidio della dignità e sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento...alla sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Il problema che si presenta è quello di definire i limiti del rinvio legislativo alle disposizioni del decreto 626 per il lavoratore a progetto. A tal fine conviene muovere dall'analisi dell'art. 7 da cui il legislatore ha inteso discostarsi.

L'art. 7 in realtà è diretto a fornire una tutela particolare al lavoratore autonomo muovendo dal presupposto che tutte le altre disposizioni del decreto 626 non riguardano questo lavoratore, non essendo esso ricompreso nella definizione di lavoratore dipendente o equiparato *ex lett.* a art. 2.

Peraltro le direttive comunitarie in tema di sicurezza non contemplano una tutela per i lavoratori autonomi, riguardando solo quelli dipendenti e equiparati perché posti in una situazione di dipendenza dal datore di lavoro pur non essendo lavoratori subordinati.

Solo recentemente in ambito comunitario si è insistito sull'esigenza di disporre particolari tutele per i lavoratori autonomi, tuttavia per ora concretizzatasi solo a livello di raccomandazioni agli stati membri.

L'art. 7 dispone il coinvolgimento del committente, titolare di propria organizzazione di lavoro, in tema di sicurezza del lavoratore autonomo cui abbia affidato un lavoro da eseguirsi all'interno dell'impresa o unità produttiva del committente stesso.

La disciplina è improntata al principio che la posizione di autonomia organizzativa del lavoratore in ordine al lavoro che deve svolgere all'interno dell'impresa del committente si riflette anche sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore. Infatti nei confronti del lavoratore autonomo il committente non può esercitare quel diretto ed esclusivo potere di gestione della sicurezza che il datore di lavoro attua nei confronti dei dipendenti, bensì deve sostanzialmente concorrere con il lavoratore, con precisi limiti di competenza, a creare le condizioni perché l'attività del lavoratore si svolga in regime di sicurezza.

Occorre del resto osservare che la disciplina dell'art. 7 equipara la posizione del lavoratore autonomo a quella dell'appaltatore cui siano affidati lavori da eseguirsi all'interno dell'impresa del committente, in relazione alla tutela della sicurezza dei dipendenti dell'appaltatore stesso.

E' evidente quindi che tale disciplina è improntata al riconoscimento della necessaria concorrenza tra due organizzazioni distinte in ordine all'esecuzione del lavoro e non di un'organizzazione unitaria facente capo al committente, per cui l'art. 7 regola questa concorrenza stabilendo una ripartizione di competenze, tra i due titolari delle organizzazioni, in materia di sicurezza di chi lavora nell'organizzazione del committente.

Come si è detto, l'intervento del committente a tutela della sicurezza del lavoratore autonomo è indiretto, cioè non si fonda su poteri di gestione diretta ed esclusiva della tutela.

Tanto emerge innanzitutto dall'obbligo del committente di verificare prima dell'attribuzione dell'incarico l'idoneità tecnico-professionale del lavoratore a svolgerlo, posto che competenza e perizia sono elementi che incidono sulla sicurezza del lavoro. Nello stesso senso va considerato l'obbligo del committente di fornire dettagliate informazioni ai lavoratori sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e emergenza che il committente ha adottato in relazione alla propria attività. Espressione del suddetto principio è anche l'obbligo del committente di cooperare con il lavoratore all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro che incidono sulla attività lavorativa oggetto del contratto e di partecipare al coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dei rischi cui è esposto il lavoratore autonomo, qualora esso concorra con altri lavoratori autonomi o con i dipendenti di imprese appaltatrici all'esecuzione dell'opera complessiva. In questi casi peraltro, il committente deve farsi promotore della cooperazione e del coordinamento anzidetti, salvo che si tratti di *rischi specifici* dell'attività del lavoratore autonomo o dell'impresa appaltatrice.

4. Il superamento da parte dell'art. 66 del decreto 276, a favore del lavoratore a progetto, della tutela prevista dall'art. 7 per il lavoratore autonomo operante nell'impresa del committente si realizza attraverso l'imputazione al committente degli obblighi di sicurezza inerenti al lavoro del collaboratore *quando questi svolga la sua prestazione nei luoghi di lavoro del committente*, con il risultato che in tal caso sembra si realizzi la sostanziale equiparazione, ai fini della sicurezza sul lavoro, di tale collaboratore ai lavoratori dipendenti.

Giova peraltro osservare che ad analoga conclusione era già pervenuta la giurisprudenza in sede di interpretazione del precedente assetto normativo, ritenendo che il titolare dell'organizzazione ove si svolge l'attività di lavoro sia responsabile della sicurezza di tutti coloro che ivi operino, a

prescindere dal tipo contrattuale in base al quale l'attività di lavoro è prestata, cioè contratto di lavoro subordinato, coordinato o autonomo in senso stretto.

Anzi va detto che tale giurisprudenza spesso non si limita ad estendere oltre l'ambito del lavoro subordinato la tutela della sicurezza prevista dal decreto 626, bensì più radicalmente, con soluzione non condivisibile, afferma l'operatività generalizzata anche dell'art. 2087 c.c.

Ora, a proposito della norma specifica in tema di lavoro a progetto si pongono due problemi interpretativi: il primo riguarda la verifica delle condizioni da cui dipende l'equiparazione del lavoratore a progetto a quello subordinato; il secondo attiene alla verifica se, ove ricorrano tali condizioni, si applichi al lavoratore l'intero regime della sicurezza previsto per il lavoratore subordinato, ovvero si debbano fare delle distinzioni, cioè adottare un criterio di selezione delle disposizioni applicabili.

5. Muovendo da quest'ultimo aspetto bisogna innanzitutto osservare che la circolare 8 gennaio 2004, n.1 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali afferma che “stante la *ratio* del d.lgs. n.626 – principalmente orientata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, ed alla corrispondente responsabilizzazione dei datori di lavoro- non poche prescrizioni di tale provvedimento (per lo più sanzionate penalmente) risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorchè nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente)”. La circolare altresì sottolinea che “non a caso, per i lavoratori autonomi (figure, sotto questo profilo, assai prossime ai collaboratori) lo stesso d. lgs. 626 ha previsto uno specifico regime di tutela (art. 7)”.

Questo giudizio sembrerebbe trovare conferma in quanto previsto dall'art. 2 della legge 142/2001 in tema di tutela della salute e della sicurezza del socio lavoratore di cooperativa.

In tale articolo si distingue la posizione del socio con rapporto di lavoro subordinato da quella del socio con rapporto di lavoro diverso, tra cui quello di “collaborazione coordinata non occasionale” (comma 3 art. 1). Infatti al primo si applicano *tutte* le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro, mentre al secondo si applicano le disposizioni dei decreti 626/94 e 494/1996 *in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa*.

La norma implicitamente riconosce che le disposizioni del decreto 626 sono concepite in vista della tutela della salute e sicurezza del lavoratore subordinato, tuttavia valuta che l'autonomia del lavoratore, temperata dal coordinamento con il committente, non è di per sé un ostacolo all'applicazione delle disposizioni del decreto 626. La norma però esclude che le disposizioni del decreto 626 siano applicabili in ogni caso al collaboratore, prevedendo che si debba valutare se queste disposizioni sono compatibili con le modalità della prestazione lavorativa.

A questo punto si deve stabilire se il giudizio di compatibilità riguardi l'accesso al complesso delle disposizioni del decreto 626, ovvero l'accesso alle singole norme di esso.

La questione è rilevante perché, mentre nel primo caso il giudizio di compatibilità è *sintetico*, nel senso che va fatto con riferimento al sistema della sicurezza previsto dal decreto 626 e non già a singole disposizioni, nel secondo caso il giudizio è *analitico*, per cui si dovrebbe verificare norma per norma la compatibilità di ciascuna con le modalità della prestazione.

In realtà sembra preferibile la prima interpretazione, se si considera che il rinvio all'applicazione delle disposizioni del decreto 626 in presenza di date modalità di esecuzione dell'attività di collaborazione appare integrare l'art. 2 del decreto 626 ove prevede la definizione dei soggetti *equiparati* ai lavoratori subordinati ai fini dell'applicazione del sistema di sicurezza definito dal decreto 626, al pari di quanto si verifica per le altre figure previste dal citato art. 2.

In quest'ottica si deve osservare che il giudizio di compatibilità delle disposizioni del decreto 626 con le modalità della prestazione di lavoro non può riguardare *le modalità della prestazione di lavoro che caratterizzano la natura del rapporto di collaborazione* (autonomia nel rispetto del coordinamento), perché la norma in esame, ove prevede l'estensione del decreto 626 a rapporti di tale natura, evidentemente muove dal presupposto che le anzidette caratteristiche di per sé non sono incompatibili con le disposizioni del decreto 626.

Il giudizio di compatibilità riguarda invece *ulteriori modalità della prestazione*, nel senso che le disposizioni del decreto 626 sono compatibili con certe modalità della collaborazione e non con altre, per cui quelle disposizioni devono applicarsi nel primo caso e non nel secondo. Questo criterio a ben vedere è seguito anche dall'art. 66 decreto 276 a proposito del lavoro a progetto, ivi prevedendosi che le norme del decreto 626 si applichino a tale forma di lavoro solo *quando la prestazione di lavoro si svolga nei luoghi di lavoro del committente*.

In sostanza l'art. 66 ribadisce il principio già definito per il socio lavoratore di cooperativa, secondo cui sono le modalità della prestazione lavorativa, non elementi diversi, da doversi considerare ai fini dell'applicazione al collaboratore del decreto 626. Tuttavia, a differenza della norma in tema di cooperative che si limitava a sancire quel principio senza definire quali modalità della prestazione si debbano prendere in considerazione, l'art. 66 contiene tale specificazione, individuando la modalità dello svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro del committente.

In tal modo può dirsi che l'art. 66 individui in tale modalità l'elemento che rende compatibile, per valutazione del legislatore, l'applicazione al lavoratore a progetto di tutte le forme di tutela della sicurezza previste dal decreto 626, per cui non sarebbe possibile, come invece prospetta la circolare,

subordinare l'applicazione di ciascuna norma del decreto 626 ad una ulteriore verifica di compatibilità con la posizione di autonomia del lavoratore, per quanto limitata dal necessario coordinamento all'organizzazione del committente.

6. L'indagine a questo punto deve rivolgersi a definire il significato del decisivo criterio cui è affidato il compito di consentire l'estensione ad un rapporto di lavoro a progetto del decreto 626, cioè la circostanza che la prestazione lavorativa si svolga *nei luoghi di lavoro del committente*.

Occorre innanzitutto notare che l'espressione sembra non coincidere esattamente con quella utilizzata nell'art. 7 del decreto 626, ove si prevede che la specifica disciplina ivi contenuta per il lavoro autonomo operi nel caso di "affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva... a lavoratori autonomi".

Nell'ipotesi del lavoro a progetto la nozione di luoghi di lavoro del committente sembra designare invero uno spazio più circoscritto e qualificato dalla circostanza di trattarsi di luoghi all'interno dell'azienda o unità produttiva destinati all'esercizio dell'attività lavorativa e quindi organizzati per lo svolgimento della stessa.

In sostanza il luogo di lavoro rappresenterebbe l'ambito in cui il coordinamento del lavoratore con il committente, che caratterizza ogni collaborazione a progetto, si realizza in modo particolarmente intenso in virtù della circostanza che il lavoratore, operando all'interno dello spazio organizzato dal committente per lo svolgimento delle attività di lavoro subisce in modo immediato tale organizzazione e deve in vario modo interagire con gli altri lavoratori che in tale ambito operano.

Al fine di meglio evidenziare i caratteri del presupposto di applicazione del decreto 626 ai lavoratori a progetto può essere utile considerare il modo in cui tale presupposto è definito dalla bozza di decreto legislativo contenente il testo unico in materia di sicurezza sul lavoro.

In tale bozza si prevedono diversi regimi della sicurezza dei collaboratori d'opera continuativa e coordinata.

In particolare, i collaboratori sono parificati ai lavoratori subordinati, ai sensi della lettera a) dell'art.5, "*qualora siano stabilmente inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente*", mentre sono assoggettati a una disciplina sostanzialmente identica a quella prevista dall'art. 7, ai sensi del comma 5 dell'art. 3, ove non ricorra l'indicata condizione.

Ciò significa che se al collaboratore sono affidati lavori all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva del committente, ma esso non è stabilmente inserito nell'ambiente di lavoro organizzato da quest'ultimo non si applicano le disposizioni del decreto 626 e quindi il collaboratore non è parificato al lavoratore subordinato quanto alla tutela della sicurezza.

Rispetto a quanto previsto dall'art. 66 del d.lgs. 276/2003 in tema di lavoro a progetto, si nota che si parla di *inserimento* e non semplicemente di “prestazione che si svolga nei luoghi di lavoro del committente”; si richiede la *stabilità* dell'inserimento e si parla non di luoghi di lavoro del committente, bensì di *ambiente di lavoro organizzato* dal committente.

La disposizione della bozza di decreto mette quindi in evidenza che il presupposto dell'assimilazione del collaboratore al lavoratore subordinato risiede nel fatto che questo lavoratore non semplicemente si trova a svolgere la propria attività nei luoghi di lavoro in cui si esplica il potere organizzativo del committente nei confronti dei propri dipendenti ma è *inserito* nello stesso ambiente di lavoro organizzato, per cui la sua attività lavorativa è coordinata con quella dei dipendenti nell'unitario processo produttivo che in tale ambiente si svolge.

Del resto bisogna considerare che l'attività del lavoratore a progetto può riguardare anche definiti programmi di lavoro o addirittura fasi di essi destinati a collegarsi in modo assai stretto con l'attività svolta da altri lavoratori.

La bozza di decreto legislativo richiede altresì che l' inserimento del lavoratore a progetto nell'ambiente di lavoro sia *stabile*, il che significa che l'assimilazione al lavoratore subordinato si può verificare solo se l'inserimento anzidetto ha carattere continuativo e non episodico, rappresentando una modalità essenziale dell'attività lavorativa del collaboratore in considerazione della specifica utilità che riveste per il committente che quell'attività si coordini con quella che svolgono i dipendenti del committente nel medesimo ambiente di lavoro.

Orbene, a ben vedere, per quanto queste precisazioni siano contenute in un progetto di decreto e non in un atto normativo vincolante, pare che esse siano utilizzabili al fine di interpretare l'art. 66 del decreto 276, anche perché tali precisazioni erano già state anticipate dalla dottrina in sede di individuazione delle condizioni che rendono compatibile con la figura del socio lavoratore di cooperativa, collaboratore continuativo e coordinato in regime di autonomia, l'applicazione a esso, ai sensi dell'art. 2 della citata legge 142/2001, delle disposizioni del decreto 626.

7. Così definiti i presupposti per l'applicazione al lavoratore a progetto del decreto 626 si può dire che ben poche siano le disposizioni di tale decreto da ritenersi non estensibili a questo lavoratore.

Ad esempio si può dubitare che i lavoratori a progetto si debbano computare nel numero dei lavoratori da dover considerare ai fini dell'applicazione delle norme del decreto 626 che prevedono una disciplina differenziata in ragione del fatto che il datore di lavoro superi o meno un certo numero di *dipendenti*. Infatti l'art. 66 decreto 237 prevede un'estensione ai lavoratori a progetto delle tutele della sicurezza previste per i lavoratori subordinati e quindi non dovrebbe incidere sui presupposti di applicazione a questi ultimi di particolari norme del decreto 626.

Invece non pare possano sussistere dubbi circa l'applicazione ad es. delle norme relative alla valutazione dei rischi, di quelle relativa all'informazione, formazione e addestramento. Non pare peraltro che venga meno l'obbligo di garanzia in capo al committente nel caso in cui il collaboratore utilizzi strumenti di lavoro propri, anziché messi a disposizione del committente.

Nell'ottica considerata sembra altresì estesa al collaboratore a progetto la disciplina relativa alla sorveglianza sanitaria.

Del resto bisogna considerare che tale disciplina, come quella dettata dalle altre norme del decreto 626, assolve a finalità di tutela della sicurezza non solo sul piano individuale ma anche su quello collettivo, con la conseguenza che non può prospettarsi una gestione della sicurezza differenziata tra lavoratori dipendenti e a progetto, nel senso che al collaboratore sia riconosciuta autonomia di scelte in questa materia, come avverrebbe se il collaboratore potesse sottrarsi alla sfera di controllo del medico competente nominato dal committente per i propri dipendenti pretendendo di designare un medico di propria fiducia.

8. Occorre a questo punto prendere in esame l'ulteriore disposizione a tutela del lavoratore a progetto, cioè quella contenuta nell'art. 62 del decreto 276, secondo cui il relativo contratto deve contenere "le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'art. 66, comma 4".

La norma si riferisce principalmente all'ipotesi in cui non ricorrono i presupposti, sopra individuati, da cui dipende l'applicazione al rapporto di lavoro a progetto delle disposizioni previste per il lavoratore subordinato dal decreto 626.

In tal caso la disposizione esige che, ove l'attività lavorativa implicata nell'esecuzione del progetto oggettivamente esiga l'adozione di misure a tutela della salute e sicurezza del lavoratore in ragione della presenza di rischi per tali beni, siano menzionate nel contratto le misure previste per fronteggiare tali rischi.

Come nel contratto è definita l'operazione complessiva di lavoro che si deve attuare, cioè il progetto, programma di lavoro o fase di esso, così nel contratto devono essere definite anche le misure di tutela di cui si parla, rese necessarie con riferimento all'attività lavorativa impiegata per l'esecuzione del progetto, programma o fase.

Ciò comporta che il committente, in particolare, non possa disinteressarsi della sicurezza del lavoratore anche quando compete poi a quest'ultimo l'adozione delle relative misure di tutela.

D'altro canto, la previsione nel contratto di misure di tutela della sicurezza del lavoratore può riguardare anche ipotesi in cui l'adozione di misure di sicurezza deve ritenersi direttamente imposta al committente, come ad esempio con riguardo a attrezzature di lavoro fornite da

quest'ultimo al lavoratore a progetto che esegua la propria prestazione al di fuori dei luoghi di lavoro del committente.

Vi è infine da dire che la norma che prescrive l'indicazione nel contratto di lavoro a progetto delle eventuali misure di tutela della salute e sicurezza del lavoratore può ben riguardare anche l'ipotesi in cui al rapporto si applichino le disposizioni del decreto 626, in particolare qualora siano definite misure di tutela aggiuntive rispetto a quelle dovute in base a quanto previsto da tale decreto.

9. A conclusione di questa nota si deve sottolineare che il quadro normativo in tema di tutela della salute e sicurezza dei collaboratori continuativi e coordinati di lavoro autonomo per un verso non è definito con norme sufficientemente chiare e, per altro verso presenta notevoli aspetti di disparità di trattamento tra situazioni sostanzialmente identiche.

Sotto il primo profilo si è visto quali notevoli problemi interpretativi pongano le norme in tema di lavoro a progetto, a causa dell'impiego di una tecnica legislativa non dotata della qualità che sarebbe richiesta dall'importanza della materia regolata.

Sotto il secondo profilo è sufficiente constatare come non possa trovare una razionale giustificazione la previsione di una tutela rafforzata della salute e sicurezza del collaboratore continuativo e coordinato che operi in regime di lavoro a progetto rispetto alla tutela stabilita per il collaboratore continuativo e coordinato il cui rapporto sia esentato dalla modalità a progetto.

La bozza di decreto legislativo contenente il Testo unico sulla sicurezza del lavoro prevedeva in realtà un coordinamento sistematico tra i regimi delle varie forme di lavoro autonomo diretto a correggere anche questa anomalia.

Recentemente però, in seguito ai rilievi mossi al testo dell'emanando decreto legislativo dal Consiglio di Stato e dalle Regioni, nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del d.lgs. n.281/1997, il Governo ha ritirato tale testo, rinviando alla prossima legislatura l'emanazione del provvedimento.

GLOSSARIO E DEFINIZIONI DELLE NUOVE TIPOLOGIE DEI RAPPORTI DI LAVORO PREVISTE DAL D.Lgs. n° 276/03

AFFITTO

Contratto con il quale una parte (il locatore) si impegna, dietro corrispettivo, a far godere all' altra parte (l' affittuario) una cosa produttiva (in questo caso l' azienda) per gestirla e trarne utili.

AGENZIE PER IL LAVORO

Operatori pubblici e privati abilitati, previa autorizzazione dallo Stato, alla somministrazione di lavoro e di supporto alla ricollocazione professionale.

APPALTO

E' un contratto con il quale un soggetto (**committente**) incarica un imprenditore (**appaltatore**) di compiere un' opera o un servizio di fronte ad un corrispettivo in denaro.

L' imprenditore(appaltatore) per compiere l' opera o il servizio deve:

- organizzare i mezzi necessari(dirige i lavoratori alle proprie dipendenze senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete dello svolgimento del lavoro stesso);
- assumere il rischio d' impresa (rispondere del risultato finale davanti al committente).

Gli elementi che distinguono il contratto d' appalto dalla somministrazione sono la **organizzazione dei mezzi necessari** e l' **assunzione dei rischi** d' impresa.

APPRENDISTATO

L' apprendistato è un contratto a contenuto formativo in cui il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l' attività svolta,garantisce all' apprendista una formazione professionale.

Il D.Lgs. n° 276 individua tre tipologie di contratto con finalità diverse:

- apprendistato per l' espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l' entrata nel mondo del lavoro dei più giovani;
- apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- apprendistato per l' **acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

Speciale procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge.

E' una procedura a carattere volontario, può essere eseguita solo su richiesta di entrambi le parti e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro.

CESSIONE CONTRATTUALE

Sostituzione di uno dei contraenti originari di un contratto (detto cedente) da parte di un terzo (cessionario).

Nel caso di trasferimento d' azienda l' acquirente subentra in tutti i contratti stipulati per l' esercizio dell' azienda (contratti di lavoro, contratti con fornitori, con clienti, ecc..).

COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

Si concretizza, dopo l' entrata in vigore del DLgs 276/03, nel lavoro a progetto

CONTRATTO DI LAVORO

Contratto stipulato tra l' Agenzia di somministrazione e il lavoratore

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato di lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l' acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job.

Il contratto di formazione sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

DISTACCO

Il distacco o comando si ha quando un datore di lavoro (**distaccante**), per proprie esigenze produttive, pone temporaneamente uno o più lavoratori (**distaccati**) a disposizione di un altro soggetto (**distaccatario**) per l' esecuzione di una determinata attività lavorativa.

La riforma Biagi ha regolato il distacco nel settore privato. Trattasi di uno o più lavoratori posti temporaneamente a disposizione da parte del loro datore di lavoro di altro soggetto per l' esecuzione di una attività lavorativa; in ogni caso il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

FUSIONE

Unificazione di due o più società in una sola: può avvenire con la costituzione di una nuova società che sostituisce le preesistenti o con l' assorbimento da parte di una società dell' altra o delle altre.

LAVORATORE

Qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di lavoro

LAVORATORE SVANTAGGIATO

Qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà a entrare senza assistenza nel mercato del lavoro

LAVORO AUTONOMO

E' il lavoro di chi si obbliga ad una determinata prestazione lavorativa a favore di un altro soggetto senza il vincolo della subordinazione e con l' assunzione del rischio.

LAVORO A PROGETTO

E' un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più **progetti** specifici o **programmi di lavoro** o **fasi** di esso;
- essere **gestito autonomamente** dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l' organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l' esecuzione dell' attività lavorativa.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro inferiore all' orario di lavoro normale (full-time).

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- **orizzontale** quando la riduzione d' orario è riferita al normale orario giornaliero;
- **verticale** quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell' anno;
- **misto** quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

LAVORO INTERMITTENTE o A CHIAMATA(JOB ON CALL o STAND-BY WORKERS)

Contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere **determinate prestazioni** di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in **determinati periodi** nell' arco della settimana, del mese o dell' anno (individuati dal D.Lgs. 276/03).

Questo contratto costituisce una novità per l' ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

LAVORO RIPARTITO (job sharing)

Rapporto di lavoro speciale mediante il quale due lavoratori assumono in solido

l' adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell' attività lavorativa ed effettuare sostituzioni tra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell' adempimento dell' obbligazione.

LAVORO SUBORDINATO

Lavoro di “ chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell' impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell' imprenditore” (art. 2094 C.C.).

Per distinguere il rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo la giurisprudenza ha individuato alcuni criteri, il principale dei quali è il vincolo di soggezione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Ci sono poi dei criteri sussidiari ritenuti idonei ad accertare in via presuntiva gli elementi essenziali della subordinazione: tra questi occorre ricordare il rischio d' impresa che grava sul datore di lavoro, la forma della retribuzione, l' orario di lavoro prestabilito, la continuità temporale della prestazione.

OBBLIGAZIONE IN SOLIDO

E' caratterizzata dalla presenza di più persone obbligate al suo adempimento (solidarietà passiva) o di più persone che possono pretenderne l' adempimento (solidarietà attiva). Nella prima ipotesi ciascuno dei coobbligati può essere costretto all' adempimento dell' intera obbligazione e l' adempimento da parte di uno libera gli altri. Nella seconda ipotesi ciascuno dei

creditori ha diritto di chiedere l' adempimento dell' intera obbligazione e l' adempimento conseguito da uno di essi libera il debitore verso tutti gli altri creditori.

RISCHIO D' IMPRESA

Rischio, gravante sull' imprenditore, di non coprire con il ricavo dei beni e servizi prodotti i costi sostenuti(retribuzione dei dipendenti, costi delle materie prime, costi dei macchinari, ecc..).

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO O STAFF LEASING

La somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (**utilizzatore**) di rivolgersi ad un altro soggetto appositamente autorizzato (**somministratore**), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore.

Nella somministrazione occorre distinguere due contratti diversi:

- un **contratto di somministrazione**, stipulato tra l' utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale;
- un **contratto di lavoro subordinato** stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

Entrambi i contratti possono essere stipulati:

- a tempo determinato
- a tempo indeterminato.

La somministrazione rientra nell' ambito delle esternalizzazioni delle attività d' impresa, ed è diretta da un lato, ad offrire alle aziende un nuovo ed efficiente strumento per procurarsi forza lavoro e,dall' altro, ad offrire particolari garanzie ai lavoratori somministrati.

TIROCINIO ESTIVO

E' il tirocinio che gli adolescenti o i giovani, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l' Università e gli istituti scolastici di ogni ordine e grado, possono svolgere durante le vacanze estive.

Come ogni tirocinio non è un rapporto di lavoro, ma costituisce un' esperienza formativa svolta in azienda.

TRASFERIMENTO D' AZIENDA

Si verifica quando cambia il titolare dell' attività, a seguito di operazioni quali:cessione contrattuale, fusione, affitto, usufrutto.

Il trasferimento può riguardare l' intera azienda o parte di essa e in questo caso si parla di trasferimento di ramo d' azienda intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione o fusione, comporti il mutamento della titolarità di una attività economica organizzata e già esistente.

USUFRUTTO

Diritto di usare la cosa di proprietà di altri e di trarne i frutti.Il diritto di usufrutto viene costituito per testamento o per contratto ed ha una durata predeterminata.Per tutta la sua durata il proprietario non può utilizzare il bene di sua proprietà (si dice che ha la nuda proprietà).

LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

RILASCIATO DA ... (soggetto abilitato/autorizzato)
NELLA REGIONE/PROVINCIA.....

DATA DI PRIMO RILASCIO

DATA DI ULTIMO AGGIORNAMENTO

SEZIONE 1

1. INFORMAZIONI PERSONALI

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Sesso

Data di nascita ____/____/____

Comune (o Stato estero) di nascita

Provincia

Nazionalità

Comune di residenza _____ CAP _____ Provincia _____

Indirizzo di residenza _____

Comune di domicilio _____ CAP _____ Provincia _____

Indirizzo di domicilio _____

Numero di telefono cellulare

Numero di Telefono

Numero di Fax

Indirizzo di posta elettronica

2. ESPERIENZE LAVORATIVE / PROFESSIONALI (*)

Tipologia contrattuale

Data di inizio del rapporto di lavoro ____/____/____

Data di cessazione del rapporto di lavoro ____/____/____

Mansione svolta (qualifica SIL) _____

Settore economico (codice ISTAT) _____

Principali attività svolte

Nome del datore di lavoro

Indirizzo del datore di lavoro

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (*)

Titolo di studio _____

(se in apprendistato, indicare se:

apprendistato per il diritto dovere

apprendistato per l'alta formazione

Anno di conseguimento _____

Nome dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

Sede dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

votazione conseguita (numeratore/denominatore) ____/____ cum laude ____

ultimo anno frequentato (se abbandonato) ____

anno di frequenza (se in corso) ____

nr. esami sostenuti (se abbandonato o in corso) ____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. ESPERIENZE FORMATIVE (*)

Titolo attività formativa _____

- se ottenuto in apprendistato indicare:

apprendistato per il diritto dovere

apprendistato professionalizzante

apprendistato per l'alta formazione

- indicare se ottenuto in contratto di inserimento

Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____

Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) _____

concluso nel _____

durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____

attestazione/ certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico _____

altre attestazioni _____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

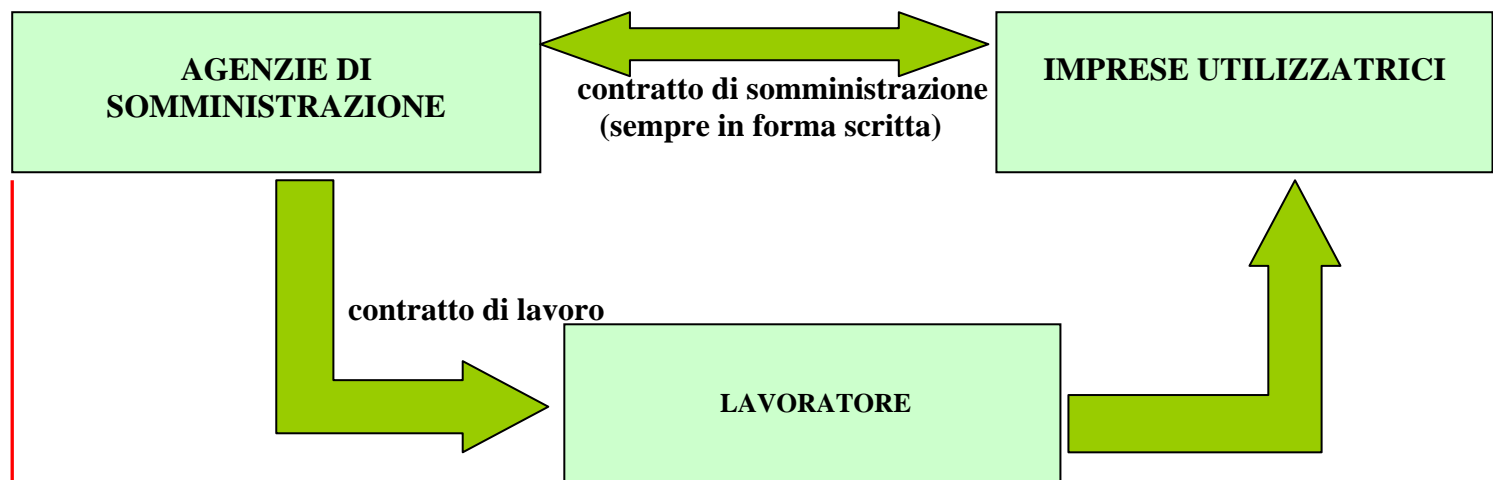
SEZIONE 2 –

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia (*)	Descrizione	Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'accordo in Conferenza Unificata del 28.10.2004: competenze di base, competenze tecnico-professionali e trasversali. Per le Competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza Unificata del 15.01.04: Area dei linguaggi, Area tecnologica, Area scientifica, Area storico-socio-economica.

FLOW-CHART DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SORVEGLIANZA SANITARIA E REGISTRO INFORTUNI A CARICO DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE E DELLE IMPRESE UTILIZZATRICI PREVISTI DAL D.Lgs. n° 276/03.



INFORMAZIONE:

a) sulle mansioni a cui saranno adibiti (art. 21, c.1, lett. f);
 b) su eventuali rischi per l'integrità e la salute e sulle misure di prevenzione adottate (art. 21, c. 1, lett. d);

da comunicare per iscritto al lavoratore

c) sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale (art. 23, c. 5-I periodo)

Delegabile all' utilizzatore con il contratto di somministrazione e con indicazione nel contratto con il lavoratore

INFORMAZIONE:

a) su tutti gli obblighi previsti all' art. 21 del D.Lgs 626 tra cui quello sui "rischi per la sicurezza e la salute connessi all' attività dell' impresa in generale" (art. 23 c.5- IV periodo)

b) in caso di mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici conformemente al 626 (art. 23, c. 5-III periodo)

c) sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, se delegata dalla Agenzia di Somministrazione

FORMAZIONE e ADDESTRAMENTO:
 (riferita all' uso di un determinato "tipo" di attrezzatura)

a) all' uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell' attività lavorativa per la quale sono assunti (art.23 c. 5-I periodo)

Delegabile all' utilizzatore con il contratto di somministrazione e con indicazione nel contratto con il lavoratore

FORMAZIONE e ADDESTRAMENTO:

a) la stessa prevista all' art.22 del 626 nei confronti dei propri dipendenti (art. 23, c. 5- IV periodo);

b) la stessa prevista all' art. 38 del D.Lgs 626 (riferita alla specifica attrezzatura)

c) addestramento all' uso delle attrezzature di lavoro, se delegata

SORVEGLIANZA SANITARIA
 (se prevista)

a) detiene copia della cartella sanitaria, compilata dal medico competente della ditta utilizzatrice

Trasmissione cartelle sanitarie

SORVEGLIANZA SANITARIA

a) esegue la sorveglianza sanitaria col proprio M.C.
 b) acquisisce copia della cartella sanitaria dalla Agenzia per i neo-assunti
 c) istituisce e detiene l' originale della cartella sanitaria;
 d) alla risoluzione del rapporto di lavoro, consegna una copia della cartella sanitaria al lavoratore e una alla Agenzia di somministrazione;
 e) nei casi previsti dal D.Lgs 626 trasmette la cartella sanitaria all' ISPESL.

REGISTRO INFORTUNI

a) obblighi assicurativi contro infortuni e malattie professionali
 b) riceve le segnalazioni di infortunio dalle ditte utilizzatrici che annota sul proprio registro

REGISTRO INFORTUNI

a) obbligo di detenzione del registro e annotazione degli infortuni (art. 4 c.5 lett.o DLgs 626)