

LAVORO INTERINALE e SICUREZZA sui LUOGHI di LAVORO

Premessa

Il D. Lgs. 276/2003 contiene la disciplina della somministrazione di lavoro ed opera sul presupposto della abrogazione sia della legge n. 1369/1960 (che sanciva il divieto assoluto di interposizione nelle prestazioni di lavoro), sia degli artt. 1-11 della legge n. 196/1997 relativi alla disciplina della fornitura di lavoro temporaneo.

La somministrazione di lavoro è posta in essere attraverso la stipulazione di due contratti, distinti ma collegati: il contratto di somministrazione di lavoro (tra somministratore e utilizzatore), e il contratto di lavoro (tra somministratore e lavoratore).

La somministrazione di lavoro, quindi, prevede il coinvolgimento di tre soggetti: il **somministratore** (soggetto a ciò espressamente autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), l'**utilizzatore** (soggetto privato o anche Pubblica Amministrazione) e il **lavoratore**.

Rispetto alla disciplina della fornitura di lavoro temporaneo di cui alla legge n. 196 / 1997, è venuto meno il limite del ricorso alla somministrazione di lavoro solo per far fronte ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale. È infatti sufficiente che sussista una ragione di carattere oggettivo, cioè una ragione effettiva e comprovabile, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La somministrazione a tempo indeterminato (a cui sono abilitate solo le agenzie di tipo c.d. generalista e specialista) è invece ammessa nei soli casi tassativamente indicati dal legislatore. L'art. 20, comma 3, parla di:

- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- servizi di pulizia, custodia, portineria;
- servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- la gestione di call-center;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari e per particolari attività produttive.

Il contratto di somministrazione: forma e contenuti

Il contratto di somministrazione è un contratto di natura commerciale, concluso tra il somministratore e l'utilizzatore. Detto contratto deve essere concluso in forma scritta a pena di nullità. Nel contratto di somministrazione devono essere **inclusi**, tra gli altri, i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per le quali si ricorre alla somministrazione di lavoro;
- l'indicazione della **presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate**;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento.

Tra gli altri **divieti**, si afferma che **non è possibile il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche.

La tutela del lavoratore con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro

Con riferimento agli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza l'articolo 23, comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede la ripartizione del relativo obbligo tra somministratore e utilizzatore.

La legge prevede che sia il **somministratore** a dover **informare** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, con anche il connesso obbligo di **formare** e addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale il lavoratore è assunto, in conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può derogare alla ripartizione dell'obbligo prevista dalla legge e prevedere che esso sia adempiuto dall'utilizzatore. Tale deroga deve però essere indicata nel contratto con il lavoratore.

L'articolo 23 dispone inoltre che, ove le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica o comportino rischi specifici, l'onere di **informare** il lavoratore è attribuito all'**utilizzatore**, conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. È inoltre attribuito all'utilizzatore l'obbligo di adempiere anche nei confronti dei lavoratori in somministrazione a tutti gli obblighi di **protezione** previsti nei confronti dei lavoratori alle proprie dirette dipendenze così come è attribuita all'utilizzatore la responsabilità relativa agli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.