

Supplemento
al numero di agosto 2019
della rivista

**ambiente
& sicurezza
sul lavoro**

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

PROPOSTA DI BUONE PRASSI PER AGENZIE E IMPRESE UTILIZZATRICI

a cura di

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Bergamo



EPC
PERIODICI

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

PROPOSTA DI BUONE PRASSI PER AGENZIE E IMPRESE UTILIZZATRICI

a cura di

Sistema Socio Sanitario



ATS Bergamo

con il patrocinio di

- Confindustria Bergamo
- Confimi Apindustria Bergamo
- Confartigianato Imprese Bergamo
- CNA
- LIA Liberi Imprenditori Associati
- CGIL Bergamo
- CISL Bergamo
- UIL Bergamo

Documento prodotto dalla collaborazione tra:

- ATS – Dipartimento di Igiene e di Prevenzione Sanitaria - SPSAL
 - Confindustria - Area Ambiente Sicurezza Energia CSR
 - Confimi Apindustria
 - Confartigianato Imprese
 - CNA
 - LIA
 - CGIL
 - CISL
 - UIL
-
- Cinzia Colombo - Responsabile Processo Prevenzione Direzione Territoriale Inail di Bergamo*

* La partecipazione al gruppo di lavoro e alla presente pubblicazione non impegna l'Inail e non va intesa come posizione ufficiale dell'Istituto.

**Supplemento
al numero di agosto 2019
della rivista**


ambiente&sicurezza sul lavoro

Anno XXXV
Rivista mensile
edita dal 1985

Pubblicazione iscritta al N. 485/85
del 29-10-1985 del Registro della Stampa
presso il Tribunale di Roma.

La EPC Periodici è iscritta al Registro Operatori
di Comunicazione al n. 13527 del 15/3/2006

Edita da: **EPC Periodici Srl Socio Unico**

 Via Clauzetto 12 - 00188 Roma
Tel. 06 332451 - Fax 06 33245248

INDICE

Introduzione	5
Premessa	
<i>a cura del Prof. Francesco Bacchini</i>	6
Capitolo 1: la valutazione dei rischi ed il relativo documento	11
- cosa dice la norma	11
- nella pratica cosa è consigliato fare.....	12
Capitolo 2: le informazioni in materia di salute e sicurezza	16
- cosa dice la norma	16
- nella pratica cosa è consigliato fare.....	17
Capitolo 3: la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza	19
- cosa dice la norma	19
- nella pratica cosa è consigliato fare.....	23
Capitolo 4: l'addestramento	25
- cosa dice la norma	25
- nella pratica cosa è consigliato fare.....	28
Capitolo 5: l'idoneità sanitaria	31
- cosa dice la norma	31
- nella pratica cosa è consigliato fare.....	33
ALLEGATI	
Scheda 1 Buona pratica per IU: inserimento nuovo lavoratore con contratto di somministrazione	37
Allegato 1 CCNL Allegato 1 – Modello B: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE (CCNL 27/2/14)	39
Allegato 2 Variazione all'Allegato 1 – Modello B del CCNL 27/2/14: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE	42
Allegato 3 Modello B/2: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE (integrazione del modello B CCNL 27/2/14 come da BUONA PRATICA)	43
Allegato 4 Allegato 1 – Modello C: MODELLO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA AI SENSI DELL'ART. 22 COMMA 11 DEL CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (CCNL 27/2/14)	45

INTRODUZIONE

Questa pubblicazione nasce dall'esigenza, emersa nel corso della tavola rotonda del 23 ottobre 2013, organizzata dall'INAIL in occasione della settimana europea della sicurezza, di facilitare le imprese utilizzatrici e le agenzie per il lavoro nell'applicazione della legislazione in tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori somministrati.

A tal fine, raccogliendo la disponibilità dei presenti, si è costituito un tavolo scientifico composto da ATS di Bergamo (Servizio Prevenzione Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) al quale hanno dato il loro contributo Confindustria Bergamo (Area Ambiente Sicurezza), CGIL, CISL e UIL di Bergamo con lo scopo di produrre un documento tecnico per promuovere buone pratiche a tutela delle aziende e dei lavoratori. Nel tempo il tavolo scientifico si è arricchito della presenza di gran parte degli enti e delle associazioni della Provincia di Bergamo.

Il frutto di tale impegno è stato raccolto nel presente manuale che, pur non costituendo una trattazione esaustiva della materia, propone alcune semplici soluzioni a criticità rimaste irrisolte, con l'ambizione di fornire spunti utili per la semplificazione dell'attuale impianto legislativo.

La presente pubblicazione non ha inteso affrontare argomenti di natura giuslavoristica e/o sindacale, bensì fornire uno strumento gestionale utilizzabile quotidianamente dagli operatori di settore.

Pensando di aver raggiunto un buon grado di definizione degli argomenti trattati, si ritiene di poter ora restituire il presente lavoro al territorio non senza aver prima ringraziato l'INAIL di Bergamo per l'utile stimolo fornito.

Il presente documento potrà contribuire ad avviare una sperimentazione sul territorio della Provincia di Bergamo.

Nota: le parti del documento inserite nei riquadri esemplificano le "Condizioni generali di somministrazione di lavoro" che potrebbero essere inserite nei Contratti di somministrazione di lavoro.

PREMESSA

a cura del prof. Francesco Bacchini

Nonostante il recente intervento normativo teso a limitarne e scoraggiarne l'uso (d.l. n. 87, altrimenti noto come "Decreto Dignità", convertito nella l. n. 96/2018), la flessibilità organizzativa resa possibile dal ricorso all'affitto di manodopera mediante la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro, soprattutto a tempo determinato, rappresenta e continuerà a rappresentare un'opzione fisiologica di gestione delle risorse umane molto utile e apprezzata dalle imprese in un mercato del lavoro che necessita di occupazione temporanea adattiva (in questo caso formalmente non dipendente ma utilizzabile come tale) capace di far fronte alle quanto mai variabili esigenze produttive, caratterizzate da cicli e processi instabili in un'economia sempre più globalizzata e incerta soggetta a shock sempre meno prevedibili.

Considerando che nel 2017, sulla base della media trimestrale, il numero di occupati netti in somministrazione supera le 438 mila unità (con un incremento del 24,6% rispetto al 2016) e che nel primo semestre 2018 si è registrato un ulteriore incremento del 16,3% rispetto all'anno precedente, risulta imprescindibile affrontare approfonditamente, nella sua complessa disciplina, una delle questioni più spinose e problematiche connesse al funzionamento esecutivo del collegamento negoziale fra contratto di somministrazione e contratto di lavoro, ossia quella della ripartizione fra somministratore e utilizzatore degli obblighi di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori temporanei.

INQUADRAMENTO GIURIDICO DELLA FIGURA DEL LAVORATORE SOMMINISTRATO ALLA LUCE DEL D.LGS.81/08 E S.M.I.

L'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2015 (altrimenti noto come "codice dei contratti di lavoro") reca la seguente definizione: "il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

Attesa la trilateralità del rapporto (agenzia di somministrazione-lavoratore-utilizzatore) e la flessibilità funzionale propria dell'esternalizzazione interna all'organizzazione aziendale insita nel peculiare assetto dell'affitto di manodopera, unitamente alla tendenziale temporaneità della missione e alla particolare condizione di alienità organizzativa del prestatore, la somministrazione di lavoro, altrimenti nota come lavoro interinale, esprime la tipologia contrattuale lavoristica paradigmatica alla quale si rivolge il legislatore europeo con la direttiva 91/383/CEE.

Infatti, partendo dalla considerazione che, a fronte di studi e ricerche, i lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale risultano esposti a rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali maggiori rispetto agli altri lavoratori e che l'esistenza dei suddetti rischi supplementari è connessa con le peculiari modalità con cui i prestatori vengono inseriti nell'impresa, tale direttiva impone una speciale normativa complementare volta a promuovere il miglioramento della sicurezza e salute durante l'esecuzione di questa peculiare modalità di lavoro, in particolare per quanto concerne l'informazione, la formazione e la sorveglianza medica.

Il recepimento dei principi di cui alla citata direttiva da parte dell'ordinamento giuridico italiano, a partire dall'avvento, nel 1997, della l. n. 196 che introdusse il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, è andato, non senza

riluttanze¹, di pari passo con l'evoluzione della disciplina normativa in materia di somministrazione di lavoro, la quale, passando per il comma 5 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 (letto in combinazione con l'art. 3, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008, ossia del TUSIC), è oggi approdata al comma 4 dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015.

LA SALUTE E SICUREZZA NELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: VINCOLI E LIMITI DI STIPULABILITÀ E RIPARTIZIONE DEGLI OBBLIGHI

In forza di tale comma, "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti".

Posta la contestuale abrogazione del citato art. 3, comma 5, del TUSIC da parte dell'art. 55, lett. e) del D.Lgs. n. 81/2015, la disciplina che regola la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori somministrati deve, dunque, unicamente rinvenirsi nel precetto sopra riprodotto.

Prima, però, di affrontarne analiticamente il contenuto, merita di essere ricordato che, in base all'art. 32, lett. d) del medesimo provvedimento, la mancata valutazione dei rischi lavorativi (da intendersi specifica, in relazione alle mansioni oggetto della missione²) costituisce una delle ipotesi di non stipulabilità del contratto di somministrazione di lavoro (siccome vietato) per la quale è prevista, su richiesta del lavoratore, la costituzione giudiziale di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione e ciò in quanto da qualificarsi come irregolare (art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Allo stesso tempo e in evidente connessione con quanto sopra appena richiamato, è altrettanto doveroso sottolineare che in base al comma 1, lett. c) dell'art. 33 del richiamato decreto, il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e, fra i diversi elementi, deve contenere anche "l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate" (sui quali verterà anche l'informazione e la formazione da fornire ai prestatori). L'indicazione di tale elemento, non dovrà, dunque, essere generica, bensì dettagliata e ciò in quanto esprime e completa il precetto che vieta la stipulazione del contratto agli utilizzatori che non abbiano effettuato la specifica valutazione dei rischi lavorativi connessi alla mansione oggetto della missione.

1 Si veda, ad esempio, la scelta di utilizzare, prima, la facoltà di vietare il ricorso a lavoratori che hanno un rapporto di lavoro interinale (o temporaneo) per talune attività "particolarmente pericolose per la loro sicurezza o salute secondo la definizione della legislazione nazionale ed in particolare per taluni lavori che formano oggetto di una sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale", prevista dall'art. 5, comma 1, della direttiva 91/383/CEE (divieto o restrizione ribadito in termini generali anche dall'art. 4, comma 1, della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale), con la previsione di cui all'art. 1, comma 4, lett. f) della l. n. 196/1997 che vietava la fornitura di lavoro temporaneo "per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge" (d.m. lav. 31 maggio 1999, abrogato implicitamente dal d.lgs. n. 276/2003), stabilendo, poi, soltanto che "nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro temporaneo richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'impresa utilizzatrice ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni" (art. 23, comma 4, d.lgs. n. 276/2003); previsione oggi del tutto scomparsa.

2 In ottemperanza all'obbligo di valutazione dei rischi connessi alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione di lavoro di cui all'art. 28, comma 1, TUSIC.

Ciò premesso, la lettura attenta del comma 4 dell'art. 35 evidenzia chiaramente la scelta del legislatore di ripartire i fondamentali obblighi di sicurezza e salute (e con essi i relativi costi e le relative incombenze burocratico-organizzative) in modo (solo astrattamente) ragionevole, fra agenzia di somministrazione e utilizzatore.

GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Alla prima spetta l'adempimento dell'obbligo di informazione dei lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, unitamente a quello di formazione e di addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti; al secondo, posta la volutamente ampia proposizione normativa che gli impone di osservare "nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti", spetta, apparentemente e senza sostanziali variazioni rispetto alla disciplina abrogata, l'adempimento di tutti gli altri (si segnala, in relazione all'ampiezza dell'obbligo di sicurezza e salute dell'utilizzatore, il riferimento a quanto eventualmente stabilito in aggiunta dal ccnl) e in particolare quelli connessi alla sorveglianza sanitaria (la quale, nella vigenza della disciplina di cui all'art. 23, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, era, più o meno pacificamente, attribuita all'adempimento dell'utilizzatore, così come riscontrato anche dalla circ. min. lav. n. 7/2005).

Il legislatore, tuttavia, con la consueta incoerenza, pragmaticamente ribadisce, come in passato, la deroga, o meglio, conferma l'attribuzione alle parti della facoltà di derogare al disegno normativo testé riassuntivamente schematizzato, sancendo che il contratto di somministrazione possa prevedere che gli obblighi imposti all'agenzia vengano, dall'autonomia privata, ascritti (presumibilmente dietro sconto sulla tariffa di somministrazione o altro vantaggio economico) all'adempimento dell'utilizzatore.

Così, infatti, deve intendersi la previsione del comma 4 dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2015, secondo la quale "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore".

E l'ipotesi è tutt'altro che peregrina, giacché, se si eccettua l'informazione generica sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale (art. 36, comma 1, lett. a) TUSIC), e la formazione base (4 ore da erogare anche in e-learning) di cui al combinato disposto dell'art. 37, comma 1, TUSIC e dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, che espressamente lo prevedeva (nota al punto 8), l'adempimento di tutti i restanti obblighi di informazione, formazione e addestramento non possono che avvenire, ragionevolmente, in conseguenza degli specifici rischi, delle particolari procedure, dell'organizzazione e delle peculiari attrezzature, impianti, dispositivi, sostanze e preparati, che sono, per natura, nella disponibilità dell'utilizzatore.

Premesso che la nota di cui al punto 8 dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, relativa alla formazione dei lavoratori somministrati, è stata modificata dal punto 12.5 dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, secondo il quale "la formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 viene effettuata a carico del somministratore che informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore", la situazione operativamente non cambia, in quanto sommi-

nistratore e utilizzatore possono sempre contrattualmente prevedere che tutta o anche solo parte della formazione, ad esempio quella specifica, vengano adempiuti non dal primo bensì dal secondo.

Va da sé, pertanto, che è la logica della normativa, prima ancora della (eventuale) convenienza economica, a spingere verso la previsione, per così dire contrattuale, con la quale attribuire tutti o gran parte degli adempimenti informativo-formativi e di addestramento all'utilizzatore in vece dell'agenzia di somministrazione.

L'OBBLIGO DI SOVRIGLIANZA SANITARIA

Nella singolare triangolazione contrattuale propria della somministrazione di lavoro, di notevole importanza nella gestione del lavoratore interinale risulta la ripartizione operativa dell'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Come tutti sanno l'obbligo di sorveglianza sanitaria discende dalla collaborazione del medico competente, con il datore di lavoro e il servizio di prevenzione e protezione (SPP), al processo di valutazione dei rischi, nei casi tassativamente previsti dalla normativa vigente così come sancito dall'art. 41 del TUSIC, siccome programmato attraverso protocolli sanitari definiti in funzione degli specifici rischi lavorativi riscontrati e in considerazione degli indirizzi scientifici più avanzati.

Alla luce di quanto sopra pare lecito domandarsi se l'agenzia di somministrazione, il suo SPP e il suo medico competente, ancorché in relazione a un'attività economica consistente nell'affittare lavoratori a utilizzatori operanti in settori produttivi di varia tipologia e natura, siano in grado, nell'adempimento dell'indelegabile obbligo di valutazione dei rischi lavorativi, di analizzare l'esposizione a pericoli che non conoscono (direttamente) e, conseguentemente, individuare ambiti di sorveglianza sanitaria obbligatoria, elaborare protocolli sanitari, istituire cartelle sanitarie e di rischio, effettuare visite mediche e rilasciare giudizi di idoneità alla mansione.

Rispondere a una simile domanda è tutt'altro che semplice ciò nondimeno è doveroso provarci.

Ragionando in termini strettamente normativi e partendo dalla premessa che, in base al richiamato art. 32, lett. d) del D.Lgs. n. 81/2015, la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro è vietata se l'utilizzatore non ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dovendo, nel contempo, ritenere tale valutazione: conosciuta necessariamente in anticipo da parte dell'agenzia di somministrazione (siccome imprescindibile presupposto per la legittimità del contratto); non generica bensì specifica, in relazione alle mansioni oggetto della missione di lavoro (ad esempio quelle di addetto al videoterminale); e, per di più, inserita, ex art. 33, comma 1, lett. c) del medesimo decreto, in forma scritta nel contratto, è ben possibile affermare che la sorveglianza sanitaria costituisca un obbligo che può, anzi, deve essere adempiuto dall'agenzia in qualità di datore di lavoro da cui dipendono formalmente i lavoratori somministrati e, segnatamente, dal suo medico competente al quale gli stessi dovranno essere inviati entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e, soprattutto, entro l'inizio della missione³.

Poiché, tuttavia, tale analisi si caratterizza come esclusivamente documentale, risultando priva, verosimilmente, della possibilità di effettuare sopralluoghi e visite agli ambienti di lavoro, il giudizio di idoneità eventualmente e-

³ Tale riflessione, non trova, ovviamente, riscontro nel CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro che, al punto 8 dell'art. 22, recita: "La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice".

spesso dal medico competente dell'agenzia e la cartella sanitaria e di rischio dallo stesso istituita, potrebbero necessitare di approfondimento adattativo e aggiornamento da parte del medico competente dell'utilizzatore, il quale, giocoforza, si inserirebbe a valle del lavoro svolto dal collega, integrandolo nel caso in cui risultasse essenziale, dopo che i lavoratori somministrati gli siano stati inviati entro le scadenze previste dal protocollo sanitario e prima di essere inseriti nell'organizzazione produttiva dell'utilizzatore.

Pur non potendo, atteso il tenore tassativo della previsione di cui all'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, la sorveglianza sanitaria essere oggetto di assegnazione contrattuale all'adempimento dell'utilizzatore, risulta evidente, in virtù dell'ampia formulazione con cui il legislatore, nella medesima norma, impone allo stesso di osservare "nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti", che, nel caso in cui non se ne occupi l'agenzia, tutta la "filiera" degli adempimenti sanitari spetterà senza dubbio al soggetto sotto il cui controllo e direzione si svolge la prestazione di lavoro.

Conseguentemente il medico competente dell'utilizzatore sottoporrà, secondo il protocollo sanitario stabilito in azienda, il prestatore somministrato alla visita di idoneità alla mansione, rilascerà il relativo giudizio, istruirà la cartella sanitaria e di rischio che, alla fine della missione, da intendersi quale momento di cessazione del rapporto di lavoro (ovviamente dal lato dell'utilizzatore nello schema trilaterale proprio della somministrazione) ex art. 25, lett. e) del TUSIC, consegnerà al lavoratore.

CONCLUSIONI

La sintetica analisi appena proposta evidenzia l'importanza di trovare linee di interpretazione pratica, chiare e condivise, attraverso le quali aiutare gli operatori ad adempiere correttamente agli obblighi di sicurezza e salute all'interno di un contratto, quello di somministrazione di lavoro, nel quale la trilateralità dei rapporti può determinare pericolose lacune nella protezione dei prestatori.

Deve, pertanto, guardarsi con soddisfazione alla predisposizione, da parte di ATS Bergamo con il patrocinio di Confindustria Bergamo, di una dettagliata "Proposta di buone prassi per agenzie e imprese utilizzatrici" in materia di salute e sicurezza dei lavoratori somministrati.

L'elaborato, puntuale nell'analisi teorico pratica e corredato di utilissimi modelli pratici, è il frutto di una meritevole e tutt'altro che scontata collaborazione fra esperti della materia appartenenti, oltre che ad ATS e Confindustria, anche all'Inail e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Buona consultazione.

Francesco Bacchini

*Professore di Diritto del Lavoro, Scuola di Economia,
Università degli Studi di Milano - Bicocca*

CAPITOLO 1

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI ED IL RELATIVO DOCUMENTO

COSA DICE LA NORMA

Art. 32 D.Lgs. 81/2015: "Divieti"

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro; **d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.**

Art. 33 comma 1 lettera c) D.Lgs. 81/2015: "Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi: [omissis] c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate".

Art. 28 D.Lgs. 81/2008: "Oggetto della valutazione dei rischi"

1. La valutazione di cui all'Art. 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, **nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione** e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'Art. 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo."

In merito al divieto di utilizzo del contratto di somministrazione da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione del rischio, il Ministero del lavoro, con **interpello n° 5/2014** ha recentemente precisato che: "non appare sussistere in capo all'azienda utilizzatrice – che sottoscrive un contratto di somministrazione – alcun obbligo di comunicazione afferente alla valutazione dei rischi nei confronti degli uffici territoriali di questo Ministero, ma esclusivamente l'obbligo di dimostrare, in sede di eventuale accesso ispettivo, l'avvenuta effettuazione della predetta valutazione mediante esibizione del documento di valutazione dei rischi (DVR)"⁴. In aggiunta il Ministero ha colto l'occasione per richiamare le indicazioni già fornite con risposta ad **interpello n° 26/2007**⁵ secondo la quale il

4. Interpello del 30/1/14, in risposta a Confindustria, protocollo n° 37/0001898 della Direzione generale per l'Attività Ispettiva.

5. Si tratta della risposta formulata dal Ministero del Lavoro con prot. n°26/I/0011528 del 17 settembre 2007 all'interpello della Confederazione Italiana delle Associazioni delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo in merito alla prassi, nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro, consistente nell'acquisizione, da parte del somministratore in sede di stipulazione del contratto con l'utilizzatore, di una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice che attesti l'avvenuta esecuzione della valutazione dei rischi presso l'azienda utilizzatrice medesima.

somministratore deve accertare **“l’avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell’utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso**: non certo nei termini di una assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte del somministratore ... ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita”. Ciò anche al fine di escludere che possa considerarsi sufficiente ad ottemperare alla diligenza professionale propria dell’agenzia di somministrazione la mera acquisizione della dichiarazione dell’impresa utilizzatrice di avvenuta valutazione dei rischi.

Va tuttavia riferito che con il D.Lgs. 81/2015 si è assistito ad una sorta di “depenalizzazione” dell’illecito previsto in caso di violazione del precetto di cui si tratta. Originariamente, infatti, l’art. 18 D.Lgs. 276/2003 prevedeva: *“3. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui all’art. 20 commi 3,4 e 5 [attuale art. 32 lettera d D.Lgs. 81/2008] e Art. 21, commi 1 e 2, nonché, per il solo somministratore, la violazione del disposto di cui al comma 3 dell’art. 21 è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250”*.

Infine, come testimonia l’attuale versione dell’art. 28 D.Lgs. 81/2008 sopra riportato, il legislatore si è posto altresì il problema di considerare l’esistenza di eventuali maggiori rischi di salute e sicurezza connessi alla peculiare tipologia contrattuale adottata. Con il D.Lgs. 106/2009⁶, infatti, alla precedente versione della norma, è stata aggiunta la frase sopra riportata in grassetto. A questo proposito la Relazione del provvedimento precisa “si introduce il principio per cui il datore di lavoro debba considerare, quale rischio da valutare assieme ad ogni altra variabile, anche il rischio che derivi dall’utilizzo di una forma contrattuale (si pensi al contratto a tempo determinato o al lavoratore avviato con contratto di somministrazione, ipotesi per le quali sussiste – in ragione della scarsa conoscenza da parte del soggetto dell’ambiente di lavoro - un rischio infortunistico particolarmente elevato) in luogo di un’altra”.

NELLA PRATICA COSA È CONSIGLIATO FARE

1. Quali aspetti considerare nella valutazione dei rischi del lavoratore somministrato?

Nell’analisi dell’obbligo sopra richiamato è opportuno interrogarsi circa le modalità con le quali svolgere una adeguata valutazione del rischio per “tipologia contrattuale” ovvero considerando come **specifici i rischi derivanti dalla peculiare tipologia del lavoro in somministrazione**. Al fine di dar conto di una opportuna riflessione sul punto, si suggerisce di dedicare un apposito capitolo del DVR a tale tema, evidenziando come l’inserimento di un lavoratore con la suddetta tipologia di contratto possa comportare alcuni specifici rischi quali, esemplificando:

- scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro e relativa organizzazione;
- scarsa dimestichezza con la specifica tipologia di attrezzature, macchine, impianti, materie prime e prodotti, ecc.;
- mancata consapevolezza di comportamenti convenzionali di ciascun ambiente di lavoro;
- inesperienza nella mansione specifica, ecc.

6. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008 n° 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tutti fattori che possono essere ricondotti ad una fragilità della formazione e dell'esperienza del lavoratore con specifico riguardo alla realtà aziendale (comuni anche al lavoratore neoassunto), **aggravati dalla necessità di garantire un rapido inserimento e immediata produttività.**

Il processo valutativo, peraltro, non si esaurisce con la mera enunciazione della specificità del rischio connesso alla tipologia contrattuale, richiedendo invece un'attenta individuazione di misure di prevenzione e protezione, secondo i ben noti criteri declinati dalle misure generali di tutela ex art. 15 D.Lgs. 81/2008⁷.

Potrebbe aiutare al riguardo l'utilizzo da parte dell'utilizzatore di un'apposita procedura, da compiere prima dell'adibizione del lavoratore somministrato alla mansione, che consenta l'inserimento in sicurezza del lavoratore stesso. Tale procedura potrà per esempio prevedere l'individuazione di un "incaricato" (es. preposto del reparto interessato all'inserimento, capo macchina, ecc...) che dovrà seguire la fase di inserimento del lavoratore somministrato garantendo la verifica e il rispetto di garanzie di sicurezza, esemplificate in un'apposita check list (**vedi allegato "Scheda 1"**). Tale incaricato potrà essere altresì responsabile di un affiancamento on the job e di una validazione sul campo dell'efficacia e dell'esito positivo della formazione necessaria allo svolgimento della specifica mansione.

7 . Art. 15. Misure generali di tutela:

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
 - a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
 - b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
 - c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
 - e) la riduzione dei rischi alla fonte;
 - f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
 - g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
 - h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
 - i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - l) il controllo sanitario dei lavoratori;
 - m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
 - n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
 - o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
 - p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
 - r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
 - s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori."

2. Quali controlli in capo all'agenzia di somministrazione o agenzia per il lavoro?

Come riportato sopra, l'Agenzia per il lavoro (di seguito ApL) è quantomeno **titolare di un dovere di vigilanza sull'effettivo adempimento, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligo di valutazione dei rischi**; ciò in quanto il legislatore, come sopra ricordato, vieta la somministrazione nel caso di mancata valutazione dei rischi⁸.

Risulta pertanto estremamente opportuno che il contratto di somministrazione preveda un momento di verifica su questo specifico aspetto.

Per "presa visione del DVR", in ambito di sperimentazione in Provincia di Bergamo, si intende:

- **l'esibizione di copia del frontespizio del DVR stesso, recante le firme di tutte le maestranze coinvolte nella sicurezza** (Datore di Lavoro, RSPP, Medico competente e RLS);
- o
- **l'esibizione della copia parziale/capitolo del DVR indicante i rischi per la salute e sicurezza riferiti alla mansione svolta dai lavoratori somministrati nonché i rischi riguardanti la sua sfera di competenza e l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate, solo in questo modo l'ApL sarà in grado di fornire al lavoratore un'informazione adeguata.**

A tal proposito si suggerisce all'utilizzatore di portare il proprio DVR presso l'ApL, per l'esibizione dello stesso, in occasione della firma del contratto (preventivo o definitivo) in modo tale che l'ApL possa verificare:

- l'esistenza del DVR dell'utilizzatore;
- l'accettazione dello stesso da parte di tutte le maestranze coinvolte nella sicurezza (Datore di Lavoro, RSPP, Medico competente e RLS), tramite apposizione delle relative firme sul DVR;
- l'esistenza del capitolo indicante i rischi per la salute e sicurezza riferiti alla mansione svolta dai lavoratori somministrati nonché i rischi riguardanti la sua sfera di competenza e l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate;
- la corrispondenza dei suddetti rischi dichiarati nel DVR con quelli riportati nel contratto.

In caso di impossibilità ad esibire il frontespizio del DVR / capitolo del DVR indicante i rischi per i lavoratori somministrati l'ApL non potrà procedere all'invio del lavoratore in missione.⁹

8. A sostegno di tale considerazione, nell'interpello 26/2007 sopra richiamato il Ministero del Lavoro ha altresì ricostruito un'ipotesi sanzionatoria in capo all'agenzia di somministrazione fornendo la seguente argomentazione: "il precetto consistente nel divieto di cui all'art. 20, comma 5, lett. c), D.Lgs. n. 276/2003, deve essere letto in combinato disposto con la sanzione prevista dall'art. 18, comma 3, della stessa norma, che **punisce entrambi i contraenti e non solo l'utilizzatore**, con la sanzione amministrativa da 250 euro a 1.250 euro. Infatti, dalla lettura dell'intero art. 18 appare evidente che ogni qualvolta il legislatore ha inteso limitare la sanzione ad uno solo dei contraenti lo ha esplicitamente previsto. Lo stesso comma 3 dell'art. 18 contiene infatti sanzioni che colpiscono entrambi i contraenti, come quella in esame e sanzioni che colpiscono esplicitamente un solo contraente. In altre parole, laddove nell'ambito del contratto il comportamento censurabile riguarda uno solo dei contraenti, il legislatore lo ha esplicitamente affermato, laddove negli altri casi la sanzione colpisce entrambi i contraenti, sia il somministratore sia l'utilizzatore. In questo senso, l'esistenza di una sanzione astrattamente applicabile anche al somministratore comporta logicamente l'esigenza di definire il comportamento legittimo che esenti da colpa il somministratore che intenda contrarre secondo la legge, senza rischiare di incorrere in una sanzione per il comportamento omissivo tenuto dall'altro contraente. Questo comportamento si ritiene possa essere quello sopra indicato di verifica dell'adempimento da parte dell'utilizzatore di quanto disposto dall'art. 4 D.Lgs. n. 626/1994."

9. Tale situazione potrà essere valutata al fine di prevedere idonee clausole penali nel contratto commerciale.

ESEMPIO

Condizioni generali di somministrazione di lavoro inserire:

L'utilizzatore dichiara sotto la propria responsabilità che la somministrazione di lavoro richiesta e disciplinata dal presente contratto non rientra nei casi di cui all'**art. 32 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 81/2015**.

Prima richiesta dell'Agenzia per il Lavoro, l'utilizzatore esibisce copia del frontespizio del DVR nel suo aggiornamento più recente o il capitolo del documento riguardante la valutazione dei rischi specifici riferiti alla peculiare tipologia di lavoro in somministrazione.

Con riguardo all'obbligo di valutazione dei rischi, l'agenzia dichiara di aver preso visione, all'atto della stipula del presente contratto:

- copia del frontespizio del documento di valutazione dei rischi recante la data dell'ultimo aggiornamento e le firme dei soggetti indicati dall'art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/2008 (datore di lavoro, responsabile del servizio prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente);
o
- capitolo del documento riguardante la valutazione dei rischi specifici riferiti alla peculiare tipologia di lavoro in somministrazione.

L'utilizzatore si impegna ad individuare un responsabile check-in (tutor) incaricato della compilazione della "Scheda 1" prima dell'adibizione alla mansione.

CAPITOLO 2

LE INFORMAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA

COSA DICE LA NORMA

Art. 2 D.Lgs. 81/2008: “Definizioni”

1. *Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per: [omissis] bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro; [omissis]”.*

Art. 35 comma 4 D.Lgs. 81/2015:

*“Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li **forma e addestra** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. **L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti”.***

Art. 36 D.Lgs. 81/2008: “Informazione ai lavoratori”

1. *Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata **informazione**: a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46; d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente. 2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate. 3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'Art. 3, comma 9. 4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.”.*

Dalla normativa sopra richiamata si possono trarre due importanti osservazioni; ovvero:

- Il legislatore, pur introducendo contratti di lavoro flessibili, non ha inteso derogare alla normativa riguardante la tutela della salute e sicurezza del lavoratore.
- Tuttavia, e questo è il secondo principio che pare emergere, l'attribuzione degli obblighi di tutela del lavoratore somministrato al datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice, non consente al soggetto somministrante di disinteressarsi completamente del rispetto di tali garanzie, dovendo anch'egli “gestire” parte di tali obblighi. In assenza di diversa pattuizione espressa nelle forme sopra previste, infatti, permane in capo al somministrante, che ne è l'originario titolare per espressa previsione normativa, l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, [nonché l'obbligo di formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti] in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008.

NELLA PRATICA COSA È CONSIGLIATO FARE

Come adempiere agli obblighi informativi?

Come si evince dalle norme sopra richiamate, in assenza di diversa pattuizione stabilita contrattualmente, esiste un diverso obbligo informativo in capo all'agenzia di somministrazione e in capo all'impresa utilizzatrice. Per esemplificare:

1. AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE informa:
 - sui rischi per la sicurezza e salute connessi alle attività produttive e sull'eventuale necessità di sorveglianza sanitaria in base alle indicazioni ricevute dall'impresa utilizzatrice (di seguito IU) e sul ruolo della sorveglianza sanitaria;

2. IMPRESA UTILIZZATRICE informa:
 - rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa;
 - procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - nominativi addetti antincendio e primo soccorso
 - nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione,
 - nominativo del medico competente
 - rischi specifici della mansione, normative di sicurezza, disposizioni aziendali in materia;
 - l'eventuale obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria
 - pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi
 - misure di protezione e prevenzione adottate.

L'art. 22 commi 6 e 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 27 febbraio 2014 (d'ora in poi CCNL) cita uno strumento di gestione dell'obbligo di cui all'art.21 comma 1, lettera d) del D.Lgs.276/03 attinente alla forma del contratto di somministrazione.

È infatti previsto che all'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico i lavoratori somministrati ricevano su apposito modulo consegnato dall'Agenzia tutte le informazioni di cui sopra, raccolte attraverso richiesta all'impresa utilizzatrice. Tale modulo (**di seguito riportato integralmente vedi Allegato 2 ed Allegato 3**) costituisce un valido strumento al fine di garantire l'ottemperanza all'obbligo della succitata disposizione normativa.

Art.22, comma 6 CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro del 27 febbraio 2014 *"All'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, i lavoratori in somministrazione ricevono, sull'apposito modulo consegnato dalle ApL ed il cui modello è riportato in allegato1, le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi alla attività produttiva e sui nominativi dei responsabili di riferimento, di cui al punto precedente."* (**Allegato 1 – Modello A CCNL**).

Art. 22 comma 7 CCNL: *"Ad ogni nuova missione o lettera di assegnazione le ApL consegnano ai lavoratori in somministrazione la nota informativa di cui all'allegato 1, che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.*

Tale nota informativa potrà essere modificata. I contenuti della nota e le sue eventuali modifiche sono definite dalla Commissione Paritetica Nazionale per Salute e la Sicurezza sul Lavoro." (**Allegato 1 – Modello A CCNL**).

L'ATS di Bergamo ritiene pertanto che l'obbligo di informazione NON SIA DELEGABILE MA RIMANGA SEMPRE A CARICO DELL'AGENZIA PER IL LAVORO così come indicato dalla Direttiva 91/383/CEE del Consiglio all'art. 7 (Rapporti di lavoro interinale: informazione) e dall'art. 33, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'ApL si propone di sensibilizzare l'utilizzatore al rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoratore in somministrazione.

È anche auspicabile la promozione e realizzazione di eventuali iniziative formative sperimentali di sensibilizzazione della cultura della sicurezza concordate tra ATS di Bergamo e le ApL, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente.

ESEMPIO

Condizioni generali di somministrazione di lavoro a termine:

Informazione spettante all'agenzia di somministrazione

Al fine di garantire una adeguata informazione al lavoratore in materia di salute e sicurezza, l'Agenzia collabora con l'impresa utilizzatrice attraverso il modulo di rilevamento rischi (**vedi Allegato 1- Modello B CCNL 24/2/2014 riportato in Allegato 2 del presente documento**). Allo scopo l'utilizzatore restituisce debitamente compilato all'Agenzia prima dell'avvio della missione il "modello di informazione sui rischi" di seguito allegato e parte integrante del contratto.

Il "modello di informazione sui rischi", come prevede l'articolo 22 CCNL per i lavoratori in somministrazione ad oggi vigente verrà consegnato in copia al lavoratore all'atto di assunzione da parte dell'Agenzia.

CAPITOLO 3

LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE

COSA DICE LA NORMA

Art. 2 D.Lgs. 81/2008: "Definizioni"

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per: [omissis]

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi; [omissis]".

Art. 35 comma 4 D.Lgs. 81/2015:

"Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti".

Art. 37 D.Lgs. 81/2008 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti"

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. [omissis]

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.”

Art. 3 D.Lgs. 81/2008. “Campo di applicazione”

13bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, adottato ai sensi dell'Art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e sentite la Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'Art. 6 del presente decreto e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 del presente decreto, sono definite misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel **libretto formativo del cittadino**, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal presente decreto in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento.” [Comma inserito dall'art. 35 del Decreto-Legge 21/06/2013, n. 69 recante “Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia” (G.U. n. 144 del 21/6/2013 - S.O. n. 50) convertito con modificazioni dalla Legge 9/08/2013, n. 98 (G.U. n. 194 del 20/08/2013 - S.O. n. 63)].

All'art. 37 comma 2 è stata data attuazione mediante l'Accordo nazionale tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori n° 221 del 21 dicembre 2011.

Tale Accordo ha definito in modo preciso contenuti, durate e modalità dell'obbligo di formazione dei lavoratori oltre che dei preposti e dirigenti. In sintesi, e per quanto qui di interesse, si ricorda che il percorso formativo obbligatorio si articola in due moduli distinti:

Formazione Generale avente i seguenti contenuti: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Durata Minima: 4 ore per tutti i settori

Formazione Specifica In funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda, i cui contenuti sono: Rischi infortuni, Meccanici generali, Elettrici generali, Macchine, Attrezzature, Cadute dall'alto, Rischi da esplosione, Rischi chimici, Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri, Etichettatura, Rischi cancerogeni, Rischi biologici, Rischi fisici, Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, Videoterminali, DPI, Organizzazione del lavoro, Ambienti di lavoro, Stress lavoro-correlato, Movimentazione manuale carichi, Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), Segnaletica, Emergenze, le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, Procedure esodo e incendi, Procedure organizzative per il primo soccorso, Incidenti e infortuni mancati, Altri Rischi.

Durata Minima in base alla classificazione dei settori di cui all'Allegato 2 (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007):

- 4 ore per i settori della classe di rischio basso;

- 8 ore per i settori della classe di rischio medio;
- 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

La trattazione dei rischi sopra indicati va declinata secondo la loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio. I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro. Il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario.

Il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la "Formazione Generale" e quella "Specifica", ma non "l'Addestramento", così come definito all'Art. 2, comma 1, lettera cc), del D.Lgs. 81/2008, ove previsto.

La normativa prevede altresì un obbligo di aggiornamento quinquennale di 6 ore.

*“Con riferimento alle fattispecie di cui all'Art. 37, comma 4, si riconoscono crediti formativi nei seguenti casi: a. Costituzione di un nuovo rapporto di lavoro o inizio nuova utilizzazione in caso di somministrazione e segnatamente: **qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella d'origine o precedente, costituisce credito formativo sia la frequenza alla Formazione Generale, che alla Formazione Specifica di settore; qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda di diverso settore produttivo rispetto a quello cui apparteneva l'azienda d'origine o precedente, costituisce credito formativo la frequenza alla Formazione Generale; la Formazione Specifica relativa al nuovo settore deve essere ripetuta.**”*

In merito alla formazione obbligatoria per i lavoratori in somministrazione è bene richiamare la nota presente nell'Accordo del 7 luglio 2016 la quale abroga la nota presente nell'Accordo del 21 dicembre 2011. Tale nota abrogata è stata sostituita con quanto segue: “La formazione dei lavoratori in caso di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 viene effettuata a carico del somministratore che informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.”

Nonostante sia evidente la volontà degli estensori di richiamare il dettato normativo vigente, l'incipit della disposizione non è chiaro e ha dato adito ad una serie di prime interpretazioni che hanno destato dubbi sia tra le aziende utilizzatrici che nel settore delle agenzie per il lavoro. Pertanto Confindustria è intervenuta, ad ottobre 2016, con una nota di chiarimenti al fine di assicurare un'interpretazione uniforme del quadro normativo, richiamata anche nella Circolare n. 05/2016 di Assolavoro Servizi.

In tale nota viene confermato che a carico del somministratore vige l'obbligo di informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e l'obbligo formativo e di addestramento limitatamente all'uso delle attrezzature di lavoro. Obblighi che possono essere concordemente assunti dall'utilizzatore nell'ambito del contratto di somministrazione.

L'ATS di Bergamo ritiene invece che l'INFORMAZIONE non possa essere delegata, così come indicato dalla Direttiva 91/383/CEE del Consiglio all'art. 7 (Rapporti di lavoro interinale: informazione) e dall'art. 33, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015.

La novità, quindi, rispetto al quadro giuridico precedente, è rappresentata solamente dall'eliminazione del riferimento alla distribuzione della formazione generale e specifica tra somministratore e utilizzatore, prevista dall'Accordo del 21 dicembre 2011, distribuzione che poteva avere un senso ma che, ormai, è espressamente abrogata.

Volendo pertanto partire dalla distribuzione degli obblighi, così come individuati dalle norme, rispettivamente in capo all'agenzia di somministrazione e all'impresa utilizzatrice potremmo così concludere:

1. AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

- **Informazione** e formazione e addestramento limitatamente all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa (Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012, in attuazione all'art. 73, comma 5, del D.Lgs. 81/2008) per la quale essi vengono assunti in conformità al D.Lgs. 81/2008, **salvo che l'attività di formazione ed addestramento limitata all'uso delle attrezzature sia demandata contrattualmente all'impresa utilizzatrice.**

2. IMPRESA UTILIZZATRICE

- Tutta la restante formazione obbligatoria ex art. 35 comma 4 D.Lgs. 81/2015 ed ex 37 D.Lgs. 81/2008 nonchè Accordo Stato Regioni n. 221 del 21 dicembre 2011 sopra richiamati.

La facoltà, come anticipato al punto 1, di prevedere con il contratto di somministrazione che la formazione e addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti sia soddisfatta dall'utilizzatore comporta l'obbligo di farne menzione nel contratto con il lavoratore.

Alla luce del dettato normativo sopra ricostruito e in particolare dell'Accordo 221, si possono consolidare le seguenti riflessioni.

- Il legislatore ha voluto garantire la formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con relative durate e contenuti, anche per i lavoratori somministrati, senza alcuna eccezione. Pertanto, non costituisce in alcun modo una condizione esimente dall'obbligo di cui si tratta, la breve durata del contratto di somministrazione, all'interno della singola impresa esecutrice.
- Considerata la peculiarità del rapporto contrattuale in esame, il legislatore ha riconosciuto alle parti la facoltà di concordare la distribuzione di tale obbligo in capo ai rispettivi soggetti (agenzia di somministrazione ed impresa utilizzatrice). Pertanto, seppur in assenza di diversa pattuizione le sfere di competenza siano ben individuate, **non si può ignorare l'invito ad una gestione coordinata e "cooperativa" di tale aspetto** essenziale per la tutela del lavoratore somministrato.
- Al fine di evitare inutili ripetizioni, il legislatore offre la possibilità di attribuire la valenza di crediti formativi permanenti alla formazione generale e alla formazione specifica, già erogate, laddove per quest'ultima il lavoratore venga utilizzato da imprese appartenenti al medesimo settore produttivo.

Sul punto il CCNL ha introdotto una importante novità così disciplinato:

Art.22, comma 4 CCNL: *"La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, di cui al successivo comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'art.37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008."*

Art.22 comma 4 CCNL: *"Al fine di diffondere una maggiore cultura sulla prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ai lavoratori in somministrazione, all'atto dell'avviamento in missione, sarà assicurata la partecipazione ad interventi formativi, promossi dall'ApL, anche con le modalità di delega di cui all'art.23, comma 5, del D.Lgs. 276 del 10 set-*

tembre 2003, sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento. Nell'ambito delle azioni di formazione di base riferite alla sicurezza, in relazione all'accordo stato regioni, oltre alla formazione generale è ammessa l'attività formativa sui rischi specifici per i lavoratori in missione."

Tuttavia, emerge una grave lacuna. Manca infatti, con riguardo alla peculiarità del contratto di somministrazione, l'individuazione di uno strumento atto a registrare la storia formativa del lavoratore in somministrazione.

NELLA PRATICA COSA È CONSIGLIATO FARE

Come garantire una formazione tempestiva ai lavoratori in somministrazione, evitando sprechi di tempo e risorse?

Una volta chiariti gli obblighi e le opportunità offerte dalla legislazione di settore, occorre ora individuare una modalità concreta con la quale garantire anche al lavoratore somministrato il diritto ad una formazione tempestiva, preventiva, adeguata e documentabile in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, in attesa del c.d. libretto del cittadino, ad oggi ancora in fase sperimentale in Regione Lombardia¹⁰, che renderebbe il lavoratore stesso dominus della raccolta e conservazione della documentazione (probante) inerente la formazione ricevuta nelle diverse attività lavorative svolte, la normativa non consente l'individuazione chiara delle modalità di raccolta dei vari attestati formativi del lavoratore in somministrazione, anche attraverso la creazione di strumenti sostitutivi ma di equal utilità del libretto sopra citato.

Formatemp da tempo registra in una propria piattaforma informatica, tutta l'attività formativa che i propri enti formatori emettono nei confronti dei vari lavoratori somministrati. Nella piattaforma non sono però reperibili i relativi attestati di formazione, che restano prova indispensabile per dimostrare l'avvenuta formazione.

Una possibile soluzione al problema potrebbe consistere nella formazione di un portfolio formativo, nel quale l'ApL si impegna a raccogliere tutti gli attestati di formazione del lavoratore somministrato (compresi quelli di Formatemp).

Il portfolio formativo verrà pertanto messo a disposizione dell'utilizzatore, il quale potrà verificare se la formazione pregressa, ricevuta dal lavoratore, è sufficiente o deve essere integrata/aggiornata secondo le proprie esigenze e le disposizioni normative.

L'ApL potrà pertanto inserire, tra le clausole del contratto, il vincolo di ricevere da parte dell'utilizzatore, copia degli attestati di formazione erogati al lavoratore durante il periodo di somministrazione.

Così facendo il portfolio formativo del lavoratore si arricchirà nel tempo ed il successivo utilizzatore potrà giovare della formazione pregressa dello stesso, nel rispetto delle disposizioni normative.

Lo stesso portfolio verrà rilasciato al lavoratore somministrato, all'atto della scissione/scadenza del contratto con l'ApL.

¹⁰ L'art. 37 D.Lgs. 81/2008 prevede che le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al cit. decreto siano registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lettera i) D.Lgs. 276/2003 "se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni". Il libretto dovrà essere considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e dagli organi di vigilanza per le verifiche di legge. Tuttavia, ad oggi, per quanto riguarda la Regione Lombardia, è in vigore il Decreto Dirigente unità organizzativa 20 dicembre 2012 - n. 12454 con il quale è stato previsto l'"Avvio della sperimentazione del Libretto Formativo del Cittadino - Approvazione del modello informatico", di cui ancora non si conosce l'esito.

Si ricorda che il CCNL all'art. 22 comma 11 prevede che: "La mancata osservanza da parte dell'utilizzatore degli obblighi previsti dalla legge, dal presente contratto collettivo e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza, costituisce giusta causa di dimissioni da parte del lavoratore/trice. A tale scopo il lavoratore/trice dà comunicazione preventiva della violazione intervenuta alla ApL e all'utilizzatore, dichiarando l'interruzione dell'attività lavorativa.

Qualora nell'arco delle 24 ore successive non si determini la rimozione della violazione, il lavoratore/trice può dimettersi per giusta causa con raccomandata A/R. Al lavoratore/trice dimesso per giusta causa compete l'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto, con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore. Il trattamento retributivo sarà anticipato al lavoratore/trice dall'ApL con le previste modalità di erogazione." *«Allegato 1 - Modello C CCNL» riportato in All. 4 del presente documento.*

Come garantire l'aggiornamento quinquennale?

Considerato che il legislatore non ha previsto una disciplina specifica per l'aggiornamento del lavoratore in somministrazione, occorre ritenere che anche per quest'ultimo viga l'obbligo dell'aggiornamento quinquennale di 6 ore. Anche per questo specifico aspetto, la raccolta della formazione erogata c/o i diversi datori di lavoro nel portfolio formativo potrebbe costituire un valido strumento probatorio circa l'adempimento a tale obbligo.

ESEMPIO

Condizioni generali di somministrazione di lavoro inserire:

Formazione e addestramento

In caso di prima missione di un lavoratore sarà cura della ApL creare il portfolio formativo personale del lavoratore raccogliendo gli attestati di formazione relativi alla formazione pregressa.

L'impresa utilizzatrice potrà prendere visione del portfolio formativo del lavoratore, in modo da verificarne i requisiti formativi in materia di salute e sicurezza, con riguardo allo specifico settore dal quale proviene, nonché colmare con tempestività il gap formativo eventualmente evidenziato, rilasciando copia del relativo attestato di formazione all'ApL e al lavoratore.

Nel caso un lavoratore disponga già di un portfolio formativo personale (rilasciatogli da altra ApL, all'atto della risoluzione/scadenza del contratto), l'ApL procederà esclusivamente all'aggiornamento dello stesso, integrandolo con gli aggiuntivi attestati di formazione.

L'impresa Utilizzatrice, preso atto del portfolio formativo di cui sopra e della descrizione della specifica missione richiesta, si impegna:

- a garantire l'integrazione della formazione già impartita secondo quanto richiesto dalla normativa di settore e dalla valutazione dei rischi aziendali;
- ad impartire idoneo addestramento, laddove richiesto dal documento di valutazione dei rischi;
- fornire prova del rispetto di quanto sopra, consegnando copia degli attestati di formazione (inerenti i corsi svolti dal lavoratore durante il periodo di somministrazione) all'ApL ed al lavoratore.

CAPITOLO 4

L'ADDESTRAMENTO

COSA DICE LA NORMA

Art. 2 D.Lgs. 81/2008: "Definizioni"

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per: cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro; [...]."

Art. 35 comma 4 D.Lgs 81/2015

"Il **somministratore informa** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li **forma e addestra** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. **Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.** L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti".

Art. 22 comma 4 CCNL: "La formazione a carico dell'utilizzatore per la durata di almeno 4 ore, di cui al successivo comma 5, nonché l'addestramento specifico devono essere effettuati all'inizio dell'utilizzazione stessa e comunque prima dell'inizio effettivo dell'attività lavorativa ai sensi dell'art.37, comma 4 lett.a) del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008. Nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda che gli obblighi, di cui all'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto di lavoro o la lettera di incarico ne contengono la relativa indicazione."

Sono numerose le previsioni normative concernenti l'obbligo di addestramento nell'ambito della normativa riguardante la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di seguito si richiamano alcuni esempi:

ATTREZZATURE

Art. 71 D.Lgs. 81/2008: "**Obblighi del datore di lavoro** 7. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

- a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;
- b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti".

Art. 73 D.Lgs. 81/2008: " **Informazione, formazione e addestramento.**

1. *Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:*

- a) *alle condizioni di impiego delle attrezzature;* b) *alle situazioni anormali prevedibili. [omissis]*

4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'Art. 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

5. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione e le condizioni considerate equivalenti alla specifica abilitazione. [omissis]”.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Art. 77 D.Lgs. 81/2008: **“Obblighi del datore di lavoro”**

[omissis] 4. Il datore di lavoro:

a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante; c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori; d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori; e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge; f) rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI; g) stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI; h) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI. 5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile: a) per ogni DPI che, ai sensi del Decreto Legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria; b) per i dispositivi di protezione dell'udito.”.

SISTEMI DI ACCESSO E POSIZIONAMENTO MEDIANTE FUNI

Art. 116 D.Lgs. 81/2008: **“Obblighi dei datori di lavoro concernenti l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi”**

[omissis] 2. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste, in particolare in materia di procedure di salvataggio.

3. La formazione di cui al comma 2 ha carattere teorico-pratico e deve riguardare: a) l'apprendimento delle tecniche operative e dell'uso dei dispositivi necessari; b) l'addestramento specifico sia su strutture naturali, sia su manufatti; c) l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, loro caratteristiche tecniche, manutenzione, durata e conservazione; d) gli elementi di primo soccorso; e) i rischi oggettivi e le misure di prevenzione e protezione; f) le procedure di salvataggio [omissis].

I soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità dei corsi di cui si tratta sono riportati nell'ALLEGATO XXI del citato decreto legislativo.

MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI

Art. 169 D.Lgs. 81/2008: **“Informazione, formazione e addestramento”** 1. Tenendo conto dell'ALLEGATO XXXIII, il datore di lavoro: a) fornisce ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato; b) assicura ad essi la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività. 2. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.”.

SOSTANZE PERICOLOSE

Art. 227 D.Lgs. 81/2008. **“Informazione e formazione per i lavoratori”** [omissis] 2. Il datore di lavoro assicura che le

informazioni siano: a) fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio di cui all'Art. 223. Tali informazioni possono essere costituite da comunicazioni orali o dalla formazione e dall'addestramento individuali con il supporto di informazioni scritte, a seconda della natura e del grado di rischio rivelato dalla valutazione del rischio; b) aggiornate per tener conto del cambiamento delle circostanze."

AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI

Art. 2 DPR 177/2011 **"Qualificazione nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati"**

1. *Qualsiasi attività lavorativa nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati può essere svolta unicamente da imprese o lavoratori autonomi qualificati in ragione del possesso dei seguenti requisiti: [...]*

e. possesso di dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro idonei alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e avvenuta effettuazione di attività di addestramento all'uso corretto di tali dispositivi, strumentazione e attrezzature, coerentemente con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e all'allegato IV, punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

f. avvenuta effettuazione di attività di addestramento di tutto il personale impiegato per le attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ivi compreso il datore di lavoro, relativamente alla applicazione di procedure di sicurezza coerenti con le previsioni di cui agli articoli 66 e 121 e dell'allegato IV, punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81; [...]"

ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE SI SVOLGONO IN PRESENZA DI TRAFFICO VEICOLARE

Art. 2 D.I. 4 marzo 2013 **"Procedure di apposizione della segnaletica stradale"**

1. *Nelle attività di apposizione della segnaletica per la delimitazione di cantieri stradali in presenza di traffico veicolare, i gestori delle infrastrutture, quali definiti dall'Art. 14 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e le imprese appaltatrici, esecutrici o affidatarie, applicano almeno i criteri minimi di sicurezza di cui all'allegato I. Della adozione e applicazione dei criteri minimi di cui al precedente capoverso i gestori delle infrastrutture, quali definiti dall'Art. 14 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, le imprese appaltatrici, esecutrici e affidatarie danno evidenza nei documenti della sicurezza di cui agli articoli 17, 26, 96 e 100 del D.Lgs. 81/2008."*

Art. 3 D.I. cit.: **"Informazione e formazione"**

1. *I datori di lavoro del gestore delle infrastrutture e delle imprese esecutrici e affidatarie, ferme restando le previsioni del D.Lgs. 81/2008, assicurano che ciascun lavoratore riceva una informazione, formazione e addestramento specifici relativamente alle procedure di cui all'Art. 2.*

2. *La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono individuati nell'allegato II".*

Ricordiamo che le durate e i contenuti minimi individuati dall'Accordo 221/2011 (vd. Cap. 3) riguardano la formazione Generale e Specifica, ma non "l'Addestramento", così come definito sopra.

Inoltre con Accordo 22 febbraio 2012 n° 53¹¹ è stato individuato l'elenco tassativo di attrezzature per le quali è richiesta una specifica abilitazione per gli operatori.

Si tratta di: Piattaforme di lavoro mobili elevabili; Gru a torre; Gru mobile; Gru per autocarro; Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo; Trattori agricoli o forestali; Macchine movimento terra; Pompa per calcestruzzo.

11. Accordo (naz.) 22/02/2012 - Accordo ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'art. 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni. (Repertorio atti n. 53/CSR).

Dalla normativa sopra illustrata si conclude che l'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti:

- debba essere effettuato all'inizio dell'utilizzazione stessa;
- posto originariamente in capo all'agenzia di somministrazione può essere adempiuto dall'impresa utilizzatrice e, in questo caso, l'indicazione deve essere contenuta nel contratto di somministrazione o lettera di incarico.

Per quanto riguarda il possibile addestramento richiesto da procedure di lavoro proprie dall'IU (fasi di lavoro, gestione delle emergenze, ecc.) o conseguenti alla presenza di rischi specifici quali quelli rappresentati dalle sostanze chimiche richieste dai cicli tecnologici, ecc., questo è in carico all'IU.

NELLA PRATICA COSA È CONSIGLIATO FARE

Che addestramento richiedere?

Il legislatore ha rimesso mano più volte nel corso degli ultimi anni alla disciplina della formazione e qualificazione degli operatori nella materia della sicurezza. Se volessimo soffermarci sul quadro d'insieme, astruendoci in qualche modo dalla specificità dei diversi termini (formazione, addestramento, abilitazione ...), potremmo notare come l'obiettivo ispiratore delle riforme attuate sia stato fondamentalmente uno: garantire **una specifica professionalità anche nella sicurezza. Quest'ultima è infatti sempre più una componente professionalizzante della mansione specifica** a cui i lavoratori vengono di volta in volta adibiti. Tale affermazione è tanto più vera laddove ci si soffermasse sull'abilitazione all'uso di talune attrezzature.

Chiariamo meglio. Con uno sforzo di semplificazione, potremmo ricondurre gli obblighi di addestramento sopra brevemente tratteggiati a tre categorie principali ovvero:

- DPI
- Attrezzature
- Procedure operative

Delle categorie sopra declinate potremmo individuare quelle che sono maggiormente influenzate dalla **tipologia di mansione** e quali invece dalla **tipicità dell'ambiente** di lavoro in cui viene concretamente svolta l'attività lavorativa.

Potremmo pertanto ragionevolmente ritenere, seppur con un certo grado di approssimazione, che i DPI e le procedure operative sono quasi sempre influenzate dalla valutazione dei rischi propri dell'impresa ove si svolge l'attività, mentre l'addestramento alle attrezzature è identificabile a monte come "bagaglio" indispensabile per poter svolgere una determinata mansione.

È il caso sia per quelle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti sia per quelle attrezzature che già in passato erano identificabili per la specifica pericolosità e pertanto per la **naturale qualificazione del personale** ad esse addetto (es. carrellisti, gruisti, addetti alle macchine movimento terra, ...) e per le quali oggi è infatti prevista una **specifico abilitazione**.

Peraltro, la disciplina ad oggi adottata sul punto riferito alle attrezzature per le quali è richiesta una specifica abilitazione prevede percorsi formativi prestabiliti e omogenei per qualsiasi categoria di impresa utilizzatrice; con la logica conseguenza che, così come già avviene per la patente, l'abilitazione, una volta ottenuta per quella specifica attrezzatura, valga a prescindere dall'ambiente lavorativo in cui la stessa sia inserita.

Nel caso in cui sia richiesta una abilitazione specifica, l'agenzia fornisce un lavoratore in possesso di tale abilitazione. Qualora il lavoratore non fosse in possesso di tale abilitazione, le parti possono concordare le modalità più idonee per l'acquisizione dell'abilitazione stessa che deve essere comunque garantita prima dell'utilizzo dell'attrezzatura che richiede l'abilitazione specifica.

Non volendo essere banali ma concreti, occorre tuttavia evidenziare alcune complessità. Per esempio, l'**Accordo 22 febbraio 2012** sopra citato riconosce tre diverse tipologie di carrello elevatore distinguibili ciascuno, per quanto concerne l'abilitazione specifica, dal differente modulo di parte pratica. Altrettanto si potrebbe dire della macchine movimentazione terra, ecc.

Tuttavia, al fine di poter contestare l'impossibilità di utilizzo del lavoratore in somministrazione nella mansione oggetto della chiamata, per mancanza dell'abilitazione all'uso di una determinata attrezzatura, **l'impresa utilizzatrice dovrà necessariamente porre maggiore attenzione nella formulazione della richiesta del candidato**, anche attraverso l'utilizzo, da parte dell'Agenzia, di appositi moduli, volti a far emergere l'eventuale abilitazione richiesta.

Per esempio, nell'ordine rivolto dall'Utilizzatore all'Agenzia dovrà essere dedicato specifico spazio alla dettagliata descrizione della mansione richiesta, come di seguito suggerito (vedi MODULO CHIAMATA che si suggerisce integri l'Allegato 1 – Modello B) CCNL) laddove sia richiesto un lavoratore abilitato alla conduzione delle attrezzature previste dall'Accordo Stato Regioni n. 53 (**vedi Allegato 3**).

ESEMPIO

MODULO CHIAMATA

(Da compilare per ogni specifica missione)

Con riguardo alle condizioni generali di somministrazione di cui al contratto n°
del

Si richiede la somministrazione di un lavoratore per la seguente mansione:

Descrizione Mansione richiesta.....

ATTREZZATURE CHE SI RITENGONO QUALIFICANTI LA MANSIONE SOPRA SPECIFICATA:

L'operatore deve essere abilitato all'uso di*:

- CARRELLO ELEVATORE TIPO
- GRU TIPO
- PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI ELEVABILI
- MACCHINE MOVIMENTO TERRA TIPO
- POMPA PER CALCESTRUZZO
- TRATTORE
- ALTRO (SPECIFICARE)

** per individuare la tipologia di attrezzatura occorre avere riguardo alle abilitazioni previste ai sensi dell'Accordo 22 febbraio 2012 n° 53.*

A cura di:

- AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE
- IMPRESA UTILIZZATRICE

L'eventuale richiesta di specifico addestramento per lavoratori addetti ai sistemi di **accesso e posizionamento mediante funi** ex art. 116 comma 6 D.Lgs. 81/2008, come precisamente definito, nei contenuti e modalità, dall'allegato XXI del decreto citato dovrebbe invece tenere in debito conto quanto ivi previsto ovvero che "data la specificità della formazione, le prove pratiche e gli addestramenti dovranno essere effettuati in siti ove possano essere ricreate condizioni operative simili a quelle che si ritrovano sui luoghi di lavoro e che tengano conto della specifica tipologia di corso"¹².

L'eventuale titolo abilitativo già conseguito da un lavoratore in una precedente esperienza lavorativa potrà tuttavia essere raccolto nel portfolio formativo del lavoratore somministrato di cui si è già detto al capitolo 3, per ogni opportuna valutazione da parte dell'impresa utilizzatrice, come già detto sopra.

Anche la richiesta all'Agenzia di somministrazione dell'addestramento all'uso di altre **attrezzature di cui non esistono categorie omogenee** a cui corrispondano altrettanti titoli abilitanti, a fronte di percorsi formativi non consolidati, non pare di semplice attuazione.

Non dimentichiamoci, al riguardo, che l'individuazione di attrezzature, per esempio, per le quali prevedere uno specifico addestramento, è lasciata alla libera valutazione del datore di lavoro, nel processo di valutazione dei rischi¹³.

Analoghe considerazioni valgono per **l'addestramento all'uso di DPI, sostanze pericolose o all'applicazione di talune procedure** che sia nella fase valutativa e di scelta, sia nella fase di implementazione, non possono che essere sotto l'esclusiva conoscenza e dominio dell'impresa utilizzatrice.

ESEMPIO

Condizioni generali di somministrazione di lavoro inserire:

Formazione e addestramento

In caso di prima missione di un lavoratore sarà cura della ApL creare il portfolio formativo personale del lavoratore raccogliendo gli attestati di formazione relativi alla formazione pregressa.

L'impresa utilizzatrice potrà prendere visione del portfolio formativo del lavoratore, in modo da verificarne i requisiti formativi in materia di salute e sicurezza, con riguardo allo specifico settore dal quale proviene, nonché colmare con tempestività il gap formativo eventualmente evidenziato, rilasciando copia del relativo attestato di formazione all'ApL e al lavoratore.

Nel caso un lavoratore disponga già di un portfolio formativo personale (rilasciatogli da altra ApL, all'atto della risoluzione/scadenza del contratto), l'ApL procederà esclusivamente all'aggiornamento dello stesso, integrandolo con gli aggiuntivi attestati di formazione.

L'impresa Utilizzatrice, preso atto del portfolio formativo di cui sopra e della descrizione della specifica mansione richiesta, si impegna:

- a garantire l'integrazione della formazione già impartita secondo quanto richiesto dalla normativa di settore e dalla valutazione dei rischi aziendali;
- ad impartire idoneo addestramento, laddove richiesto dal documento di valutazione dei rischi;
- fornire prova del rispetto di quanto sopra, consegnando copia degli attestati di formazione (inerenti i corsi svolti dal lavoratore durante il periodo di somministrazione) all'ApL ed al lavoratore.

¹² Allegato XXI D.Lgs. 81/2008 paragrafo 4.

¹³ Art. 28 comma 2 lettera f) D.Lgs. 81/2008 prevede che il documento di valutazione dei rischi debba contenere: "f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.". In particolare per le attrezzature si veda art. 73 comma 4 sopra riportato.

CAPITOLO 5

L'IDONEITÀ SANITARIA

COSA DICE LA NORMA

Art. 2 D.Lgs. 81/2008: "Definizioni"

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per: ... m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa".

Art. 41 D.Lgs. 81/2008: "Sorveglianza sanitaria"

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'Art. 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende: a) 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; b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente; c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica; e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente¹⁴; e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva; e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. [omissis].

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti¹⁵.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'Art. 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'ALLEGATO 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'Art. 53.

14. Sono attualmente previste solo in alcuni casi quali l'esposizione ad agenti chimici (art. 229 D.Lgs. 81/2008), all'amianto (art. 259 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), e/o alle radiazioni ionizzanti (D.Lgs. 230/95 e s.m.i.). Ricordiamo che nel caso di esposizione ad agenti chimici, ma anche cancerogeni e/o mutageni ed agenti biologici del gruppo III e IV, dove tale tipologia di visita non è obbligatoria, risulta necessario che il medico competente informi il lavoratore sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche successivamente alla cessazione di rapporto di lavoro.

15. Si veda DPR 309/1990 "T.U. stupefacenti e sostanze psicotrope" e relative Intese Stato Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 30/10/2007 e 18/9/2008. Per alcol L. 125/2001 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati" e relativa intesa Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 16 marzo 2006.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Comma abrogato dall'art. 26 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106

9. Avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso."

Art. 3 D.Lgs. 81/2008: "Campo di applicazione"

[omissis] 5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, **fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'Art. 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore."**

Art. 35 comma 4 D.Lgs. 81/2015

"Il **somministratore informa** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li **forma e addestra** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. **L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti"**.

Il comma 5 dell'art. 23 D.Lgs. 276/2003 in merito alla sorveglianza sanitaria eventualmente richiesta dall'esposizione a rischi specifici, prevedeva: "nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale [omissis] l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente con quanto previsto dal D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626". Ciò aveva creato un dubbio interpretativo sulla natura della "sorveglianza medica speciale" richiesta.

L'attuale versione dell'art. 35 comma 4 D.Lgs. 81/2015 nulla dice in merito alla sorveglianza sanitaria che quindi dovrà considerarsi compresa nelle misure di prevenzione già individuate dall'utilizzatore e da segnalare attraverso la compilazione del modello B allegato 1 del CCNL all'Agenzia di Somministrazione (**riportato in Allegato 2 del presente documento**).

Il CCNL 27 febbraio 2014 ha suggellato il seguente verdetto: "La sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice" (art. 22 comma 8), aggiungendo, in merito all'obbligo informativo gravante sull'impresa utilizzatrice che:

Art. 22 comma 6 CCNL: "Nel caso in cui i lavoratori vengano adibiti a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, qualora **intervvenuti successivamente** e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, l'impresa utilizzatrice ne dà tempestiva informazione ai lavoratori stessi ai fini dell'applicazione degli artt. 41 e 42 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008."

Sull'impresa utilizzatrice quindi gravano gli obblighi in merito alla sorveglianza sanitaria.

NELLA PRATICA COSA È CONSIGLIATO FARE

Quale medico competente?

Come sopra brevemente anticipato, l'attuale normativa in materia di tutela della salute del lavoratore considera diverse tipologie di sorveglianza sanitaria, in sintesi: a) visita medica preventiva; b) visita medica periodica; c) visita medica su richiesta del lavoratore; d) visita medica in occasione del cambio della mansione; e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente; e-bis) **visita medica preventiva in fase preassuntiva**; e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi.

Si tratta evidentemente di obblighi che **consentono di monitorare** la salute del lavoratore durante il progredire della vita professionale dello stesso e con peculiare attenzione a momenti considerati particolarmente sensibili. Il modello individuato dal legislatore tuttavia sembra non essere adatto a soddisfare le esigenze proprie del lavoro in somministrazione la cui vita lavorativa sembra subire repentine variazioni e momenti di pausa, presentandosi spesso e per sua stessa natura irregolare e spezzata.

Se l'obiettivo che ci si pone è quello di fornire al lavoratore una tutela della salute del tutto analoga a quella garantita da altre forme contrattuali, occorre prevedere **strumenti diversi e specifici**.

È infatti necessario tenere in debito conto le caratteristiche peculiari di questo tipo di rapporto di lavoro che, come noto, si attiva in concomitanza di picchi di produzione, scarsamente prevedibili, ma che richiedono, per contro, risposte in tempi brevi.

Non si può inoltre non considerare il **prevalente modello organizzativo** degli attuali servizi sanitari aziendali che sono garantiti da professionisti che ciclicamente ed in modo programmato presenziano nei luoghi di lavoro per le attività connesse alla valutazione dei rischi, alla sorveglianza sanitaria ed alla formulazione dei giudizi di idoneità specifica alle mansioni. È questo un modello che ben si attaglia a garantire una sorveglianza sanitaria periodica ma che è inadeguato ad affrontare richieste che prevedono risposte in tempi brevi.

Ci si potrebbe inoltre chiedere se **sia condivisibile sotto il profilo giuridico che l'impresa fornitrice possa considerarsi estranea a qualsiasi posizione di garanzia relativa alla tutela della salute del lavoratore e in particolare sia esonerata dagli obblighi di sorveglianza sanitaria**.

Ricordiamo al riguardo che il ruolo del medico competente non si esaurisce nella mera sorveglianza sanitaria, dovendo questi altresì, per espressa previsione normativa, collaborare con il datore di lavoro e il servizio prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, nonché garantire l'ottemperanza a tutti gli obblighi puntualmente elencati nell'art. 25 del D.Lgs. 81/2008.¹⁶

È possibile sostenere che in capo all'agenzia di somministrazione sussista **un obbligo di promozione alla "circolazione"** della cartella sanitaria e di rischio eventualmente istituita dal medico competente della prima impresa utilizzatrice il cui documento di valutazione dei rischi richieda l'obbligo della sorveglianza sanitaria.

È quindi richiesto che l'ApL inviti:

- l'utilizzatore, ad aggiornare la cartella clinica del lavoratore al termine del contratto di somministrazione e consegnarne copia al lavoratore;
- il lavoratore, a richiedere la propria cartella clinica aggiornata all'utilizzatore (al termine del contratto di somministrazione) e a fornire tale documentazione al medico competente del successivo utilizzatore/datore di lavoro, in occasione della prevista sorveglianza sanitaria.

In quest'ottica il CCNL così ha normato:

Art. 22 comma 9 CCNL: "Al fine della tutela della salute del lavoratore/trice in somministrazione, ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, è **fornita a cura del medico competente dell'utilizzatore**

copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'art. 25, comma 1, lett. c) del citato decreto. La documentazione di cui al comma precedente segue il lavoratore/trice in somministrazione in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

Nel contratto di somministrazione occorrerà inserire apposita disciplina come di seguito suggerito:

ESEMPIO

Condizioni generali di somministrazione di lavoro a termine inserire: Sorveglianza sanitaria

L'agenzia si impegna a favorire la circolazione dei documenti sanitari anche mediante invito al lavoratore a richiedere all'utilizzatore la propria cartella clinica aggiornata (al termine del contratto di somministrazione) e a fornire tale documentazione al medico competente del successivo utilizzatore/datore di lavoro, in occasione della prevista sorveglianza sanitaria.

Sarà cura dell'impresa **utilizzatrice**, in particolare:

- procedere alle visite eventualmente previste dal piano di sorveglianza aziendale ex art. 41 D. Lgs. 81/2008 ritenute necessarie a giudizio del proprio medico competente che dovrà rilasciare il proprio giudizio di idoneità del lavoratore¹⁷
- aggiornare la cartella sanitaria e di rischio di cui al punto precedente e fornire copia conforme della cartella eventualmente istituita e relativi accertamenti, al lavoratore, al momento della cessazione della missione.

Come tutelarsi in caso di inidoneità alla mansione?

La principale conseguenza di una inidoneità alla mansione rimane, anche per il lavoratore somministrato, l'impossibilità a svolgere la mansione oggetto del giudizio¹⁸.

Da ciò potrebbe insorgere un contenzioso tra agenzia di somministrazione e utilizzatrice laddove quest'ultima volesse risolvere il rapporto in essere con l'agenzia di somministrazione (e il lavoratore in missione) eventualmente già perfezionatosi e l'agenzia di somministrazione richieda, invece, all'impresa utilizzatrice il rispetto del contratto, fatte salve le tutele di cui all'art. 42 D.Lgs. 81/2008. In tal senso può essere utile svolgere una visita preassuntiva (ad oggi consentita dalla normativa di settore¹⁹) ed eventualmente predisporre idonea clausola contrattuale.

Accertamenti per assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti

Ci preme in questo contesto riprendere quanto già accennato, al capitolo 4 "L'addestramento", in merito all'idoneità del lavoratore in somministrazione a ricoprire un determinato incarico, con specifico riguardo agli accertamenti oggi richiesti per talune mansioni su assunzione di droghe o sostanze psicotrope. Tali accertamenti riguardano solo le mansioni individuate tassativamente all'allegato I dell'Accordo Stato - Regioni 30 ottobre 2007²⁰ tra le quali ci preme ricordare rientra l'addetto alla **guida di macchine di movimentazione terra e merci, quale per es. il conducente di carrello elevatore**. I protocolli introdotti dalla normativa di settore prevedono l'obbligo di espressione del giudizio di idoneità in funzione dell'esito di tali accertamenti. In particolare si prevede che in caso di esito positivo del test, il medico competente debba esprimere un giudizio di inidoneità temporanea alla mansione, con la necessità di procedere ad accertamenti successivi.

Come comportarsi in simili casi?

L'Agenzia si impegna a richiedere al Lavoratore se sia in possesso di precedenti giudizi di idoneità alla mansione e nel caso di risposta affermativa l'agenzia inviterà il lavoratore a fornire tale documentazione al medico competente dell'azienda utilizzatrice.

Negli altri casi, sarà in ogni caso possibile introdurre un'esplicita previsione contrattuale, inserendo nel regolamento negoziale condizioni sospensive o clausole risolutive espresse come già sopra suggerito.

16. Articolo 25 - Obblighi del medico competente.

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
- b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo del 30 giugno 2003 n.196, e con salvaguardia del segreto professionale;
- e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
- f) Lettera soppressa dall'art. 15 del D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106
- g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
- n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto.

17. Tenendo eventualmente conto dei contenuti della cartella sanitaria del lavoratore con riguardo ad accertamenti sanitari precedenti e considerabili ancora validi.

18. L'art. 42 comma 1 D.Lgs. 81/2008 prevede sul punto che "Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'art. 41 comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'idoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

19. Si veda a tal riguardo l'art. 41 D.Lgs. 81/08, così come modificato dal D.Lgs. 106/09: "[omissis] 2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) 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;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
 - c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
 e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3."

20. Allegato i - mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi

1) Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
 - b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);
 - c) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450 , e s.m.)
- 2) Mansioni inerenti le attività di trasporto:
- a) conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichino attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
 - c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
 - d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
 - e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
 - f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
 - g) personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
 - h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
 - i) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
 - l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
 - m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
 - n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.
- 3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

SCHEMA 1 – INSERIMENTO NUOVO LAVORATORE CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Da compilare a cura dell'utilizzatore: responsabile check – in (Tutor):

sig.

1. ANALISI FABBISOGNI (1° colloquio, contatto telefonico con agenzia, ecc....):

Il nuovo collaboratore ha una formazione pregressa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?	si	no
Il nuovo collaboratore è già stato sottoposto in precedenza ad una visita di idoneità alla mansione?	si	no
Il personale del reparto è stato informato della presenza del nuovo collaboratore?	si	no
Al nuovo collaboratore è stata mostrata l'azienda?	si	no
Il nuovo collaboratore ha ricevuto un'informazione introduttiva generale riguardante l'azienda?	si	no
Il nuovo collaboratore è stato informato sui pericoli specifici esistenti nell'azienda e sulle misure da adottare per prevenirli? - sostanze pericolose, - macchine e impianti, - segnaletica di sicurezza, - vie di circolazione,	si	no
Il nuovo collaboratore è stato informato e istruito in merito ai dispositivi di protezione individuale (DPI)? - quali DPI sono necessari e in quali posti di lavoro occorre usarli; - dove si ritirano i DPI; - come usare i DPI.	si	no
Il nuovo collaboratore è stato informato su eventuali permessi speciali necessari per eseguire determinati lavori?	si	no
Il nuovo collaboratore è stato informato sul comportamento da adottare in caso di infortunio? (Comunicazione, numeri telefonici, addetti primo soccorso...)	si	no
Il nuovo collaboratore è stato informato sulle misure di protezione da adottare in caso di incendi e catastrofi? (Allarme, comportamento in caso di allarme, ubicazione e uso degli estintori, numeri telefonici d'emergenza, addetti all'emergenze, vie di fuga, uscite, di sicurezza, punti di raduno)	si	no
È stato verificato se il nuovo collaboratore ha appreso sufficienti conoscenze e capacità per svolgere il lavoro in modo sicuro? (es. facendo ripetere e facendo spiegare i movimenti fatti)	si	no
È stato consegnato l'organigramma della sicurezza?	si	no
Il medico competente ha predisposto un programma specifico di sorveglianza sanitaria?	si	no

2. PIANO DELLE AZIONI:

INFORMAZIONE	X	RESPONSABILE AZIONE	SCADENZA	Verifica responsabile check-in (Data e note)
Eseguire sopralluogo conoscitivo/informativo	 (es. RSPP)		
Consegnare opuscolo informativo	 (es. RSPP)		
Altro:				
FORMAZIONE	X	RESPONSABILE AZIONE	SCADENZA	Verifica responsabile check-in (Data e note)
Chiedere attestati progressi	 (es. Resp. Risorse umane)		
Programmare formazione	 (es. Resp. Risorse umane)		
Verificare efficacia formazione	 (es. Resp. Reparto)		
Altro:				
DPI	X	RESPONSABILE AZIONE	SCADENZA	Verifica responsabile check-in (Data e note)
Consegna	 (es. Resp. Reparto)		
Informazione/formazione/addestramento	 (es. Resp. Reparto)		
Altro:				
SORVEGLIANZA SANITARIA	X	RESPONSABILE AZIONE	SCADENZA	Verifica responsabile check-in (Data e note)
Chiedere cartella sanitaria e di rischio	 (es. Resp. Personale)		
Contattare Medico Competente per lettura cartella sanitaria e/o programmare sorveglianza sanitaria	 (es. Resp. Personale)		
Altro:				
ALTRO	X	RESPONSABILE AZIONE	SCADENZA	Verifica responsabile check-in (Data e note)
Altro:				

DATA:

Firma responsabile Check-in (Tutor).....

Il lavoratore.....

Per presa visione da parte dei Resp. del Piano Azioni:

.....

.....

ALLEGATO 1

**CCNL Allegato 1 – Modello B: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA'
E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE**
(CCNL 27 febbraio 2014)

**Obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro
inerenti la somministrazione di lavoro**

Nota informativa ai sensi dell'art. 22, comma 7 del CCNL
per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro

Realizzazione a cura della Commissione Paritetica Nazionale per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro

Caro lavoratore,

con la presente nota informativa ti sono di seguito riassunte schematicamente le disposizioni normative in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti alla somministrazione di lavoro, tipologia contrattuale che prevede il necessario coinvolgimento di tre soggetti:

- **L'Agenzia per il Lavoro** (di seguito anche il Somministratore): soggetto debitamente autorizzato e accreditato alla somministrazione di lavoro;
- **L'Impresa Utilizzatrice** (di seguito anche l'Utilizzatore): soggetto che si avvale dell'attività del lavoro in somministrazione;
- **Il lavoratore in somministrazione**: il lavoratore che, assunto da un' Agenzia per il Lavoro svolge le proprie prestazioni lavorative sotto la direzione ed il controllo dell'Impresa Utilizzatrice.

Ciascuno di questi soggetti è destinatario di specifiche disposizioni normative e contrattuali in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro che riepiloghiamo.

Obblighi dell'Agenzia per il Lavoro

L'Agenzia per il Lavoro deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).

Il contratto di somministrazione e conseguentemente il tuo contratto di lavoro possono però prevedere con apposito ed esplicito riferimento che le citate attività siano effettuate dall'Impresa Utilizzatrice. Ciò è giustificato anche dal fatto che normalmente è l'Impresa Utilizzatrice a possedere un'adeguata conoscenza delle macchine e attrezzature che verranno messe a disposizione del lavoratore.

L'Agenzia per il Lavoro deve inoltre:

- assicurarti all'atto dell'avviamento in missione, la partecipazione ad interventi formativi sui contenuti generali relativi alla sicurezza con particolare riferimento ai rischi connessi alle lavorazioni nella categoria produttiva di riferimento, qualora non oggetto di specifica delega all'Impresa Utilizzatrice;
- consegnarti, all'atto della stipula del contratto di lavoro o della lettera di incarico, un apposito modulo riportante le informazioni sui rischi generali per la salute e la sicurezza connessi all'attività produttiva nonché le informazioni circa: il referente dell'impresa utilizzatrice incaricato di fornirti le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sul nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS); sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sulle eventuali mansioni che comportino sorveglianza medica speciale; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e prevenzione degli incendi; sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del medico competente ove previsto;
- consegnarti ad ogni nuova missione o lettera di incarico la presente nota informativa che riporta il riepilogo degli obblighi stabiliti dalla legge in materia;

- gestire le pratiche amministrative previste dalla legge nel caso ti accada un infortunio ed in particolare, provvedere a denunciare l'infortunio all'INAIL ed alla Pubblica Sicurezza qualora l'infortunio abbia una prognosi che comporti un'iniziale astensione dal lavoro superiore a tre giorni, nonché iscrivere l'infortunio nell'apposito registro.

Obblighi dell'Impresa Utilizzatrice

L'impresa Utilizzatrice deve:

- informarti sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- formarti ed addestrarti all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della tua attività lavorativa per la quale vieni assunto, in conformità alle disposizioni previste dalla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.) qualora tale attività sia prevista dal contratto di somministrazione e conseguentemente dal tuo contratto di lavoro;
- fermo restando quanto sopra, ottemperare nei tuoi confronti a tutti gli obblighi d'informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 della norma in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- fermo restando quanto sopra, ottemperare nei tuoi confronti a tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui alla norma in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- nell'affidarti i compiti, tenere conto delle tue capacità e delle tue condizioni in rapporto alla tua salute e alla sicurezza (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- fornirti i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- adottare le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- richiederti l'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a tua disposizione (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e darti istruzioni affinché, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, tu possa abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- astenersi dal richiederti, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, di riprendere la tua attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- consentirti di verificare, attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- qualora richiesto, sottoporli alla sorveglianza sanitaria obbligatoria ed alle relative visite mediche. In tal caso ti è fornita, da parte del medico competente dell'Impresa Utilizzatrice, copia della cartella sanitaria che sarà tua cura conservare ed utilizzare nel caso di missioni successive anche alle dipendenze di diverse Imprese Utilizzatrici;
- inviarti alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria (D.Lgs 81/2008 e s.m.i.);
- darti tempestiva informazione qualora tu venga adibito a mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, qualora intervenuti successivamente e quindi non comunicati all'atto della stipula del contratto, ai fini dell'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria e relative visite mediche;
- nell'arco delle 24 ore dalla tua comunicazione, provvedere a rimuovere eventuali violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge, dal Contratto Collettivo per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e da quello applicato presso la stessa Impresa Utilizzatrice, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza. La mancata rimozione delle eventuali violazioni può dar luogo alle dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 22, comma 11, del CCNL per le Agenzie di Somministrazione di lavoro, con diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto a carico dell'impresa utilizzatrice e anticipato dall'ApL.

I tuoi obblighi

Nell'esecuzione del tuo contratto di lavoro devi:

- prenderti cura della tua salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle tue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dall'Impresa Utilizzatrice;
- contribuire, insieme all'Impresa Utilizzatrice, suoi dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dall'Impresa Utilizzatrice tramite i suoi dirigenti e preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione;
- segnalare immediatamente all'Impresa Utilizzatrice, tramite il dirigente od il suo preposto, le deficienze delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venissi a conoscenza, adoperandoti direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle tue competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con l'obbligo però di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di tua iniziativa operazioni o manovre che non sono di tua competenza ovvero che possono compromettere la tua sicurezza o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa o comunque disposti dal medico competente dell'Impresa Utilizzatrice;
- dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità all'Agenzia per il Lavoro, tuo datore di lavoro;
- comunicare preventivamente all'Agenzia per il Lavoro e all'Impresa Utilizzatrice le violazioni dovute alla mancata osservanza degli obblighi previsti dalla legge, dal contratto collettivo per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro e da quello applicato presso la stessa Impresa Utilizzatrice, con particolare riferimento all'azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza. La mancata comunicazione preventiva rende illegittimo il ricorso alle dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 22, comma 11, del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro.

Luogo _____ data _____ / _____ / _____

Firma per presa visione e ricevuta della nota informativa

ALLEGATO 2

Variante all'Allegato 1 – Modello B del CCNL 27 febbraio 2014: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE

Contratto di Somministrazione Lavoro

.....
(di cui il presente modello fa parte integrante)

Impresa Utilizzatrice:

Mansione richiesta:Qualifica:

1) L'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute in generale viene erogata da:

Agenzia di Somministrazione

2) L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data

la valutazione dei rischi ai sensi degli Artt. 17-18-28 e 36 del D.Lgs. n. 81/08 successive modifiche ed integrazioni e che da tale documento si evince che le mansioni richieste comportano:

- a. Nessuna sorveglianza medica speciale
- b. Visita medica Preventiva preassuntiva (per verificare l'idoneità del lavoratore)
- c. sorveglianza medica speciale da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con la seguente periodicità:

Semestrale Annuale Altre periodicità:

Per i seguenti rischi specifici:

.....
.....

che sono stati adottati i seguenti accorgimenti tecnici per evitarli:

.....
.....

3) L'Impresa Utilizzatrice dichiara che conformemente a quanto previsto dal sopraccitato D.Lgs. informerà il lavoratore di quanto descritto alle lettere a), b) e c) del soprascritto punto 2).

4) Sono altresì previsti, per la mansione specifica, i seguenti Dispositivi di Protezione Individuale, di cui l'utilizzatore darà al lavoratore l'addestramento all'uso:

.....
.....

5) Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il Sig.

6) Il Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione è il Sig.

7) Il Medico competente (ove possibile) è il Dr.

Data,

L'Impresa utilizzatrice (Timbro e firma)

.....

Al Lavoratore (firma per presa visione)

ALLEGATO 3

**Modello B/2: MODELLO DI INFORMAZIONE SUI RISCHI PER L'INTEGRITA' E LA SALUTE DEI
LAVORATORI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE (integrazione
del modello B CCNL 27 febbraio 2014 come da BUONA PRATICA)**

Contratto di Somministrazione Lavoro

.....
(di cui il presente modello fa parte integrante)

Impresa Utilizzatrice:

Mansione richiesta: Qualifica:

ATTREZZATURE CHE SI RITENGONO QUALIFICANTI LA MANSIONE SOPRA SPECIFICATA:

L'operatore deve essere abilitato all'uso di*:

- CARRELLO ELEVATORE TIPO.....
- GRU TIPO
- PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI ELEVABILI
- MACCHINE MOVIMENTO TERRA TIPO
- POMPA PER CALCESTRUZZO TRATTORE
- ALTRO (SPECIFICARE)

* per individuare la tipologia di attrezzatura occorre avere riguardo alle abilitazioni previste ai sensi dell'Accordo 22 febbraio 2012 n° 53.

A cura di:

- AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE
- IMPRESA UTILIZZATRICE

1. L'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute in generale viene erogata dall'Agenzia per il Lavoro
2. L'Impresa Utilizzatrice dichiara di avere effettuato, in data la valutazione dei rischi ai sensi degli Artt. 17-18-28 e 36 del D.Lgs. n. 81/08 successive modifiche ed integrazioni e che da tale documento si evince che le mansioni richieste comportano:
 - a) Nessuna sorveglianza medica speciale
 - b) Visita medica Preventiva preassuntiva (per verificare l'idoneità del lavoratore)
 - c) Sorveglianza medica speciale da espletarsi con visite mediche a carico dell'Impresa Utilizzatrice, con la seguente periodicità:

Semestrale Annuale Altre periodicità:

rischi specifici quali:

.....

.....

.....

che sono stati adottati i seguenti accorgimenti tecnici per evitarli:

.....
.....
.....

3. L'Impresa Utilizzatrice dichiara che conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 informerà il lavoratore di quanto descritto alle lettere a), b) e c) del soprascritto punto 2). descritto sopra.

4. Sono altresì previsti, per la mansione specifica, i seguenti Dispositivi di Protezione Individuale, di cui l'utilizzatore darà al lavoratore l'addestramento all'uso:

.....
.....
.....

5. L'organizzazione della sicurezza è così garantita:

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il Sig.

Il Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione è il Sig.

Il Medico competente (ove possibile) è il Dr.

Addetti al primo soccorso:

.....
.....

Addetti antincendio:

.....
.....

Preso atto della formazione già erogata (come proposto nel Capitolo 3 a proposito del *Portfolio formativo*)

Data,

L'Impresa utilizzatrice
(Timbro e firma)

.....

Al Lavoratore (firma per presa visione)

ALLEGATO 4

**Allegato 1 – Modello C: MODELLO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA AI SENSI DELL'ART. 22 COMMA 11
DEL CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
(CCNL 27 febbraio 2014)**

Data e oraAll'Agenzia per il Lavoro

All'Impresa utilizzatrice

Nome Cognome.....

Contratto di lavoro a tempo determinato Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Data inizio missione..... Data fine missione.....

Agenzia per il Lavoro.....

Impresa Utilizzatrice.....

CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.....

Mansione svolta..... Qualifica.....

Luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa:

DICHIARAZIONE

Ai sensi e per gli effetti dell'art.22, comma 11, del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro comunico la mancata osservanza da parte dell'impresa utilizzatrice degli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La violazione ha riguardato:

- l'informazione
- l'addestramento professionale
- la formazione
- la dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza

ed in particolare è consistita in:

Comunico l'interruzione dell'attività lavorativa, al fine di ripristinare tutte le condizioni che dalla suddetta violazione non mi consentono di proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa in piena sicurezza.

Salute e Sicurezza dei Lavoratori Somministrati

Qualora nell'arco delle 24 ore* successive alla ricezione della presente da parte dell'impresa utilizzatrice non si determini la rimozione dell'accertata violazione su indicata, mi riservo di comunicare:

1. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato:
 - le dimissioni per giusta causa, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.
2. Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato:
 - l'interruzione della missione in corso, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.

Il lavoratore

Per ricevuta (nel caso di consegna a mano) Agenzia per il Lavoro

Data Timbro e firma

Impresa utilizzatrice

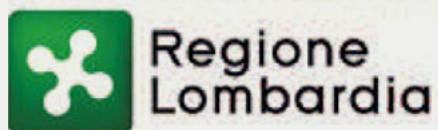
Data Timbro e firma

* Le 24 ore entro le quali la violazione deve essere rimossa coincidono con la prima giornata di operatività dell'ApL. Fino a quel momento, in caso di festività o di chiusura dell'ApL, il lavoratore ha diritto a mantenere sospesa l'attività lavorativa con pari diritto alla retribuzione.

Finito di stampare presso la Tipografia:
Petruzzi Srl - Via Venturelli, 7 - 06012 Città di Castello - (PG)
nel mese di agosto 2019 per conto di
EPC Periodici Srl Socio Unico - Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma

A cura di

Sistema Socio Sanitario



ATS Bergamo

con il patrocinio di



CONFINDUSTRIA BERGAMO

confimi apindustria
bergamo

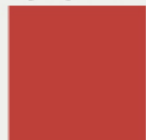


Confartigianato
Imprese Bergamo



LIBERI
IMPREDITORI
ASSOCIATI

CGIL



BERGAMO

