



**ISTITUTO PER LO STUDIO DELL'INNOVAZIONE
E DELLE TRASFORMAZIONI PRODUTTIVE E DEL LAVORO**

Rapporto di Ricerca:

La prevenzione del rischio per la salute nel lavoro interinale

Confronto delle esperienze applicative della
direttiva 91/383/CEE negli Stati dell'Unione
Europea.

Contratto ISPESL: B/50/DML/00

Gennaio 2004

Indice

Premessa e autori.....3

Il Lavoro interinale in Italia: profili giuridici

Introduzione6

La direttiva Cee n.91/3837

Sicurezza e lavoro interinale..... 11

La somministrazione di lavoro nel d.lgs.276/2003 (cenni) 26

Le modificazioni del mercato del lavoro e i loro riflessi sulla salute dei lavoratori..... 29

**Lavoro interinale e la salute al lavoro
Quale bilancio trarre dall'applicazione
della direttiva comunitaria del 1991 in Europa?**

Introduzione. 34

Dati dell'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute dei lavoratori interinali..... 36

L'approccio della legislazione comunitaria 40

La trasposizione della direttiva del 1991 41

Limiti del ricorso ai lavoratori interinali 42

Contratto con le agenzie di lavoro interinale e inserimento del lavoratore interinale nell'impresa utilizzatrice. 45

Formazione 47

Sorveglianza sanitaria ed eventuale controllo attitudinale..... 48

I servizi di prevenzione..... 50

Un'applicazione particolarmente debole 52

Sintesi dello studio 55

Allegati

Ministero del lavoro e delle politiche sociali,
 Direz. Generale della tutela e delle condizioni di lavoro.
 Divisione III^ 60

Questionario/Indagine sul lavoro interinale 69

Riferimenti Bibliografici

Bibliografia..... 71

Elenco principali siti internet di riferimento..... 72

**Documentation Centre
 ETUI-REHS**
 Boulevard du Roi Albert II, 5
 B-1210 Bruxelles
 Tél : +32/2/224.04.70
 13.04.6.3-38162

Premessa e Autori

Da tempo ormai si discute, in Europa, di quali siano i livelli di tutela previsti per i lavoratori interinali, riguardo alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Questo aspetto è ancor più evidente se si considera che l'impiego dei lavoratori con rapporto di lavoro interinale (ora contratto di somministrazione) ha conosciuto, negli ultimi tempi, in tutti i Paesi dell'Unione, una rapida espansione. La caratteristica della temporaneità spesso espone i lavoratori interinali a rischi e a danni psicofisici per i quali essi non sono preparati a difendersi. Gli ambienti di lavoro, inoltre, non sono spesso idonei a ricevere il lavoratore interinale e proprio il ricorso a questa forma di lavoro nasconde spesso la volontà da parte dell'impresa di evitare e ridurre al minimo la possibilità di rappresentanza e di tutela sindacale.

Per molti di questi lavoratori, inoltre, si è aggiunta la prospettiva di un difficile riconoscimento e risarcimento del danno subito, in caso di infortunio o di malattia professionale.

La particolare insicurezza e il disagio nascono dal fatto che i lavoratori interinali svolgono mansioni temporanee talvolta per brevi periodi di tempo, per cui il dover cambiare continuamente posto e condizioni di lavoro non fa sentire, il lavoratore, parte della collettività aziendale. Inoltre, l'esecuzione di lavori precari, a volte monotoni, faticosi e ripetitivi (i lavoratori interinali sono il più delle volte operai: operai "generici" è la qualifica più richiesta) [*"Linee guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinale"*; Regione Lombardia, bozza 2002] aumenta il rischio di incidenti per disattenzione, stress, negligenza.

Con la seguente trattazione si vuole realizzare un percorso logico di analisi che partendo dalla riflessione della normativa comunitaria evidenzia alcune tra le più significative esperienze europee nazionali, legislative e non, nell'ambito della salute e sicurezza, concernenti questa categoria di lavoratori.

Poiché l'efficacia della trasposizione delle direttive dipende in buona parte da quanto l'ordinamento nazionale preesistente sia in linea con le disposizioni europee, diventa interessante confrontare come, in alcuni Paesi dell'Unione, la direttiva europea in materia è stata recepita, per poterne trarre delle preziose linee guida per la prevenzione e il rischio del lavoro interinale.

Nella prima parte della trattazione si propone una lettura della normativa europea e italiana in materia di salute e sicurezza dei lavoratori interinali. Lo scopo è quello di evidenziare i passaggi evolutivi, gli aspetti definitivi, nonché le caratteristiche principali del nuovo tipo di istituto che, il d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, (attuativo della legge

n.30/2003) delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, e che è entrato in vigore il 24 ottobre 2003, introducendo la nuova fattispecie della *somministrazione di lavoro*, abrogando di fatto la vecchia disciplina.

Viene inoltre preso in esame il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva, sia a livello confederale ("primo Ccnl dei lavoratori temporanei" e l' "accordo di rinnovo") sia ad opera dei contratti collettivi nazionali, ai quali è affidata per legge la definizione di numerosi aspetti di regolazione della materia.

Seguono degli spunti di riflessione relativi agli aspetti prettamente sanitari dei lavoratori interinali che variano a seconda delle differenze strutturali delle aziende e da cui non è possibile prescindere nell'opera di promozione della salute, per proporre un modello di gestione del rischio professionale che si possa rivelare efficace in tutti gli ambienti di lavoro.

Nella terza parte si prendono in considerazione alcuni Paesi dell'Unione per analizzare le realtà specifiche, allo scopo di trarre degli spunti di riflessione circa le loro esperienze in tema della sicurezza e la salute del lavoratore interinale.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha collaborato inoltre alla ricerca con un contributo scritto, di cui si allega la documentazione.

La ricerca, realizzata con il contributo finanziato dall'ISPESL è stata condotta, inoltre mediante un'indagine formalizzata attraverso l'elaborazione di un questionario (allegato al documento) inviato ai rappresentanti sindacali e governativi di alcuni delle più rappresentative nazioni dell'Unione Europea in tema di Lavoro in terminale.

Il questionario è stato realizzato sviluppando una serie di tematiche:

Nella prima parte è stato chiesto ai Paesi dell'Unione di descrivere lo stato e la metodologia di recepimento della direttiva comunitaria 91/383/CEE nei singoli ordinamenti; di fornire dati quantitativi riguardanti questa categoria di lavoratori, nonché i dati concernenti il numero di imprese utilizzatrici/fornitrici di lavoro interinale; successivamente, le domande proposte hanno riguardato l'approfondimento di tematiche relative alle legislazioni interne in materia, allo scopo di delineare gli "obblighi normativi" della salute e sicurezza dei lavoratori interinali. Nell'ultima parte del questionario, il tentativo è stato quello di ricercare "forme di rappresentanza sindacale" dei lavoratori interinali (sia dei "dipendenti stabili" dell'impresa fornitrice, che quelle dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice) ai fini della sicurezza, nonché quello verificare i "diritti acquisiti" dai lavoratori temporanei ricercando esperienze di buona pratica.

Infine sono stati raggruppati i principali riferimenti bibliografici e telematici utili all'approfondimento e dei temi trattati.

Il presente studio è stato curato da:

Responsabile della Ricerca:

Claudio Stanzani

Presidente SindNova-CISL

(Istituto per lo studio dell'innovazione e delle trasformazioni produttive e del lavoro di Roma)

Quadro normativo giuridico Italiano:

Marco Lai

Componente della Commissione permanente in materia di salute e sicurezza, istituita presso il Ministero del Lavoro

Aspetti medico sanitari:

Nicola Magnavita

Medico del lavoro e Docente di Medicina del Lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma

Quadro Europeo: confronto con alcuni Stati dell'Unione Europea (Belgio, Francia, Spagna, Regno Unito)

Laurent Vogel

Docente universitario e ricercatore presso il Bureau Technique Syndical Européen di Bruxelles

Coordinatore della Ricerca:

Alessandro Frate

Ricercatore SindNova

Introduzioni

L'applicazione degli obblighi di sicurezza nel lavoro interinale (o, per meglio dire, temporaneo), ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, art. 1-11) presenta particolari profili di problematicità.

Per i lavoratori temporanei si pongono delicati problemi di salute e sicurezza, per la particolare situazione di disagio e di minor tutela legata alla circostanza di non far parte in modo stabile di una determinata collettività aziendale. Non è del resto inadeguato l'impiego di tali lavoratori, in contrasto con la stessa normativa specifica di riferimento, in contesti particolarmente pericolosi o nocivi, spesso non

Il Lavoro interinale in Italia: profili giuridici

accettate dai dipendenti dell'impresa utilizzatrice. Sul piano della qualificazione giuridica il lavoro interinale, che si caratterizza per un rapporto tripartito (tra impresa fornitrice, lavoratore temporaneo e soggetto utilizzatore), non può considerarsi come tipico, se per tale si intende un rapporto di lavoro che si discosta totalmente dal tipo legale prevalente, dal momento che da un lato il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, stipulato tra impresa fornitrice e lavoratore, si configura, secondo l'opinione prevalente, come un contratto di lavoro subordinato, pur con significativi profili di diversità, dall'altro, e proprio nella misura qui considerata, sfornisce infatti legali emendamenti sul piano del rapporto tra lavoratore e utilizzatore, in virtù dell'essere il lavoratore sottoposto al potere direttivo del soggetto che se ne avvale e più in generale, insediato nell'organizzazione produttiva di quest'ultimo.

Come vedremo dall'esame della normativa, questioni preponderanti per il lavoro temporaneo, oltre all'individuazione di obblighi ulteriori in materia di sicurezza, sarà quella dell'esatta ripartizione degli stessi tra cui - soggetto - al fine di assicurare un'effettiva tutela pur in presenza della esclusione del contratto di lavoro (attribuita all'impresa fornitrice, in qualità di datore di lavoro) a destinazione della prestazione lavorativa (soggetto utilizzatore).

La disposizione sulla sicurezza del lavoro temporaneo, come essa, frammentata e dispersa nella regolazione del rapporto, contrasta nei primi articoli della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Il timore, non del tutto infondato, che l'introduzione della fattispecie del lavoro temporaneo, dovesse far luogo a un esteso e generalizzato ricorso di sottotutela, aveva portato anzitutto il legislatore verso una disciplina fortemente vincolata e formalmente

Introduzione

L'applicazione degli obblighi di sicurezza nel lavoro interinale (o, per meglio dire, temporaneo, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n.196, artt. 1-11) presenta particolari profili di problematicità.

Per i lavoratori temporanei si pongono delicati problemi di salute e sicurezza, per la particolare situazione di disagio e di minori certezze legata alla circostanza di non far parte in modo stabile di una determinata collettività aziendale. Non è del resto infrequente l'impiego di tali lavoratori, in contrasto con la stessa normativa specifica di tutela, proprio in quelle attività maggiormente pericolose o nocive, spesso non accettate dai dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Sul piano della qualificazione giuridica il lavoro interinale, che si caratterizza per un rapporto trilaterale (tra impresa fornitrice, lavoratore temporaneo e soggetto utilizzatore), non può considerarsi come atipico, se per tale si intende un rapporto di lavoro che si discosta totalmente dal tipo legale prevalente, dal momento che da un lato il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, stipulato tra impresa fornitrice e lavoratore, si configura, secondo l'opinione prevalente, come un contratto di lavoro subordinato, pur con significativi profili di diversità, dall'altro, e proprio nella materia qui considerata, stringenti effetti legali emergono sul piano del rapporto tra lavoratore e utilizzatore, in virtù dell'essere il lavoratore sottoposto al potere direttivo del soggetto che se ne avvale e, più in generale, inserito nell'organizzazione produttiva di quest'ultimo.

Come vedremo dall'esame della normativa, questione prioritaria per il lavoro temporaneo, oltre all'individuazione di obblighi ulteriori in materia di sicurezza, sarà quella dell'esatta ripartizione degli stessi tra più soggetti, al fine di assicurare un'effettiva tutela pur in presenza della scissione tra titolarità del rapporto (attribuita all'impresa fornitrice, in qualità di datore di lavoro) e destinazione della prestazione lavorativa (soggetto utilizzatore).

Le disposizioni sulla sicurezza del lavoro temporaneo sono assai frammentate e disperse nella regolazione del rapporto, contenuta nei primi undici articoli della legge 24 giugno 1997, n.196.

Il timore, non del tutto infondato, che l'introduzione della fattispecie del lavoro temporaneo potesse dar luogo a più estese, e legalizzate, forme di sottotutela aveva peraltro orientato il legislatore verso una disciplina fortemente vincolata e formalmente

garantista, pur non priva di lacune, rinviando per taluni aspetti ad ulteriori provvedimenti attuativi, poi emanati con notevole ritardo¹.

A distanza di qualche anno tuttavia i confortanti dati statistici sul ricorso a tale istituto, ed in particolare sull'assunzione a tempo pieno da parte delle imprese utilizzatrici, di una quota consistente dei lavoratori interinali al termine della missione², il che peraltro evidenzia un uso talora improprio del lavoro temporaneo come prova di lunga durata per la selezione del personale, ha convinto il legislatore a guardare a tale fattispecie con minore diffidenza che nel passato.

Da qui le ripetute modifiche al regime del lavoro temporaneo, apportate in particolare dalle leggi finanziarie del 2000 (art.64, legge 23 dicembre 1999, n.488) e del 2001 (art.117, legge 23 dicembre 2000, n.388) e le proposte di revisione e di ulteriore "liberalizzazione" contenute nel Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia (ottobre 2001), da ultimo sfociate nell'abrogazione dell'istituto e nella sua sostituzione con la più ampia "somministrazione di lavoro", ai sensi dell'art.85, 1°comma, lett.f) del d.lgs.n.276, del 9 ottobre 2003, di attuazione della delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30 (cd "legge Biagi").

Un ruolo di rilievo al riguardo può peraltro essere svolto dalla contrattazione collettiva sia a livello confederale, come dimostrano il primo Ccnl dei lavoratori temporanei, stipulato il 28 maggio 1998, e l' accordo di rinnovo, siglato l'8 luglio 2002, tra le associazioni che rappresentano le imprese fornitrici di lavoro interinale e le confederazioni sindacali, le quali hanno costituito propri organismi di rappresentanza dei lavoratori atipici (Nidil-Cgil; Alai-Cisl; Cpo-Uil), sia ad opera dei contratti collettivi nazionali ai quali è affidata per legge la definizione di numerosi aspetti di regolazione della materia .

La direttiva Cee n.91/383

Per un esame della normativa sulla sicurezza del lavoro temporaneo è opportuno innanzitutto considerare le disposizioni emanate a livello comunitario. In tale ambito sul piano legislativo è stata adottata la direttiva n.91/383, del 25 giugno 1991,

¹ Ci si riferisce in particolare al decreto ministeriale sull'individuazione delle lavorazioni vietate, ai sensi dell'art.1, 4°comma, lett.f), da emanarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge, adottato invece solo in data 31 maggio 1999.

² Si è stimato in circa il 30% il tasso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori temporanei da parte delle imprese utilizzatrici; cfr. L.VITALE, *Da interinale a stabile: il 30% ce la fa*, in *Il Sole 24-ore*, 9 ottobre 2000.

concernente misure volte al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale³.

Si tratta di una disciplina assai ristretta e specifica del lavoro atipico, nel senso atecnico in cui sono stati individuati dalla dottrina gli atti comunitari relativi a rapporti di lavoro non riconducibili al contratto a tempo pieno e di durata indeterminata, in virtù anche del presupposto da cui muove la direttiva della natura subordinata dei due rapporti di lavoro ivi considerati.

Si è osservato come la direttiva in esame, pur richiamando l'integrale applicazione delle disposizioni contenute nella direttiva quadro n.89/391, non si configuri come direttiva particolare di quest'ultima, ai sensi dell'art.16, par.1, della medesima, ma sia più propriamente riferibile all'ambito dell'art.15, della direttiva quadro, sulla protezione dei gruppi a rischio, per i peculiari tratti distintivi che caratterizzano il rapporto di lavoro interinale⁴.

La trasposizione nell'ordinamento italiano della direttiva n.91/383 è stata operata da un lato con la semplice aggiunta, passata pressoché inosservata, del riferimento alla direttiva nella premessa del d.lgs.n.242/1996, di modifica ed integrazione del d.lgs.n.626/1994, e dall'altro con la disciplina specifica sul lavoro interinale disposta dalla legge n.196/1997.

La direttiva muovendo dalla considerazione che, sulla base delle ricerche effettuate, i lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale risultano essere esposti a maggiori rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali degli altri lavoratori, anche per le peculiari modalità di inserimento nell'impresa, ritiene necessaria "una normativa complementare particolare", in special modo per quanto riguarda l'informazione, la formazione e la sorveglianza medica dei lavoratori interessati⁵.

Obiettivo fondamentale della direttiva è quello di garantire ai lavoratori temporanei, per quanto concerne la salute e la sicurezza, lo stesso livello di protezione assicurato ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice e di impedire discriminazioni di tutela a danno di soggetti di per sé ritenuti più esposti al rischio di infortuni⁶.

³ In *GUCE* n. L 206, del 29 luglio 1991.

⁴ Cfr. A.LEVI, *La posizione debitoria dell'impresa utilizzatrice di lavoro temporaneo, nel contesto della trilateralità soggettiva del rapporto*, in L.GALANTINO (a cura di), *Il lavoro temporaneo. La disciplina legale e contrattuale*, pp.311 ss.

⁵ Cfr. in particolare il 4°, 5° e 7° *considerando* della direttiva.

⁶ "La presente direttiva è intesa a garantire che i lavoratori aventi un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 beneficiano, in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, dello stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa e/o stabilimento utilizzatori" "L'esistenza di un rapporto di lavoro contemplato all'articolo 1 non può giustificare una differenza di trattamento per quanto concerne le

In materia è esplicitamente richiamata l'integrale applicazione della disciplina contenuta nella direttiva quadro n.89/391 e nelle direttive particolari ad essa collegate, nonché la prevalenza delle disposizioni nazionali e comunitarie, esistenti o future, più favorevoli⁷.

L'obiettivo indicato viene perseguito attraverso disposizioni generali, valide sia per i rapporti a termine che per il lavoro interinale, e disposizioni particolari, con esclusivo riferimento al lavoro interinale.

Una prima serie di misure concerne gli obblighi di informazione e di formazione che, anche in base al dato letterale, sono da ritenere aggiuntivi a quelli già previsti a favore di tutti i lavoratori dagli articoli 10 e 12 della direttiva n.89/391⁸, proprio in relazione alle peculiari modalità esplicative della prestazione di lavoro temporaneo.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa il lavoratore temporaneo deve essere informato da parte dell'impresa utilizzatrice sui rischi ai quali può andare incontro ed in particolare sull' "esigenza di qualifiche o attitudini professionali particolari o di una sorveglianza medica speciale" nonché sugli "eventuali rischi aggravati specifici connessi con il posto di lavoro da occupare, quali definiti dalla legislazione nazionale"⁹. E' da notare come nella direttiva, fatte salve comunque le disposizioni dell'art.10 della direttiva quadro, l'obbligo di informazione sia posto con particolare enfasi a carico del soggetto utilizzatore.

Ulteriore obbligo di informazione, disposto dal legislatore comunitario con specifico riferimento al lavoro interinale, è quello dell'impresa utilizzatrice di precisare all'agenzia fornitrice, prima che abbia inizio la missione, "la qualifica professionale richiesta e le caratteristiche proprie del posto di lavoro da occupare" e ciò al fine di permettere all'agenzia stessa di comunicare a sua volta tali elementi ai lavoratori interessati. Agli Stati membri è lasciata poi la facoltà di prevedere che tali informazioni, utili ai fini della sicurezza siano inserite nel contratto di messa a disposizione¹⁰.

Per quanto attiene la formazione la direttiva stabilisce che il lavoratore temporaneo debba ricevere "una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche proprie del suo posto di lavoro, tenuto conto della sua qualificazione e della sua esperienza"¹¹. Nonostante la formulazione sintetica della disposizione in esame, che non specifica né il soggetto tenuto ad impartire la formazione, né un contenuto predeterminato

condizioni di lavoro relative alla protezione della sicurezza e della salute durante il lavoro, con particolare riguardo all'accesso alle attrezzature di protezione individuale", art.2, 1° e 2° paragrafo della direttiva.

⁷ Cfr.art.2, par.3 e art.9.

⁸ Sia nell'art.3 (informazione dei lavoratori) che nell'art.4 (formazione dei lavoratori) sono infatti "fatte salve le disposizioni.." contenute rispettivamente negli artt.10 e 12 della direttiva n.89/391.

⁹ Cfr. art.3

¹⁰ Cfr. art.7.

¹¹ Cfr.art.4

dell'obbligo formativo, è da ritenere, per il richiamo all'articolo sugli obblighi di informazione e soprattutto per il riferimento alle caratteristiche del "posto di lavoro", che sia l'impresa utilizzatrice il soggetto prioritariamente destinatario dell'obbligo in questione. D'altro lato, il fatto che siano fatte salve anche in tal caso le disposizioni dell'art.12, della direttiva quadro, sugli obblighi di formazione a carico del datore di lavoro, fa sì che anche l'impresa fornitrice, in quanto datore di lavoro, debba considerarsi impegnata nell'assolvimento degli obblighi formativi.

La direttiva richiede inoltre che i lavoratori, i servizi o le persone, designati per svolgere attività di prevenzione e protezione siano informati delle funzioni assegnate ai lavoratori temporanei, in modo che la loro attività, come richiede la direttiva quadro n.89/391, sia rivolta a favore di tutti i lavoratori a qualsiasi titolo presenti nell'impresa¹².

Particolare attenzione è poi riservata, dalla direttiva, ai limiti circa l'utilizzo dei lavoratori temporanei ed alla necessità di assicurare nei loro confronti una sorveglianza medica.

Agli Stati membri è innanzitutto attribuita la facoltà di vietare che si faccia ricorso a prestatori di lavoro temporaneo "per taluni lavori particolarmente pericolosi per la loro sicurezza o salute...ed in particolare per taluni lavori che formano oggetto di una sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale"¹³. Di tale facoltà si è avvalso il legislatore italiano rinviando per l'individuazione di tali lavori ad apposito decreto ministeriale¹⁴.

E' da segnalare peraltro che, secondo la direttiva, i lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di lavoro interinale qualora siano adibiti ad attività, non vietate, particolarmente pericolose per la loro sicurezza o salute, devono comunque beneficiare di una "appropriata sorveglianza medica speciale", che può protrarsi anche dopo la scadenza del rapporto di lavoro¹⁵.

Ulteriore previsione di rilievo con specifico riguardo al lavoro interinale, è quella che riconduce, per tutta la durata della missione, all'impresa utilizzatrice la responsabilità delle condizioni di esecuzione del lavoro connesse con la sicurezza, la salute e l'igiene sul luogo di lavoro;¹⁶ ciò significa che sarà l'impresa utilizzatrice a dover adottare tutte

¹² Cfr.art.6; lo stesso si potrebbe affermare per l'attività degli addetti alle emergenze.

¹³ Cfr.art.5, par.1.

¹⁴ Cfr. art.1, 4°comma, lett.f), della legge n.196/97 e d.m. 31 maggio 1999.

¹⁵ Cfr.art.5, par.2 e 3. Anche in tal caso sono fatte salve le disposizioni contenute nell'art.14 della direttiva quadro n.89/391, sottolineando così il carattere specifico della sorveglianza medica a cui devono essere sottoposti i lavoratori temporanei.

¹⁶ "Fatta salvo -peraltro- la responsabilità prevista dalla legislazione nazionale per l'agenzia di lavoro interinale", cfr.art.8

le misure necessarie ai fini della sicurezza dei lavoratori interinali. Tale principio, che si ritrova nella legislazione italiana¹⁷, è diretta conseguenza del fatto che, come osservato, il lavoratore interinale, pur assunto dall'impresa fornitrice, svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice¹⁸.

Sicurezza e lavoro interinale

Passando all'esame delle disposizioni concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori interinali contenute nella legge n.196/97 e del loro grado di conformità alla direttiva n.91/383, sono innanzitutto da considerare le ipotesi di divieto.

Una prima ipotesi è quella prevista dall'art.1, comma 4, lett.a), così come modificato dall'art.64, 1°comma, lett.b), della legge 23 dicembre 1999, n.488 (finanziaria 2000), in cui *i casi di esclusione sono demandati alla contrattazione collettiva*.

Ai sensi di tale disposizione è vietata la fornitura di lavoro temporaneo "per le mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi".

Rispetto alla formulazione originaria, che stabiliva il divieto del ricorso al lavoro temporaneo "per le qualifiche di esiguo contenuto professionale individuate come tali dai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi", si può notare come la finalità perseguita sia più propriamente la tutela della sicurezza dei lavoratori temporanei e dei terzi, piuttosto che, come in passato, la volontà di evitare che il lavoro temporaneo venisse utilizzato per la sostituzione di lavoro stabile, ritenendo ciò tanto più probabile quanto minore fosse stata la professionalità richiesta.

La previsione precedente rappresentava un'emblematica testimonianza della diffidenza con la quale il legislatore aveva guardato al lavoro temporaneo.

Nessuna contraddizione pare peraltro riscontrabile tra la norma in esame e quella posta dall'art.1, comma 2, lett.a), della stessa legge n.196/1997 (che rinvia ai contratti collettivi nazionali della categoria di appartenenza dell'impresa utilizzatrice la determinazione dei casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura), dal momento che ben può la contrattazione collettiva prevedere ulteriori "casi" in cui il

¹⁷ Cfr. art.6, 1°comma, 2°periodo, della legge n.196/97.

¹⁸ Cfr. art.3, 2°comma, della legge n.196/97.

contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso e poi stabilire, all'interno di tali ipotesi, "le mansioni" particolarmente pericolose da escludere.

Si tratterà comunque di ipotesi ulteriori rispetto a quelle vietate dal d.m. 31 maggio 1999, ai sensi della lett.f), dell'art.1, 4° comma.

E' da evidenziare come il legislatore ai fini dell'individuazione dei contratti collettivi abilitati a determinare le ipotesi di divieto abbia utilizzato un duplice criterio selettivo, riferendosi da un lato all'ambito territoriale, nazionale, di applicazione del contratto collettivo, dall'altro a soggetti sindacali che in quanto "comparativamente più rappresentativi", diano maggiori garanzie di affidabilità.

La fornitura di lavoro temporaneo è inoltre vietata *"a favore di imprese che non dimostrano alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del d.lgs.19 settembre 1994, n.626 e successive modificazioni ed integrazioni"* (art.1, 4° comma, lett.e).

Obiettivo della norma è quello di assicurare che il lavoratore temporaneo sia inserito in un contesto produttivo e organizzativo affidabile dal punto di vista della sicurezza, esercitando al contempo una funzione di sanzione indiretta nei confronti delle imprese utilizzatrici che non rispettino la normativa prevenzionistica.

Il legislatore non chiarisce tuttavia attraverso quali modalità l'impresa utilizzatrice debba dimostrare l'assolvimento degli adempimenti richiesti. Secondo una parte della dottrina si ritiene che non sia sufficiente la trasmissione di una semplice dichiarazione attestante l'avvenuta valutazione dei rischi, bensì sia necessario fornire alla Direzione provinciale del lavoro copia dell'intero documento inerente la valutazione dei rischi (di cui all'art.4, 2° comma, del d.lgs.n.626/94).

Tale interpretazione, che introdurrebbe un obbligo aggiuntivo per l'impresa utilizzatrice rispetto a quanto stabilito dal d.lgs.n.626/94, sembra peraltro essere smentita dalla circolare del Ministero del lavoro n.141, del 5 novembre 1997, in base alla quale l'impresa che utilizza lavoratori temporanei, fermo restando che deve avere già eseguito la valutazione dei rischi, "deve essere in grado di darne immediatamente la prova documentale, *in caso* di visita ispettiva, o *su richiesta* delle rappresentanze sindacali, ovvero organizzazioni sindacali, di cui all'art.7, comma 4, per il tramite del rappresentante per la sicurezza"; dal che si potrebbe desumere che non vi sia un onere di trasmettere il documento. E' del resto da rilevare come il problema non sia tanto quello dell'invio del documento di valutazione dei rischi ma solo dei possibili modi per "dimostrare" l'avvenuta effettuazione della valutazione.

Un ulteriore aspetto concerne il coinvolgimento dell'impresa fornitrice indirettamente, chiamata in causa nell'eventuale ipotesi di fornitura di lavoro temporaneo ad un'impresa utilizzatrice inadempiente e delle eventuali sanzioni a suo carico. Al riguardo pare opportuno, come spesso è avvenuto, che l'impresa interinale richieda al datore di lavoro copia del documento di valutazione dei rischi, al fine tra l'altro di attestarne l'idoneità alla stipula del contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo. Ciò consente inoltre all'impresa fornitrice di assolvere in maniera più compiuta agli obblighi di sicurezza di carattere generale posti a suo carico, tra i quali quelli di informazione e di formazione, di cui diremo oltre, nonché all'obbligo di prevedere nel contratto concluso con il lavoratore "le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività", secondo quanto prescritto dall'art.3, 3°comma, lett.h).

La trasmissione di copia del documento di valutazione dei rischi, essenziale per una esatta ricognizione degli stessi, rappresenterebbe anche adempimento sostanziale dell'obbligo posto dall'art.7, della direttiva n.91/383 a carico dell'impresa utilizzatrice di informare l'agenzia di lavoro interinale, prima che inizi la missione del lavoratore, della qualifica professionale richiesta e delle caratteristiche del posto di lavoro da occupare, al fine di tutelarne la sicurezza, obbligo non esplicitato nella legge italiana, che stabilisce un più generico dovere di indicare nel contratto di fornitura e nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento.

Si è infine osservato come, costituendo la previsione in esame un limite al ricorso al contratto di fornitura, la dimostrazione agli organi preposti dell'avvenuta valutazione dei rischi debba avvenire prima della stipula di tale contratto e non semplicemente prima dell'invio dei lavoratori temporanei.

La possibilità di far ricorso al lavoro interinale è poi preclusa "per le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e per lavori *particolarmente pericolosi* individuati con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore" della legge n.196/97 (art.1, 4°comma, lett.f).

In tal caso il legislatore italiano si è inteso avvalere della facoltà di limitare l'utilizzo del lavoro temporaneo prevista dall'art.5, par.1, della direttiva.

In argomento è intervenuto, seppur con un certo ritardo, il d.m. 31 maggio 1999, che peraltro ha individuato un numero assai ristretto di lavorazioni vietate¹⁹.

Sul punto vale la pena precisare che l'espressione "*sorveglianza medica speciale*", utilizzata nella direttiva comunitaria n.91/383, ma che non trova riscontro nella disciplina interna di prevenzione, sembra avere una portata più specifica di quella di "*sorveglianza sanitaria*", obbligatoria, nei casi previsti dalla normativa vigente, ai sensi degli articoli 16 e 17, del d.lgs.n.626/94.

Il d.m. 31 maggio 1999 non aiuta molto al fine dell'esatta comprensione di tale espressione ed inoltre non pare del tutto rispondente al testo della direttiva n.91/383²⁰, considerando in premessa oggetto di sorveglianza medica speciale solo quelle lavorazioni che "comportano l'opportunità (perché non la necessità ?) di accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa"; peraltro se si segue il criterio indicato nel decreto, appare immotivata l'esclusione dai casi di divieto di attività che, in base allo stesso d.lgs.n.626/94, richiedono un controllo sanitario successivo²¹.

In attesa di un auspicabile intervento chiarificatore, si può ritenere che per "*sorveglianza medica speciale*" debba intendersi il complesso degli accertamenti sanitari specificatamente prescritti per singole lavorazioni pericolose o agenti nocivi (ad esempio per piombo, amianto e rumore, ai sensi del d.lgs.n.277/91; per i videoterminali, gli agenti cancerogeni e gli agenti biologici, ai sensi rispettivamente dei titoli VI, VII, e VIII, del d.lgs.n.626/94) ulteriori a quelli disposti in base agli artt.16 e 17, rispetto ai quali per molte lavorazioni si opera solo un generico rinvio²².

Sul piano operativo si conviene, tuttavia, con chi evidenzia la difficoltà di distinguere tra le diverse espressioni letterali utilizzate al fine di individuare le lavorazioni alle quali applicare ulteriori e connessi obblighi in materia.

La norma in esame va peraltro raccordata con la previsione di cui all'art.6, 1° comma, 1° periodo, che stabilisce, a carico dell'impresa utilizzatrice l'obbligo di informare il

¹⁹ Sono vietate, quali lavorazioni che espongono a rischio di grave infortunio: "recupero, demolizione, costruzione, prospezione effettuati in attività subacquee; manipolazione di materie esplosive in attività di produzione, deposito e trasporto" (art.2). Sono vietate, quali lavorazioni che espongono a rischio di tecnopatia grave: "agenti cancerogeni, di cui al titolo VII del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni; amianto; cloruro di vinile monomero; 2-naftilamina, 4-aminodifenile, benzidina, 4-nitrodifenile e loro sali; radiazioni ionizzanti di cui al decreto legislativo 17 marzo 1995, n.230" (art.3).

²⁰ L'art.5, par.3, della direttiva si limita, infatti, a disporre per gli Stati membri "la facoltà di prevedere che questa sorveglianza medica speciale appropriata...si protragga oltre la scadenza del rapporto di lavoro del lavoratore interessato", rinviando per tale definizione alla legislazione nazionale (cfr. par.1 e 2, art.5).

²¹ A titolo esemplificativo si riporta quanto previsto dall'art.86, 2° comma-quater, del d.lgs.n.626/94, in relazione al rischio di esposizione a particolare agenti biologici (individuati nell'allegato XI).

²² Cfr. ad esempio le lavorazioni di cui alla tabella allegata al d.p.r.n.303/56, per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche o per la sorveglianza sanitaria degli addetti alla movimentazione manuale dei carichi, ex art.48, 4° comma, lett.c), d.lgs.n.626/94.

lavoratore temporaneo, conformemente a quanto previsto dal d.lgs.n.626/94, e successive modifiche ed integrazioni "nel caso in cui le mansioni cui è adibito... richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici".

Dalla lettura combinata delle due norme ne deriva che non tutte le lavorazioni che necessitano di sorveglianza medica speciale debbano essere escluse dal campo di operatività del lavoro temporaneo, ma solo quelle espressamente individuate dal menzionato decreto. Tale interpretazione è ricavabile anche dalla diversità dei termini utilizzati: nella prima si parla, infatti, di "lavorazioni" mentre nella seconda di "mansioni", per cui potranno esserci ipotesi di lavorazioni non vietate, all'interno delle quali la mansione cui il lavoratore sia adibito necessita di essere sottoposta ad una speciale sorveglianza medica.

L'obbligo di assicurare inoltre ai lavoratori temporanei che siano adibiti a lavorazioni pericolose, pur non vietate, un appropriato controllo medico, come richiesto dall'art.5, 2°par., della direttiva n.91/383, è peraltro desumibile dalla lettura del secondo periodo, del 1°comma, dell'art.6, che pone a carico dell'impresa utilizzatrice l'obbligo di osservare, nei confronti dei lavoratori temporanei, "tutti gli obblighi di protezione" previsti per i propri dipendenti.

Un'esplicita indicazione in tal senso è contenuta nell'art.14, capoversi 4-6, del contratto collettivo nazionale per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, del 28 maggio 1998²³, ove si precisa che l'obbligo di informazione sui rischi specifici a carico dell'impresa utilizzatrice, ai sensi dell'art.6, 1°comma, della legge n.196/97 è posto "ai fini dell'applicazione degli artt.16 e 17 del d.lgs.n.626/94" e soprattutto che " la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove richiesta, resta a carico dell'impresa utilizzatrice". Anche il Ministero del Lavoro, in due note emanate in risposta a quesiti interpretativi della disciplina legislativa, si esprime a favore di tale orientamento²⁴.

Pur riconoscendo che l'obbligo di sottoporre il lavoratore temporaneo a sorveglianza sanitaria è stabilito a carico del soggetto utilizzatore, si pone d'altro lato l'esigenza di individuare forme di coinvolgimento anche delle imprese fornitrici ai fini dell'accertamento dell'idoneità dei lavoratori temporanei prima di inviarli in missione; al riguardo si potrebbe distinguere tra visite mediche preventive, di norma gravanti sul datore di lavoro, e quindi, in questo caso, sull'impresa fornitrice, e visite mediche periodiche, a carico invece dell'impresa utilizzatrice²⁵.

²³ Su tale aspetto l'accordo di rinnovo dell'8 luglio 2002 non ha modificato il testo precedente.

²⁴ Cfr. nota n.21417/626/Q, del 28 settembre 2001 e n.1900, del 6 novembre 2001.

²⁵ Cfr. in particolare M.DI LECCE, *Il lavoro interinale nell'attuale modello prevenzionale*, in *Riv.crit.dir.lav.*, 2001, p.849, secondo il quale il medico competente dell'impresa fornitrice, a fini informativi, potrebbe

Presupposto indispensabile è che nel contratto di fornitura sia individuato per ogni missione un preciso profilo di rischio, da cui far discendere o meno la necessità della sorveglianza sanitaria e delle conseguenti procedure da seguire, al fine di garantire, tra l'altro, un momento unitario di valutazione dello stato di salute e dell'idoneità del lavoratore. Al riguardo sono state formulate diverse ipotesi operative a seconda che l'impresa fornitrice disponga o meno di un proprio servizio di sorveglianza sanitaria per il giudizio di idoneità preliminare, evidenziando vantaggi e limiti delle diverse soluzioni (così nei casi di assenza di tale servizio presso la società fornitrice, particolare rilievo assumerà la gestione degli strumenti informativi - cartella sanitaria e di rischio - da parte dei medici competenti delle diverse imprese in cui il lavoratore viene ad operare)^{26 27}.

richiedere al medico competente dell'impresa utilizzatrice di comunicare i protocolli sanitari messi a punto per i lavoratori addetti alle stesse mansioni del lavoratore temporaneo da inviare in missione, apparendo ciò in linea con la locuzione " accertamenti preventivi" usata dal d.lgs.n.626/94, di portata più ampia delle sole visite mediche.

²⁶ La prima soluzione, quella che vede anche l'impresa fornitrice dotarsi di un proprio servizio di sorveglianza sanitaria, se concettualmente appare più corretta, dal punto di vista pratico-operativo può risultare complessa, in quanto richiede diversi passaggi di informazioni e di documentazione ed è esposta al rischio di possibili conflitti interpretativi e decisionali tra i due medici competenti, oltre che tra impresa fornitrice e soggetto utilizzatore; la seconda ipotesi, non disponibilità di medico competente da parte dell'impresa fornitrice, appare più praticabile anche se presenta lo svantaggio di una perdita di visione unitaria dello stato di salute del lavoratore; cfr. L.MAGELLI, L.MORISI, D.PATELLI (a cura di), *Lavoro interinale e tutela della salute e sicurezza: quali i nodi più critici nell'applicazione della norma ?*, in *Lavoro e Salute* (inserto), n.7/8, 2000. La *Nota di indirizzi per la tutela della salute dei lavoratori interinali*, predisposta dal gruppo di lavoro della Regione Veneto (Direzione per la Prevenzione, Direzione Affari Legislativi e Spisal delle A.Usl nn.22, 18, 13, 12 e 6), presentata, tra l'altro, in occasione della Settimana europea per la Sicurezza del lavoro 2001, prospetta che la sorveglianza sanitaria dei lavoratori temporanei sia effettuata dal medico competente dell'impresa utilizzatrice, nominato anche dall'impresa fornitrice. "Lo stesso medico avrà dunque due incarichi di medico competente per il medesimo ambiente di lavoro e svolgerà la propria attività professionale, nei confronti dei lavoratori interinali per conto della I.F., e, nei confronti degli altri lavoratori, per conto della I.U.". Tra le diverse opzioni ritiene invece più logica l'esecuzione degli accertamenti sanitari da parte della ditta fornitrice, M.DEL NEVO, *Quando è necessario nominare il medico competente: gli obblighi reali in tema di sorveglianza sanitaria*, ISL, 2001, p.307.

²⁷ Quanto introdotto dall'accordo di rinnovo contrattuale dell'8 luglio 2002, in base al quale al lavoratore temporaneo, in ottemperanza dell'obbligo informativo di cui all'art.17, 1° comma, lett.f), d.lgs.n.626/94, è fornita copia della cartella sanitaria e di rischio, di cui all'art.4, 8° comma, del menzionato decreto-documentazione che dovrà seguire il lavoratore nelle missioni successive anche alle dipendenze di altre imprese fornitrici- (art.14, 9° comma), non pare risolvere ogni questione, dato che la previsione mantiene comunque scisso il momento della istituzione e dell'aggiornamento della cartella sanitaria e di rischio, ad opera del medico competente dell'impresa utilizzatrice, da quello di custodia da parte del datore di lavoro (impresa fornitrice). Né si potrebbe ritenere di far carico al lavoratore del necessario raccordo tra i due momenti, tramite la consegna di copia della cartella sanitaria e di rischio, in quanto tale soluzione, oltre che non rispondente al dato normativo, risulta particolarmente farraginosa sul piano pratico-operativo, richiedendo un ulteriore passaggio di informazioni tra lavoratore e impresa fornitrice, quanto meno ai fini dell'aggiornamento della documentazione originale. Più opportuno è invece precisare in via diretta tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice, nel contratto di fornitura, i termini dell'assolvimento degli obblighi inerenti alla sorveglianza sanitaria e delle informazioni al lavoratore.

E' da ritenere peraltro che l'invio di un lavoratore che si riveli inadatto, sotto il profilo della salute, alle mansioni ed alle caratteristiche del posto di lavoro puntualmente indicate dall'impresa utilizzatrice, costituisca un inadempimento del contratto di fornitura da parte della società fornitrice, la quale sarà tenuta a sostituire il lavoratore in questione con un altro idoneo alla prestazione richiesta.

Anche per quanto riguarda l'individuazione dei lavori particolarmente pericolosi per i quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo (art.1, 4° comma, lett.f), i propositi di riferirsi a quelle lavorazioni che, statisticamente, danno luogo a più frequenti infortuni ed esiti mortali non hanno prodotto particolari effetti dovendo prendere atto del ristretto numero di casi vietati contemplati dal d.m. 31 maggio 1999, che viene ad interessare solo una piccola parte delle attività da considerare pericolose.

E' auspicabile che un'ulteriore opera di specificazione venga effettuata dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria che, come esaminato, ai sensi dell'art.1, 4° comma, lett.a), è deputata ad individuare le mansioni di maggior pericolo per la sicurezza del lavoratore o dei terzi, per le quali è vietata la fornitura del lavoro temporaneo.

L'attuale disciplina contrattuale dei settori particolarmente interessati non pare peraltro discostarsi di molto dall'elenco dei lavori vietati contenuti nel decreto ministeriale, ed anzi, in taluni casi, sembra ridurre l'ambito di estensione dei divieti, con la conseguenza di dover considerare nulle le clausole collettive interpretabili in tal senso²⁸.

Per quanto riguarda gli obblighi di informazione e di formazione in materia di salute e sicurezza che ricadono sul datore di lavoro ai sensi del d.lgs.n.626/94, la legge n.196/97 opera una ripartizione degli stessi tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice; ripartizione che è diretta conseguenza della scissione tra titolarità formale del rapporto ed effettiva utilizzazione della prestazione.

Schematicamente, e non senza contraddizioni rinvenibili nel testo, si può affermare che gli obblighi di carattere generale siano propri dell'impresa fornitrice mentre quelli specifici siano a carico dell'impresa utilizzatrice.

²⁸ Cfr. ad esempio le disposizioni in materia contenute nel rinnovo del Ccnl edilizia (industria), del 29 gennaio 2000, che se da un lato allargano il divieto ai lavori che espongono a sostanze biologiche, dall'altro lo consentono per lavori con radiazioni ionizzanti che non esigano la designazione di zone controllate o sorvegliate.

Si è detto come l'invio da parte dell'utilizzatore all'impresa di lavoro interinale di copia del documento di valutazione dei rischi sia il mezzo più appropriato per una loro esatta ricognizione e consenta a sua volta al fornitore di riportare nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, oltre alle mansioni e al relativo inquadramento, anche "le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività" da svolgere (art.3, 3° comma, lett.h), in sostanziale conformità a quanto stabilito dall'art.7, della direttiva n.91/383.

La previsione, che mira a rendere consapevole il lavoratore, fin dal momento della stipulazione del contratto con l'impresa fornitrice, dei rischi a cui può andare incontro durante la missione e delle conseguenti misure da adottare, è stata ulteriormente precisata dalla contrattazione collettiva sia per i lavoratori assunti a termine che per quelli a tempo indeterminato, rispetto ai quali l'indicazione delle misure di sicurezza deve essere contenuta nella lettera di assegnazione di ogni singola missione²⁹.

La norma in esame si collega peraltro all'obbligo, sempre a carico dell'impresa fornitrice, di informare il lavoratore temporaneo "sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale..." (art.3, 5° comma, 1° periodo).

Al riguardo l'accordo di rinnovo contrattuale dell'8 luglio 2002 prevede che tali informazioni siano fornite ai lavoratori mediante il contratto di prestazione, tramite consegna di "una nota informativa che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia"(art.14, commi 4 e 5)³⁰. E' da osservare che, ancorché gli obblighi in questione siano di carattere generale, sulla base dei principi affermati dalla giurisprudenza della Cass. in materia, il loro adempimento non potrà ritenersi esaurito con la mera consegna di una nota informativa standard, buona per tutte le occasioni, da far controfirmare al lavoratore, essendo necessario un chiaro collegamento delle

²⁹ Ai sensi dell'art.17, secondo comma, lett.A), punto 14, del Ccnl 28 maggio 1998, così come modificato dall'accordo di rinnovo dell'8 luglio 2002, per i lavoratori a tempo determinato "le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività con l'indicazione del soggetto erogatore dell'informazione e dell'attività formativa(responsabile prevenzione e protezione) nonché, ove possibile, del medico competente" dovranno essere riportate, al momento dell'assunzione, nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo; per i lavoratori a tempo indeterminato, cfr. l'art.17, 2° comma,lett.B), ultimo puntino. La soppressione del termine "eventuali" rende ancora più stringente l'obbligo in questione. Per F.P.ROSSI, *Misure di sicurezza e lavoro interinale*, in *Riv.inf.mal.prof.*, 1997, p.282, nota n.13, configurandosi le misure di sicurezza come una condizione generale del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, "ove dovesse mancare qualunque riferimento agli obblighi di sicurezza nel contenuto negoziale, il contratto posto in essere dall'impresa fornitrice sarebbe nullo, perché contrario a norme imperative volte a tutelare, al tempo stesso, l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore nonché la concorrenza e la competizione nel mercato europeo".

³⁰ A titolo esemplificativo un fac-simile di modello è riportato nell'allegato 10. Nel caso in cui il contratto di fornitura preveda che gli obblighi di cui all'art.3, comma 5, della legge n.196/97, siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice, il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve riportarne la relativa indicazione. Tali informazioni devono inoltre essere contenute nella lettera di assunzione (art.17, 2° comma, lett.A, punto 6, per i lavoratori a tempo determinato; art.17, 2° comma, lett. B, ultimo puntino, per i lavoratori a tempo indeterminato).

informazioni con i rischi prevedibilmente connessi con le attività che si andranno ad esercitare, quali desumibili dal contratto di fornitura.

Resta invece a carico dell'impresa utilizzatrice l'obbligo di informare preventivamente il lavoratore "nel caso in cui le mansioni cui è adibito...(tra l'altro) comportino rischi specifici" (art.6, 1°comma, 1°periodo). La previsione, che costituisce parziale attuazione dell'art.3, della direttiva n.91/383, ancor più di quella sull'obbligo di informazione relativo alle mansioni che richiedano una sorveglianza medica speciale, può considerarsi una specificazione degli obblighi informativi contenuti nell'art.21, del d.lgs.n.626/94 a carico del datore di lavoro e "trasferiti" all'impresa utilizzatrice dall'art.6, 1°comma, 2° parte, della legge (n.196/97).

Al riguardo di rilievo, anche sul piano operativo, è quanto stabilito dall'art.14, 3°comma, del Ccnl per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, in base al quale, nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo, i lavoratori dovranno essere informati "circa il referente dell'impresa utilizzatrice, incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione e ai luoghi di lavoro.." ³¹(il quale dovrà a sua volta comunicare al lavoratore temporaneo, ove possibile, anche il nominativo del medico competente), ribadendo pertanto che gli obblighi di informazione specifica sono a carico del soggetto utilizzatore ³².

Ulteriori perplessità suscita la disciplina in materia di obblighi formativi ed in particolare l'obbligo dell'impresa fornitrice di formare ed addestrare i lavoratori temporanei "...all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti" (art.3, 5°comma, 2°periodo), obblighi più propriamente da ricondurre all'impresa utilizzatrice, come si può del resto desumere dall'utilizzo del termine "addestramento". E' quest'ultima infatti che dovrebbe essere in grado di svolgere un'azione formativa più completa e puntuale sui rischi derivanti dalle attrezzature e dai macchinari impiegati.

Anche per gli obblighi di formazione, così come per l'informazione, alla luce di quanto detto in sede di commento della normativa comunitaria, pare appropriato ritenere che competa all'impresa fornitrice l'effettuazione d'interventi formativi, ai fini della

³¹ "Nonché sulla formazione e sull'addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività"

³² La previsione contrattuale risponde indirettamente anche all'esigenza posta dalla direttiva n.91/383 (art.6), e non espressamente prevista dalla legge italiana, di informare il servizio di prevenzione e protezione della presenza in azienda di lavoratori temporanei e delle mansioni loro attribuite, al fine di tenerne conto nell'espletamento dei suoi compiti.

sicurezza, di carattere generale mentre sia a carico dell'impresa utilizzatrice l'attività formativa specifica, compreso l'addestramento all'uso di attrezzature particolari³³.

Nel contratto di fornitura può peraltro essere previsto che gli obblighi in questione siano adempiuti dall'impresa utilizzatrice; in tal caso anche il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo dovrà contenere un'espressa indicazione al riguardo, in modo da consentire al lavoratore di conoscere il soggetto effettivamente tenuto all'adempimento degli obblighi di informazione e di formazione (art.3, 5° comma, ultimo periodo).

In tal senso è orientata la dottrina prevalente, anche se più di un dubbio sorge dall'utilizzo nel testo della norma citata del singolare ("tale obbligo"), per cui si potrebbe sostenere che il trasferimento, per atto negoziale, dall'impresa fornitrice a quella utilizzatrice possa riguardare solo l'obbligo di addestramento all'uso in sicurezza delle attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, ma non anche quello di informazione sui rischi connessi alle attività produttive in generale né quello di formazione.

Secondo parte della dottrina la possibilità di un totale trasferimento degli obblighi in questione all'impresa utilizzatrice sarebbe del resto difficilmente giustificabile: sia perché la formazione (professionale) costituisce una delle componenti tipiche dell'impresa fornitrice, che è tra l'altro tenuta a versare un apposito contributo, in percentuale alla retribuzione corrisposta ai lavoratori, in un Fondo costituito presso il Ministero del lavoro³⁴, ed è indicativa della professionalità con cui è esercitata l'attività di fornitura, sia per le stesse finalità per le quali in genere si fa ricorso al lavoro temporaneo, cioè la possibilità di reperire velocemente personale qualificato e già formato da inserire immediatamente nel contesto produttivo dell'utilizzatore. Anche in base alla normativa comunitaria si è inoltre evidenziato come la società fornitrice non possa ritenersi del tutto esonerata dall'assolvimento degli obblighi informativi e formativi in materia.

Il mancato rispetto da parte dell'utilizzatore degli obblighi informativi e formativi, a lui eventualmente trasferiti in via pattizia, darà luogo, nel contesto della trilateralità soggettiva del rapporto, da un lato alla violazione di un obbligo legale di protezione nei

³³ Un'indicazione in tal senso deriva anche dalla disciplina contrattuale (ccnl lavoro temporaneo, 28 maggio 1998) sia là dove prevede l'informazione, nel contratto di prestazioni di lavoro temporaneo, circa il referente dell'impresa utilizzatrice ai fini, tra l'altro, della "formazione" e dell' "addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività" (art.14, 3° capoverso), sia là dove include, tra i compiti della Commissione paritetica nazionale per l'igiene e la sicurezza del lavoro, quello di "formulare proposte di modelli di formazione alla sicurezza per i lavoratori temporanei, sia di base, sia generali, da effettuare da parte delle imprese fornitrici, sia specifici da realizzare, qualora se ne riscontrassero le condizioni, anche presso le imprese utilizzatrici" (art.14, 10° capoverso, 2° trattino).

³⁴ Cfr.art.5, 1° comma, legge n.196/97.

confronti del lavoratore e dall'altro ad un inadempimento contrattuale nei confronti dell'impresa fornitrice (per violazione del contratto di fornitura).

Sul piano operativo, dal momento che l'attività informativa e formativa in materia di sicurezza risulta piuttosto complessa, non sarà agevole distinguere aprioristicamente tra obblighi di base e di carattere generale e obblighi specifici³⁵.

Il tempo dedicato dall'impresa utilizzatrice a tali attività dovrà, in ogni caso, essere compreso nella durata della missione senza comportare oneri economici a carico dei lavoratori.³⁶

Particolare attenzione alla formazione dei lavoratori temporanei, attraverso l'intervento dell'Ente bilaterale (Forma-Temp), è data nell'accordo di rinnovo contrattuale dell'8 luglio 2002 (art.7). Per la formazione alla sicurezza l'apposita Commissione paritetica nazionale ha, tra l'altro, il compito di formulare proposte di modelli formativi sia generali e di base, da effettuare da parte delle imprese fornitrici, sia specifici da realizzare, eventualmente, anche presso le imprese utilizzatrici, nonché di elaborare materiali informativi e formativi adatti per il lavoro temporaneo (art.14, comma 16, 2° e 3° trattino). Potranno inoltre prevedersi, su base regionale, momenti di confronto e di verifica in merito all'applicazione di quanto stabilito in materia di formazione, informazione e prevenzione a carico delle imprese fornitrici (art.14, comma 14). A livello territoriale si è talora disposta l'attivazione da parte delle imprese fornitrici di moduli informativi e formativi, non sostitutivi degli obblighi legali e contrattuali a carico dell'utilizzatore, di carattere sperimentale per i lavoratori già selezionati ma non ancora avviati in missione³⁷.

In conclusione per quanto riguarda l'informazione e la formazione dei lavoratori si assiste dunque ad una ripartizione degli obblighi e delle relative responsabilità tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice. Non rinvenendosi nella legge n.196/97 specifiche sanzioni al riguardo occorre rifarsi a quanto stabilito dal d.lgs.n.626/94, del resto espressamente richiamato³⁸. Pertanto per i casi di violazione si applicheranno a carico dell'impresa fornitrice e/o utilizzatrice, le apposite sanzioni previste dall'art.89,

³⁵ A titolo di esempio si può ragionevolmente ritenere che rientri nella informazione e formazione di carattere generale: la conoscenza della normativa di sicurezza; il ruolo dei diversi soggetti coinvolti; i rischi prevedibilmente legati alle mansioni da svolgere ed alle attrezzature da utilizzare. Fa invece parte dell'informazione e formazione specifica quella riguardante i rischi aggiuntivi connessi: alle caratteristiche ambientali; ai prodotti utilizzati; alle procedure di pronto intervento. Cfr. sul punto il documento predisposto dal gruppo di lavoro della Regione Veneto, sopra menzionato.

³⁶ Cfr. art.22, 6° comma, d.lgs.n.626/94.

³⁷ Cfr. l'intesa tra Obiettivo Lavoro srl e Cgil-Cisl-Uil Lombardia e relative strutture di rappresentanza specifica (Alai-Nidil,Cpo), del 28 febbraio 2002.

³⁸ Sia nell'art.3, comma 5, per quanto riguarda gli obblighi in materia di sicurezza dell'impresa fornitrice, sia dall'art.6, 1° comma, in riferimento agli obblighi dell'impresa utilizzatrice.

2° comma, lett.b), per l'informazione, e dall'art.89, 2° comma, lett.a), per la formazione.

Ai sensi dell'art.6, 1° comma, 2° e 3° periodo, che riprende l'analoga previsione contenuta nell'art.8, della direttiva n.91/383, l'impresa utilizzatrice è tenuta altresì ad osservare nei confronti del lavoratore temporaneo "tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi".

La disposizione si giustifica proprio per il fatto che il lavoratore è inserito nel contesto organizzativo e produttivo dell'utilizzatore e sottoposto al potere direttivo di quest'ultimo, che è quindi il soggetto maggiormente in grado di adottare le misure preventive e protettive necessarie.

La norma costituisce inoltre specificazione del principio più generale di parità di trattamento (tra lavoratori temporanei e dipendenti dell'impresa utilizzatrice) sancito dall'art.2, della menzionata direttiva europea.

In tale prospettiva dovrebbe collocarsi anche la disposizione relativa al diritto del prestatore di lavoro temporaneo di fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva (art.6, 4° comma), presupposto per garantire l'effettivo inserimento del lavoratore nella collettività aziendale, sia quella inerente il computo dei lavoratori temporanei, in deroga al principio generale, nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione delle norme di legge o di contratto collettivo in materia di igiene e sicurezza (art.6, comma 5).

Anche ai fini dell'individuazione dei rimedi esperibili per i casi di inadempimento degli obblighi di sicurezza pare opportuno riflettere sulla qualificazione del rapporto intercorrente tra lavoratore temporaneo e impresa utilizzatrice.

In primo luogo gli obblighi di sicurezza, seppur posti prioritariamente a carico dell'impresa utilizzatrice, non possono non venire in considerazione anche nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. Ciò espressamente, per quanto detto, in riferimento all'art.3, 3° comma, lett.h) e per il fatto che il contratto di lavoro temporaneo, partecipando dei caratteri del contratto di lavoro subordinato, deve necessariamente essere integrato dai principi inderogabili posti dalla normativa prevenzionistica (potendosi richiamare l'art.1374 cod.civ. sull'integrazione del contratto).

Altrettanto il contratto di fornitura, tra le due imprese, così come configurato nella legge n.196/97, pur essendo un contratto di diritto commerciale, non rimette alla

discrezionalità delle parti negoziali la allocazione del rischio contrattuale che, invece, "è rigorosamente predeterminata dal legislatore attraverso una tipizzazione eteronoma della ripartizione di diritti, obblighi e responsabilità tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice", in virtù della finalità di tutela perseguita.

Esclusa l'esistenza di un vincolo contrattuale di carattere formale tra lavoratore temporaneo ed impresa utilizzatrice, ed escluso, d'altro lato che tutto possa essere considerato solo in termini di potere di fatto, in conseguenza del mero inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'utilizzatore, la relazione giuridica che si instaura tra lavoratore e utilizzatore può essere colta direttamente da quanto previsto dalla legge, mediante il collegamento negoziale da essa operato tra contratto di fornitura e contratto di lavoro.

E' la legge cioè che determina una ripartizione degli obblighi in materia, e la loro riconduzione principalmente in capo all'impresa utilizzatrice, dando luogo a "posizioni soggettive che, secondo le impostazioni dogmatiche tradizionali del diritto del lavoro sarebbero altrimenti dovute ricadere in capo all'agenzia fornitrice, quale formale titolare del rapporto di lavoro".

Proprio il collegamento negoziale tra i due contratti (di fornitura e di prestazioni di lavoro temporaneo) introdotto dalla legge fa sì che lavoratore temporaneo e utilizzatore non possano essere considerati come "protagonisti esclusivi" in caso di violazione degli obblighi di sicurezza; né d'altro lato si potrà delineare sempre e comunque una responsabilità solidale tra impresa fornitrice e impresa utilizzatrice, prevista espressamente dalla legge solo per quanto concerne l'obbligo della retribuzione e dei corrispondenti obblighi contributivi³⁹.

Con ciò si vuol affermare che il mancato rispetto della disciplina prevenzionistica da parte dell'utilizzatore, oltre ad esporre quest'ultimo ad una azione in giudizio ad opera del lavoratore per violazione dei diritti derivanti da norme inderogabili di legge, potrà sul piano del contratto di prestazioni di lavoro, giustificare il ricorso all'eccezione di inadempimento ex art.1460 cod.civ. verso il proprio datore di lavoro (impresa fornitrice), legittimando il rifiuto della prestazione lavorativa, senza perdita di retribuzione.

D'altro lato l'inadempimento degli obblighi di sicurezza costituisce anche una violazione del contratto di fornitura da parte dell'utilizzatore rispetto alla quale il fornitore potrà chiedere la risoluzione del contratto ed il risarcimento del danno.

³⁹ Cfr. art.1, 5°comma, lett.g) e art.6, 3°comma.

La situazione di precarietà tipica dei lavoratori temporanei li spingerà tuttavia il più delle volte a non avvalersi della tutela inderogabile offerta loro dalla legge, vanificando così l'impianto garantistico della normativa.

I lavoratori interinali sono inoltre computati ai fini dell'applicazione delle normative, di legge e di contratto collettivo, inerenti la sicurezza "nell'organico dell'impresa utilizzatrice" (art.6, 5°comma), previsione che appare di particolare rilievo in quanto eccezione alla regola della non computabilità stabilita dalla stessa disposizione.

Ciò significa che ad esempio per l'ambito di operatività dell'autocertificazione (ex art.4, 11°comma, del d.lgs.n.626/94) o per la determinazione del numero dei rappresentanti alla sicurezza, occorre considerare anche i lavoratori temporanei, equiparati dunque a tutti gli effetti ai lavoratori stabilmente occupati dall'impresa utilizzatrice. Tale principio è del tutto condivisibile dal momento che l'interesse dei lavoratori temporanei alla sicurezza è comune a quello dei dipendenti del soggetto utilizzatore, per lo stesso ambito di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, in modo analogo a quanto stabilito per i diritti sindacali (art.7, 1° e 2°comma), i lavoratori temporanei potranno esercitare i loro diritti individuali e collettivi attinenti la sicurezza presso l'impresa utilizzatrice, anche tramite la partecipazione all'elezione del rappresentante alla sicurezza, che dunque dovrà occuparsi della tutela di tali lavoratori, ben potendo lo stesso lavoratore temporaneo essere eletto Rls sempre che sia messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice per un periodo congruo per l'espletamento del suo mandato.

Una conferma in tal senso deriva dalla disciplina contrattuale (art.14, 10°comma, Ccnl lavoro temporaneo) che richiama la norma legale sul computo dei lavoratori temporanei nell'organico dell'impresa utilizzatrice "ai fini dell'applicazione di quanto previsto dagli artt.18 e 19 del d.lgs. n.626/94", che riguardano appunto l'individuazione e le attribuzioni del Rls.

Più problematico è il rapporto dei lavoratori temporanei con i dipendenti dell'impresa fornitrice addetti al suo funzionamento.

In tal caso infatti si tratta di lavoratori assunti dallo stesso datore di lavoro ma rispetto ai quali è più difficile individuare un interesse comune in quanto la prestazione lavorativa si svolge in ambiti completamente diversi. L'espressa previsione del computo dei lavoratori temporanei nell'organico del datore di lavoro utilizzatore esclude peraltro che essi, quanto meno ai fini dell'applicazione della normativa sulla sicurezza, possano essere considerati rilevanti anche per la determinazione dell'organico dell'impresa fornitrice. Ciò non significa tuttavia che ai lavoratori temporanei non sia attribuito, anche nei confronti della società di lavoro interinale, alcun diritto in senso lato

sindacale. Il 3° comma, dell'art.7, riconosce, infatti, a favore dei lavoratori temporanei dipendenti della stessa impresa fornitrice che operino presso diverse imprese utilizzatrici, uno specifico diritto di riunione, le cui modalità sono demandate alla determinazione della contrattazione collettiva.

La disciplina contrattuale applicativa dell'art.7, della legge n.196/97 ha disposto una regolazione particolareggiata dei diritti sindacali dei lavoratori temporanei.

In particolare qualificante novità dell'accordo di rinnovo contrattuale dell'8 luglio 2002 è l'individuazione di un nuovo modello di rappresentanza sindacale dei lavoratori temporanei articolato da un lato sulla figura del delegato territoriale, nominato dalle singole organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, e dall'altro sui rappresentanti aziendali, eletti direttamente dai lavoratori temporanei operanti in una stessa impresa utilizzatrice (nelle aziende che impieghino più di trenta prestatori di lavoro temporaneo contemporaneamente per più di tre mesi, anche di imprese fornitrici diverse).

A tale rappresentanza, con compiti di intervento nei confronti delle imprese fornitrici per l'applicazione dei contratti e delle norme in materia di lavoro, è garantito un determinato monte ore di permessi retribuiti⁴⁰.

Si è dunque preferito un modello di rappresentanza specifica dei lavoratori temporanei, prendendo atto delle difficoltà sul piano pratico di organizzare forme di rappresentanza sindacale comuni a gruppi eterogenei di lavoratori sia con riguardo ai dipendenti interni delle imprese fornitrici che ai dipendenti delle imprese utilizzatrici. Per un'efficace tutela dei lavoratori temporanei sarà comunque opportuno sviluppare un raccordo con le rappresentanze sindacali già esistenti in azienda, al fine di superare possibili contrasti tra gli interessi della manodopera stabilmente occupata e quelli della forza lavoro precaria, quale in definitiva rimane il lavoro temporaneo.

Particolare rilievo anche in materia di sicurezza riveste infine la norma che attribuisce l'esercizio del potere disciplinare all'impresa fornitrice, scindendolo da quello direttivo, che è invece proprio del datore di lavoro utilizzatore (art.6, comma 6).

Si ricorda che ai sensi dell'art.4, 1° comma, della legge n.196/97, "il prestatore di lavoro temporaneo...è tenuto...all'osservanza di tutte le norme di legge e di contratto collettivo applicate ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice"⁴¹.

⁴⁰ Cfr. artt. 8 e 9, Ccnl .

⁴¹ In termini sostanzialmente analoghi si esprime la disciplina contrattuale. Durante la "missione" il codice disciplinare applicabile al lavoratore temporaneo è dunque quello dell'impresa utilizzatrice, anche se poi i lavoratori temporanei sono anche destinatari delle norme disciplinari specifiche delle aziende fornitrici. In tal senso cfr. in particolare l'art.31, 1° e 2° capoverso, Ccnl 28 maggio 1998 , sul punto non modificato dall'accordo di rinnovo dell'8 luglio.

Nel caso in cui il lavoratore interinale non rispetti i propri obblighi di sicurezza (rifiuti ad esempio di utilizzare i dispositivi di protezione individuale), l'impresa utilizzatrice non potrà dunque adottare direttamente la sanzione ma dovrà comunicare alla fornitrice gli elementi che formeranno oggetto di contestazione ai sensi dell'art.7, dello Statuto dei lavoratori, mantenendo quest'ultima un proprio ambito di discrezionalità in merito all'adozione del provvedimento disciplinare⁴².

Parte della dottrina ha sostenuto che ben avrebbe potuto invece il legislatore riservare all'impresa utilizzatrice l'adozione di quelle sanzioni disciplinari più lievi (come il richiamo verbale o l'ammonizione scritta) che non vengono ad incidere sul rapporto di lavoro intercorrente tra lavoratore temporaneo e impresa di lavoro interinale, senza dover necessariamente attivare la complessa procedura. Si è tuttavia evidenziato lo scarso rilievo pratico della questione, dal momento che, se nel lavoro temporaneo le assunzioni sono in genere a termine, nel caso di comportamenti scorretti da parte del lavoratore la società fornitrice tenderà a non riassumerlo per il futuro piuttosto che adottare nei suoi confronti provvedimenti disciplinari di tipo conservativo.

Stante la sottoposizione del lavoratore al potere direttivo del soggetto utilizzatore si ritiene comunque che, in caso di infrazioni, quest'ultimo possa adottare misure di sospensione cautelare o di esonero temporaneo dalla prestazione, in attesa della definizione della procedura disciplinare.

La somministrazione di lavoro nel d.lgs.276/2003 (cenni)

Il d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, attuativo della legge n.30/2003, delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, entrato in vigore il 24 ottobre 2003, abroga, pur stabilendo un regime transitorio, la disciplina del lavoro interinale contenuta nella legge n.196/1997 (e del divieto di intermediazione di manodopera, di cui alla legge n.1368/1960), introducendo la nuova fattispecie della *somministrazione di lavoro*.

Caratteristiche principali di tale istituto sono:

- la possibilità di concludere un contratto di somministrazione non solo a tempo determinato, ma anche a tempo indeterminato, seppur nei casi previsti dalla legge;

⁴² Secondo quanto precisato dalla disciplina contrattuale (art.31, 7° comma Ccnl), la quale prevede l'adozione del provvedimento disciplinare da parte dell'impresa fornitrice solo come "eventuale" ; nel più recente accordo di rinnovo è stato peraltro aggiunto che "in caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il licenziamento per giusta causa, l'impresa di fornitura può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato" (art.31, 8° comma).

– la possibilità di ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;

– un nuovo regime sanzionatorio volto a reprimere solo le forme fraudolente e irregolari di intermediazione.

In tema di salute e sicurezza per la somministrazione di lavoro si richiama sostanzialmente la disciplina in vigore per il lavoro interinale. Ciò con riguardo:

- ai requisiti giuridici del personale direttivo delle Agenzie del lavoro, che non deve aver riportato condanne penali, tra l'altro, "per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro" (art.5, 1°comma, lett.d);
- al divieto del ricorso al contratto di somministrazione di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.4, del d.lgs.n.626/1994 (art.20, 5°comma, lett.c);
- all'indicazione della presenza di eventuali rischi e delle relative misure di prevenzione, tra gli elementi del contratto di somministrazione (art.21, 1°comma, lett.d);
- al non computo del lavoratore, nel caso di contratto di somministrazione a tempo determinato, "nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro" (art.22, comma 5);
- alla ripartizione degli obblighi di sicurezza tra somministratore ed utilizzatore (art.23, 5°comma);
- ai diritti sindacali, che il lavoratore può esercitare presso l'utilizzatore per tutta la durata della somministrazione (art.24);
- agli obblighi assicurativi contro gli infortuni e le malattie professionali, a carico del somministratore (art.25, 2°comma).

E' da rilevare che dei danni arrecati ai terzi dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni ne risponde l'utilizzatore (art.26).

Al riguardo è da notare come l'ampia facoltà di ricorso alla somministrazione di lavoro nelle ipotesi previste dal decreto (ben al di là di quanto indicato nella delega - cfr. art.1, 2°comma, lett.m), punto 2, legge n.30/2003), attribuendo alla contrattazione collettiva un ruolo solo integrativo per la definizione di ulteriori casi (art.20, 3°comma, in riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), non pare rispondente alla precedente disciplina del lavoro interinale. Quest'ultima, come si è visto, affidava infatti in primo luogo alla contrattazione

collettiva non solo la determinazione dei casi in cui poteva essere concluso il contratto di fornitura (art.1, 2° comma, lett.a), legge n.196/1997), ma anche le ipotesi di divieto "...con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi", previsione tanto più necessaria in assenza, nel decreto in esame, di una espressa indicazione dei lavori particolarmente pericolosi per i quali non si dovrebbe comunque far ricorso al contratto di somministrazione.

Il carattere in prospettiva sostitutivo della somministrazione di lavoro, ammessa anche a tempo indeterminato, rispetto al lavoro interinale (ai sensi infatti dell'art.85, 1° comma, lett.c) ed f) sono abrogate non solo le norme della legge n.1369/1960, sul divieto di intermediazione di manodopera, ma anche quelle sul lavoro interinale - artt.1-11, legge n.196/1997) richiederebbe d'altro lato una più puntuale ripartizione degli obblighi di sicurezza tra fornitore ed utilizzatore, quanto meno in relazione agli aspetti più dibattuti sul piano applicativo; in particolare gli obblighi di informazione, di formazione e di sorveglianza sanitaria.

In via transitoria è previsto che le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulate ai sensi dell'art.1, 2° comma, lett.a) della legge n.196/1997, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto, mantengano, salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine mentre quelle stipulate ai sensi dell'art.1, comma 3 (introduzione in via sperimentale per i settori dell'agricoltura e dell'edilizia), mantengano la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale (art.86, 3° comma).

Le modificazioni del mercato del lavoro e i loro riflessi sulla salute dei lavoratori

Una sequenza sommaria analisi dei problemi proposti per la valutazione del rischio e l'esperienza accumulata negli anni di induzione a ritenere che per promuovere un modello di gestione del rischio professionale che si possa rivelare efficace in tutti gli ambienti di lavoro si debba tener conto delle differenze strutturali tra le aziende oggetto dell'opera di promozione della salute. Un programma generale è delineato per venire incontro alle esigenze di un grosso complesso industriale per il quale può essere realizzato un sistema di lavoro sicuro. Di fatto, mentre sono disponibili ormai

Le modificazioni del mercato del lavoro e i loro riflessi sulla salute dei lavoratori

l'esperienza di promozione della salute nelle piccole e medie imprese (PMI) è ancora ai primi passi, e questa nelle microimprese quasi inesistente.

Se pure le aziende europee hanno preso atto di questo dato, e cercano di promuovere la ricerca nella prevenzione per le PMI, questo processo è ancora troppo lento in rapporto all'evoluzione del mercato del lavoro, alle trasformazioni che in esso occorrono e all'impegno che si va determinando anche sui concetti correlati di salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione e partecipazione.

Il mercato del lavoro sta andando incontro ad una sostanziale trasformazione, con un inasprimento del lavoro intensivo. Se esso in passato rappresentava meno del 20% del mercato del lavoro, questa quota è destinata ad aumentare rapidamente.

Questo fenomeno sta avvenendo con rapidità da parecchio tempo legislativo. La materia è stata solo recentemente regolamentata da provvedimenti come la L. 130/97, alla data di scrittura della presente nota si applicano norme a carattere regionale.

Attualmente operano sul mercato, in concorrenza tra loro, tre tipi di aziende che possiamo definire:

- Le società che forniscono lavoro intensivo;
- Gli uffici di collocamento privati;
- Le società di staff leasing.

Le società di lavoro intensivo sono regolamentate dalla L. 130/97, dove le attività sono definite come "attività lavorative in cui il lavoratore è sottoposto a un'attività lavorativa di tipo intensivo, in cui il lavoratore è sottoposto a un'attività lavorativa di tipo intensivo, in cui il lavoratore è sottoposto a un'attività lavorativa di tipo intensivo".

Le modificazioni del mercato del lavoro e i loro riflessi sulla salute dei lavoratori

Una seppur sommaria analisi dei modelli proposti per la valutazione del rischio e l'esperienza accumulata negli anni ci inducono a ritenere che per proporre un modello di gestione del rischio professionale che si possa rivelare efficace in tutti gli ambienti di lavoro si debba tener conto delle differenze strutturali tra le aziende oggetto dell'opera di promozione della salute. Un programma pensato e articolato per venire incontro alle esigenze di un grosso complesso industriale ben difficilmente potrà rivelarsi efficiente se applicato ad una media o piccola azienda. Di fatto, mentre sono disponibili ormai numerosi studi condotti a livello di compagnie multinazionali e conglomerati, l'esperienza di promozione della salute nelle piccole e medie imprese (PMI) è ancora ai primi passi, e quella nelle microimprese quasi assente.

Se pure le agenzie europee hanno preso atto di questo dato, e cercano di promuovere la ricerca nella prevenzione per le PMI, questo processo è ancora troppo lento in rapporto all'evoluzione del mercato del lavoro, alle trasformazioni che in esso occorrono e all'impatto che si va determinando anche sui concetti correnti di salute e sicurezza sul lavoro, prevenzione e partecipazione.

Il mercato del lavoro sta andando incontro ad una sostanziale trasformazione, con un incremento del lavoro intermittente. Se esso in passato rappresentava meno del 2% del mercato del lavoro, questa quota è destinata ad accrescersi rapidamente.

Questo fenomeno sta avvenendo così rapidamente da precorrere i tempi legislativi. La materia è ancora solo parzialmente regolamentata da provvedimenti come la L.196/97, alla quale si aggiungono norme a carattere regionale.

Attualmente operano sul mercato, in concorrenza tra loro, tre tipi di aziende che forniscono lavoro:

- Le società che forniscono lavoro interinale;
- Gli uffici di collocamento privati;
- Le società di staff leasing.

Se le società di lavoro interinale sono regolamentate dalla L.196/97, tutte le altre obbediscono solo a normative locali, in un sostanziale clima di "deregulation". La tendenza a deregolamentare ulteriormente questa quota del mercato del lavoro, riducendo anche i vincoli attualmente previsti per le società fornitrici di lavoro interinale, è viva e presente, per cui c'è da ritenere che nel prossimo futuro una consistente quota di lavoratori opererà in una condizione assai diversa da quella che

siamo abituati a considerare in relazione alle attuali grandi imprese industriali e di servizi.

Le varie forme di aziende intermediarie dei rapporti di lavoro sono sostanzialmente in concorrenza tra loro. Gli uffici di collocamento privati, che possono essere aperti anche da Enti e associazioni (come sindacati o organizzazioni dei datori di lavoro) fondano il proprio vantaggio competitivo sulle dimensioni e sulla specificità della committenza.

La differenza sostanziale tra le società fornitrici di lavoro interinale e quelle di staff leasing è che le prime forniscono lavoro a tempo determinato, mentre le seconde forniscono lavoratori a tempo indeterminato. Quest'ultima modalità consente di ridurre ulteriormente il costo del lavoro. La retribuzione, infatti, è generalmente fissata al livello tabellare più basso, e la contribuzione è mediamente minore nel lavoro a tempo indeterminato rispetto al rapporto a tempo determinato. Ma le aziende di "staff leasing" sembrano dunque avere un vantaggio competitivo, che potrebbe consentire loro di affermarsi rapidamente. Ciò che ha più rilievo ai fini sociali e di tutela della salute, è che il recesso dal rapporto di lavoro da parte dell'azienda utilizzatrice della manodopera è più facile per un lavoratore in "staff leasing" piuttosto che per un classico lavoratore interinale, in certa misura preservato dal licenziamento dalla durata temporanea del suo rapporto di lavoro. Poiché i contratti di fornitura di lavoro prevedono espressamente una clausola di gradimento da parte dell'azienda utilizzatrice, è verosimile ritenere che i lavoratori più attivi sul piano sindacale o di tutela dei diritti alla salute e alla sicurezza nel luogo di lavoro possano trovarsi maggiormente esposti al rischio di un giudizio di "non gradimento" che potrebbe decisamente danneggiare la loro posizione occupazionale anche presso l'azienda fornitrice di manodopera.

Le società di staff leasing si pongono oggi come una reale novità nello scacchiere del lavoro interinale, con vantaggi concorrenziali rispetto agli altri tipi di fornitori di lavoro che risiedono soprattutto nella minore tutela dei lavoratori. In particolare ci preme qui sottolineare un aspetto specifico del lavoro a chiamata: le società fornitrici di manodopera possono a proprio arbitrio stabilire le condizioni per l'assunzione del lavoratore, commisurando tali caratteristiche specifiche alle richieste che hanno dal mercato. Di fatto ciò corrisponde ad eludere il principio della non discriminazione, in quanto la società potrà fissare qualsiasi parametro, ivi comprese, eventualmente, caratteristiche genetiche dei lavoratori.

L'espansione del lavoro interinale comporta anche un altro risultato: il processo di esternalizzazione (outsourcing) delle attività e dei servizi, che ha caratterizzato negli anni '80-'90 tutte le grandi aziende industriali, generando una serie di problemi di sicurezza e salute nelle ditte appaltatrici e sub-appaltatrici che solo la più recente

legislazione in materia sembra voler affrontare, è superato da un altro fenomeno, potenzialmente più deostruente: la nascita delle *neo-microaziende industriali*. In un prossimo futuro, saranno sempre più numerose le aziende composte da un solo imprenditore, o al più da uno staff dirigenziale limitato di 5-6 dirigenti, ma con una capacità produttiva ed un impatto ambientale e sociale confrontabili con quelli di industrie tradizionali di medie dimensioni. In queste neo-microindustrie i mezzi di produzione saranno presi in leasing, ma soprattutto sarà acquisito con contratti di affitto il personale. Un simile tipo di azienda non ha alcun bisogno di esternalizzare, ma può gestire con assoluta libertà le relazioni industriali e la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, nella sostanziale assenza di vincoli legislativi.

La minore regolamentazione di tutte le forme di lavoro interinale, ma soprattutto le peculiarità del rapporto di lavoro, inducono a ritenere che la tutela delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro in questa parte del mondo del lavoro potrebbe essere meno valida ed efficace.

Nel contratto interinale, difatti, la durata del rapporto di lavoro, tanto quello a tempo determinato fornito dalle tradizionali aziende di lavoro interinali, quanto quello a tempo indeterminato fornito dallo staff leasing, è assolutamente variabile. In molti casi esso tende ad essere estremamente breve. Un esempio è il cosiddetto "job on call", lavoro a chiamata, in cui il lavoratore, dipendente da una azienda di staff leasing, può essere raggiunto in qualsiasi momento da una chiamata e deve garantire la propria disponibilità immediata. E' ben noto che in medicina del lavoro la valutazione del rischio per l'individuo deriva strettamente dal tipo di noxa in gioco e dalla durata di esposizione a ciascun agente di rischio. Nel lavoro a tempo parziale con clausola di elasticità (tipo "job on call") si pongono insormontabili problemi nella identificazione, valutazione e verifica dei fattori di rischio professionali; la estrema elasticità della risposta alla chiamata e la necessità di rendersi immediatamente disponibili pone inoltre difficoltà di non facile soluzione in merito alla formazione dei lavoratori finalizzata alla prevenzione dei rischi specifici e alla loro sorveglianza sanitaria preventiva.

E' difficile ipotizzare che le aziende fornitrici di lavoro interinale possano efficacemente formare i propri lavoratori verso i rischi che essi affronteranno nelle diverse aziende cui saranno forniti, proprio perché le aziende fornitrici non hanno e non possono avere una diretta e specifica conoscenza degli ambienti di lavoro in cui essi andranno a lavorare. La qualifica professionale del lavoratore sarà di scarsa utilità, perché è del tutto differente il profilo di rischio di un saldatore che svolga la sua attività per conto di una azienda termoidraulica, di una metalmeccanica o di una galvanica. Oppure, per fare un

altro esempio, sarà sostanzialmente diverso il rischio per un lavoratore addetto alla manutenzione di impianti di condizionamento che sia chiamato in un palazzo adibito a uffici o per lo stesso lavoratore che si trovi a prestare servizio in un ospedale o in un laboratorio batteriologico. Attualmente gli obblighi di formazione sui rischi sono posti a carico dell'azienda fornitrice di manodopera interinale; il che lascia supporre che possa essere fornita ai lavoratori solo una informazione generica e aspecifica, di problematica utilità nelle situazioni concrete che i lavoratori si troveranno a fronteggiare. In capo all'azienda utilizzatrice v'è invece l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi specifici. Per ovviare alla carenza di conoscenze relative al rischio lavorativo specifico che è ravvisabile in questi esempi sarebbe necessario un collegamento tra il datore di lavoro fornitore del lavoro interinale e quello utilizzatore. Ma tale collegamento è un costo, e vi è la tendenza da parte del mercato a rifiutare tutti i costi che non siano espressamente previsti per legge. Da qui scaturisce la possibile inefficienza delle attività di formazione e di sorveglianza sanitaria nel lavoro interinale. Verrebbe anche a cadere, per lo stesso motivo di variabilità, imprevedibilità e difficile registrabilità dell'esposizione, il nesso causale tra esposizione a rischio professionale e malattie, sia sul piano individuale, sia sul piano epidemiologico.

Si può temere che per tale motivo nel prossimo futuro possano aumentare le malattie professionali "orfane", per le quali la specifica causa può essere solo supposta "a posteriori", ma non identificata con certezza e meno che mai prevenuta.

Inoltre, dal momento che tutto l'impianto della prevenzione si basa, nelle normative europee come in quelle a carattere nazionale e locale, sulla relazione diretta tra lavoratore e datore di lavoro ed anche sulla continuità di tale relazione, l'intermediazione nella fornitura di manodopera potrebbe, di fatto, sminuire la responsabilità dell'imprenditore.

Il lavoratore infatti può risultare protagonista della prevenzione nel momento in cui c'è un rapporto unitario col datore di lavoro. Nel momento in cui questo rapporto si spezza, per l'interposizione di una azienda fornitrice di manodopera, le possibilità del lavoratore di intervenire personalmente sulle tematiche di sicurezza, salute e ambiente sono praticamente azzerate. Il lavoratore che segnalasse eventuali disfunzioni, carenze o inadempienze in materia di sicurezza, assumerebbe una posizione scomoda; proprio per ovviare a ciò è stata definita la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), cui sono state concesse specifiche prerogative e garanzie. Nelle neo-microaziende e anche nelle più grandi aziende utilizzatrici di manodopera interinale, viceversa, è ben difficile che vi siano le condizioni per l'elezione dei RLS, e in ogni caso

è dubbio che questi, ove presenti, possano assumere efficacemente la tutela anche dei lavoratori interinali.

La strada per ovviare a tali difficoltà è ancora in gran parte da tracciare. Una via potrebbe essere quella di ritagliare uno specifico ruolo dei Contratti Collettivi di Lavoro, rafforzando per questo tramite le discipline contrattuali per il lavoro intermittente. Un'altra via, non alternativa alla prima, ma forse più efficace, sarebbe quella di introdurre una legislazione premiante, che potrebbe avere anche carattere locale (regionale o di area), al fine di stimolare la qualità di impresa e la responsabilità degli imprenditori, accreditando le aziende fornitrici o utilizzatrici di manodopera interinale che dimostrino di avere effettivamente realizzato i principi di promozione della salute nei luoghi di lavoro, in relazione ai rischi professionali.

Il nesso causale fra esposizione a rischio professionale e malattia, sia sul piano epidemiologico, sia sul piano individuale, è complesso e difficile da stabilire. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta.

La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta.

La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta.

La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta. La malattia può essere il risultato di un'esposizione prolungata, o di un'esposizione acuta, o di un'esposizione ripetuta.

Introduzioni

nei paesi dell'Unione europea si assiste ad un importante sviluppo del lavoro interinale. Vi sono notevoli differenze tra i paesi dell'Unione circa le tipologie, l'ampiezza del fenomeno e la tipologia del lavoro interinale. Nonostante ciò, si individuano alcune tendenze comuni:

* Si tratta di un settore in espansione. A titolo di esempio il numero dei contratti di lavoro interinale conclusi in Spagna nel 1995 si attestava intorno a 380.000, nel 1996 questa cifra è più che raddoppiata (più di 800.000); è più che triplicata nel 1997.

Lavoro interinale e la salute al lavoro. Quale bilancio trarre dall'applicazione della direttiva comunitaria del 1991 in Europa?

Questo tipo di lavoro interessa nella maggioranza dei casi i giovani lavoratori.

* Il lavoro interinale è un importante fattore di precarietà. I dati relativi agli incidenti di lavoro riflettono generalmente questo fenomeno (nel campo delle condizioni di lavoro). Per quanto riguarda il contratto lavorativo, il lavoro interinale costituisce talvolta la tappa antecedente al lavoro a tempo indeterminato ma spesso contribuisce a uno stoppamento del mercato del lavoro. I gruppi « debole » scendono molto più difficilmente di altri ad un impiego stabile. Questo fenomeno può essere osservato nei paesi Bassi (vedi Ramery et al., 2003) dove, su cento lavoratori che avevano un contratto temporaneo nel 1994, solo il 43,2% aveva un contratto stabile due anni più tardi, il 32,8% avevano sempre un contratto temporaneo e l'1,1% erano diventati disoccupati. Nel Regno Unito su cento lavoratori con contratto a durata indeterminata a tempo pieno nel 1993, nel 2000 avevano un impiego il 50,6%. Per i lavoratori interinali la proporzione era del 33,9%, 7,6% erano disoccupati e 8,8% non erano più sul mercato del lavoro (Folde et al., 2003). Per altro la durata della maggior parte dei contratti di lavoro interinale è generalmente molto corta.

* Generalmente le agenzie di lavoro interinale sono un numero limitato. In diversi paesi dell'Unione Europea, meno di dieci imprese concentrano la maggior parte dell'impiego nel settore. La maggioranza di queste imprese ha una dimensione europea se non addirittura mondiale.

La tipologia del lavoro interinale può variare da un paese all'altro. Nella maggior parte dei paesi dove il lavoro interinale ha raggiunto un livello di sviluppo consistente, si

Introduzione.

Nei Paesi dell'Unione europea si assiste ad un importante sviluppo del lavoro interinale. Vi sono notevoli differenze tra i Paesi dell'Unione circa la cronologia, l'ampiezza del fenomeno e la tipologia del lavoro interinale. Nonostante ciò, si individuano alcune tendenze comuni :

- Si tratta di un settore in espansione. A titolo di esempio il numero dei contratti di lavoro interinale conclusi in Spagna nel 1995 si attesta intorno a 380.000, nel 1996 questa cifra è più che raddoppiata (più di 800.000), e più che triplicata nel 1997 (più di 1.300.000). Per finire tra il 1998 e il 2002 in un valore che si attesta tra i 1.800.000 e un po' più di 2.000.000.
- Questa tipologia di lavoro, interessa nella maggioranza dei casi i giovani lavoratori.
- Il lavoro interinale è un importante fattore di precarietà. I dati relativi gli incidenti di lavoro riflettono generalmente questo fenomeno (nel campo delle condizioni di lavoro). Per quanto riguarda il curriculum lavorativo, il lavoro interinale costituisce talvolta la tappa antecedente al lavoro a tempo indeterminato ma, spesso, contribuisce a uno sdoppiamento del mercato del lavoro. I gruppi « deboli » accedono molto più difficilmente di altri ad un impiego stabile. Questo fenomeno può essere osservato nei Paesi Bassi (vedi Remery et al., 2002) dove, su cento lavoratori che avevano un contratto temporaneo nel 1994, solo il 43,2% aveva un contratto stabile due anni più tardi, il 32,8 % avevano sempre un contratto temporaneo e l'11,2% erano divenuti disoccupati. Nel Regno Unito su cento lavoratori con contratto a durata indeterminata a tempo pieno nel 1999, nel 2000 avevano un impiego il 96.6%. Per i lavoratori interinali la proporzione era del 83,9%: 7,6% erano disoccupati e 8,6% non erano più sul mercato del lavoro (Forde et Slater, 2003). Per altro la durata della maggior parte dei contratti di lavoro interinale è generalmente molto corta.
- Generalmente le agenzie di lavoro interinale sono un numero limitato. In diversi paesi dell'Unione Europea, meno di dieci imprese concentrano la maggior parte dell'impiego nel settore. La maggioranza di queste imprese ha una dimensione europea se non addirittura mondiale.

La tipologia del lavoro interinale può variare da un paese all'altro. Nella maggior parte dei paesi dove il lavoro interinale ha raggiunto dei livelli di sviluppo considerevoli, si

tratta piuttosto di un lavoro operaio, nei settori industriali e a maggioranza di uomini. Così, in Belgio, il lavoro interinale è fortemente concentrato nei settori industriali dove spesso i rischi sono notevoli. Secondo il rapporto di valutazione 2000 della politica federale del lavoro: il 22,4 % del numero totale di ore interinali sono svolte nel settore metallurgico, il 13,3 % nell'alimentare e il 10,7 % nella chimica. Al contrario, nei paesi dove il lavoro interinale è meno sviluppato, i settori maggiormente coinvolti sono, i servizi, le professioni amministrative e la popolazione femminile. Il Regno Unito a riguardo si trova in una posizione intermedia. Secondo i dati della Labour Force Survey del 2002, più del 36% dei lavoratori interinali appartengono ai due gruppi delle "professioni elementari" e "operatori di macchina" contro più del 21 % dell'insieme dei lavoratori. Ugualmente una elevata presenza di lavoratori interinali, si riscontra nelle professioni amministrative e di segretariato (23% contro circa il 14% per l'insieme dei lavoratori). La crescita riscontrata fra il 1994 e il 2000¹ indica che i due settori dove lo sviluppo del lavoro interinale è stato più marcato sono il settore dell'edilizia (con una crescita del 291,4%) e il settore metallurgico (con una crescita del 350,7%) mentre la crescita di settori dei servizi come le banche, i servizi finanziari (54,6%) o l'alberghiero, la ristorazione e il commercio (123,2%) è stata molto più contenuta.

La regolamentazione del lavoro interinale è avvenuta in diversi tempi e con modalità diverse. Le imprese di lavoro interinale hanno esercitato un'intensa pressione lobbistica per poter modificare le legislazioni restrittive. A livello internazionale, hanno riportato un notevole successo con l'abrogazione nel 1997 della Convenzione n° 96 dell'Organizzazione Nazionale del Lavoro². Attualmente, tutti i paesi dell'Unione Europea hanno disciplinato questa forma contrattuale, e hanno aperto il mercato del lavoro ai servizi di collocamento con fini lucrativi svolti dalle agenzie di lavoro interinale. In alcuni paesi anche le agenzie pubbliche di collocamento hanno istituito servizi di lavoro interinale.

La valutazione statistica del lavoro interinale presenta diversi ostacoli. Questo spiega le differenze a volte considerevoli nelle stime. Alcune fonti considerano l'insieme delle persone che durante un certo anno hanno lavorato almeno una volta con contratto, per un'agenzia interinale quale che fosse la durata del contratto. Altre fonti si basano sulla

¹ Fonte : Labour Force Survey Spring Quarter.

² La Convenzione n° 96 dell'OIT (adottata nel 1947) proibiva i servizi di collocamento a pagamento. E' stata sostituita dalla Convenzione n° 181 del 1997, che definisce un quadro regolamentare più rigido. L'adozione di questa convenzione è stata considerata un successo importante per il patronato delle imprese di lavoro interinale.

definizione di una posizione lavorativa il giorno in cui l'inchiesta è stata condotta. La prima metodologia permette di valutare il numero globale di lavoratori coinvolti in un modo o nell'altro al lavoro interinale. Il secondo metodo dà un'idea approssimativa della quantità complessiva di lavoro interinale nella vita economica.

L'esempio del Belgio permette di misurare lo scarto di valutazione tra i due metodi. Il primo metodo indica che dalla fine degli anni novanta, ogni anno, dalle 300.000 alle 350.000 persone hanno lavorato per almeno un giorno come lavoratori interinali. Le stime riportate dallo studio della Fondazione Europea di Dublino riportano un po' più di 60.000 lavoratori interinali nel 1999. Di contro, nel Regno Unito le stime della Fondazione Europea di Dublino riportano un po' più di 550.000 lavoratori interinali nel 1999 mentre le stime di *Health and Safety Executive* per lo stesso anno si limitano a meno della metà con 250.000 lavoratori. L'incertezza delle statistiche riflette in qualche modo la forte precarietà che caratterizza il lavoro interinale. Così, in Belgio nel 2000 per circa 303.000 lavoratori interinali si è avuto in media un po' più di 71.000 collocati al giorno, il che implica approssimativamente che il lavoro interinale ha rappresentato per questa popolazione meno di un quarto di un tempo completo di lavoro³.

Dati dell'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute dei lavoratori interinali.

I dati nazionali relativi agli infortuni sul lavoro sono significativi perché dimostrano che i lavoratori interinali sono particolarmente esposti al pericolo di incidenti.

In Francia, una ricerca della DARES del 1998, concernente le condizioni del lavoro indicano una maggiore incidenza d'infortuni per i lavoratori interinali rispetto ai lavoratori fissi. I tassi d'infortunio per l'insieme dei lavoratori è dell'8,5 %. Per i lavoratori interinali si alza al 13,3%. Solo per gli apprendisti, la percentuale è superiore (15,7%).

In Spagna, l'insieme dei dati disponibili concernenti gli infortuni sul lavoro indicano una forte correlazione tra il lavoro precario e l'elevata percentuale d'infortunio.

La maggior parte dei dati disponibili non fa distinzione tra un'attività temporanea, svolta per conto di un'azienda (Contratto a tempo determinato) e il lavoro interinale. Uno studio sistematico di statistiche degli infortuni sul lavoro tra il 1988 e il 1995

³ Le cifre del 2001 permettono di constatare l'aumento di questa precarietà ; il numero totale di interinali aumenta (315.763) mentre il numero medio di lavoratori interinali collocati al giorno , diminuisce (68.183).

mostra una tendenza costante. Negli otto anni considerati, i tassi di incidenza di infortuni, su mille lavoratori, sono stati 2,47 volte più elevati per i lavoratori temporanei rispetto ai tassi di incidenza dei lavoratori fissi.

Per gli incidenti mortali i tassi di incidenza sono stati 1,8 volte più elevati (Boix e al. 1997). Qualche ricerca ha messo in evidenza che, tra i lavoratori temporanei, i lavoratori interinali presentano tassi di infortunio significativamente più elevati ma l'*Institut National de Sécurité et Hygiène au Travail* non elabora statistiche specifiche per i lavoratori interinali. Uno studio condotto nel 2003 sulle statistiche relative al periodo 1996-2002 mostra che la situazione tende a peggiorare (UGT, 2003). Si è costata che il tasso di frequenza d'infortunio aumenta molto più nettamente per i lavoratori temporanei che per i lavoratori fissi. Tra il 1996 e il 2002, questo tasso per i lavoratori temporanei è passato da 101 a 121 per mille lavoratori, per i lavoratori fissi è passato da 42 a 45 per mille.

La tabella seguente permette di verificare la maggior frequenza di incidenti dei lavoratori interinali in Belgio.

Confronto degli infortuni sul lavoro : lavoratori interinali e l'insieme dei lavoratori in Belgio.

	Operai		Impiegati		Operai 66,5 % + Impiegati 33,5 %	
	TUTTI	L.I.	TUTTI	L.I.	TUTTI	L.I.
Tasso di frequenza	61,7	124,56	7,25	5,03	41,25	87,27
Tasso di gravità reale	1,4	2,41	0,14	0,25	0,98	1,66
Tasso di gravità globale	2,65	6,48	0,265	0,67	1,86	4,45

Fonte: dati del servizio centrale di prevenzione che si basano su gli infortuni sul lavoro dichiarati dalle agenzie di lavoro interinale nel 2002. Il confronto è fatto sui lavoratori interinali e l'insieme dei lavoratori nel 2001

Non esistono dati sistematici sulla salute nei luoghi di lavoro per i lavoratori interinali, al di fuori delle statistiche relative agli infortuni denunciati. Questa significativa lacuna dimostra l'insufficienza delle politiche pubbliche riguardanti la prevenzione degli infortuni. Esistono tuttavia differenti ricerche che fanno supporre che l'elevato tasso di infortunio riscontrabile nel settore è solo la punta di un iceberg e che, più in generale, i lavoratori interinali sono esposti a condizioni di lavoro pericolose che nuocciono alla loro salute.

La ricerca europea sulle condizioni di lavoro condotta dalla Fondazione Dublino non permette sempre di distinguere, sulla base di un campione statistico rappresentativo, i lavoratori interinali dagli altri lavoratori temporanei allorché si cerchi di analizzare le situazioni nazionali o settoriali. Questo perché le analisi secondarie effettuate sulla base della ricerca raggruppano in generale l'insieme dei lavoratori temporanei. Tale scelta è giustificata dalle caratteristiche comuni che si possono riscontrare tra i lavoratori interinali e i lavoratori aventi un contratto a tempo determinato nell'impresa. In generale l'anzianità nell'impresa è molto inferiore a quella dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, la possibilità di esercitare effettivamente i diritti previsti dalla legislazione è limitata dalla precarietà dell'impiego, l'organizzazione collettiva in seno ai sindacati è generalmente molto più problematica rispetto a quella dei lavoratori fissi. Per i lavoratori interinali si può ragionevolmente considerare che l'insieme di questi fattori di precarietà sono ancor più accentuati rispetto alle altre forme di lavoro temporaneo.

Lo studio effettuato sulla base dei dati della ricerca del 2000 mostra alcune tendenze generali relativamente alle condizioni di lavoro (Goudswaard et Andries, 2002):

- I lavoratori temporanei sono più esposti dei lavoratori fissi a rischi fisici e chimici ma lo scarto tra i due gruppi non è sempre molto elevato e le differenze non sono necessariamente indicative.
- I lavoratori interinali sono molto meno informati dei rischi sul lavoro rispetto ai lavoratori fissi.
- Riguardo i rischi ergonomici, la differenza tra le due categorie di lavoratori è più pronunciata e significativa. I fattori considerati sono le posture non corrette, il trasporto di carichi pesanti e i movimenti ripetitivi delle braccia e delle mani.
- Riguardo i rischi legati alle violenze psicologiche, si osserva un loro aumento tra il 1996 e il 2000 dovuto essenzialmente all'inserimento dei lavoratori interinali. Mentre i livelli d'esposizione a logorii psicologici non erano molto diversi nel 1996 tra lavoratori fissi e quelli temporanei, questi sono aumentati notevolmente nei lavoratori temporanei impiegati a tempo pieno (da 7% al 12%).
- Per quanto riguarda il genere di lavoro, quello svolto dai lavoratori temporanei è molto meno qualificato rispetto quello dei lavoratori fissi e l'autonomia al lavoro è ridotta.

Qual è l'impatto sulla salute di queste cattive condizioni di lavoro? è difficile da misurare per varie ragioni:

- gli effetti a lungo termine non possono essere valutati in modo esaustivo partendo dalle ricerche sulle condizioni di lavoro. In effetti è verosimile che una parte dei lavoratori precari abbandoni il mercato del lavoro allorquando la loro salute sia fortemente compromessa. *L'healthy worker effect* condiziona probabilmente di più i lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori fissi. Derriennic (1994) indica che le peggiori condizioni di salute che si osservano tra i disoccupati, non devono essere valutate in modo statico, come la conseguenza del non impiego e che converrebbe considerarle in modo dinamico analizzando le conseguenze sulla salute delle attività lavorative precedenti.
- La precarietà del lavoro fa sì che i tassi di assenteismo risultano inferiori alla media. Il compromesso tra conservazione del lavoro e difesa della salute non si può fare seguendo le stesse modalità tra i lavoratori fissi e i lavoratori temporanei.

I dati della ricerca europea sulle condizioni di lavoro del 2000 permettono di estrapolare alcuni elementi (Benach, Gimeno, Benavides, 2002):

- maggiore insoddisfazione al lavoro da parte dei lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori fissi.
- minori tassi di assenteismo tra i lavoratori temporanei;
- minori livelli di stress tra i lavoratori temporanei che tra i lavoratori fissi;
- maggiori livelli di affaticamento dei lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori fissi;
- per quello che concerne "mal di schiena" e "dolori muscolari" non esistono differenze significative tra le due categorie di lavoratori.

Altre ricerche, che non vertono in modo specifico sul lavoro interinale, associano l'incertezza del lavoro con lo stress e con una peggiore condizione di salute. (Burchell et al. 2001 ; Ferbie et al. 1998, Fernie et al. 2001).

I dati locali permettono di misurare meglio la condizione specifica del lavoro interinale. Tuttavia questo tipo di dati sono abbastanza rari.

Così, una ricerca condotta tra il 1993 e il 1994, su 2.720 lavoratori interinali nella regione Franche-Comté in Francia (Pocheron, Niezborala et Teyssier-Cotte, 1994) ha constatato che: 16,9% dei lavoratori interinali presentano almeno una precisa patologia. Questa cifra è elevata vista la giovane età della popolazione media

analizzata. Da uno studio fatto su un campione omogeneo in termini di età e condizioni di lavoro, la percentuale arriva al 9,3%.

L'approccio della legislazione comunitaria

Le disposizioni legislative comunitarie relative al lavoro interinale sono molto frammentarie. La direttiva del 25 Giugno 1991 trova la sua origine in un tentativo più generale di regolamentare il lavoro interinale nell'Unione Europea⁴. Un tale tentativo si spiega facilmente. Dalla fine degli anni '80 il lavoro interinale ha subito una forte espansione nella maggior parte dei paesi. La dimensione transnazionale di numerose imprese di settore sottolinea l'importanza di una armonizzazione legislativa. La domanda delle imprese locali ha stimolato i movimenti transfrontalieri (questo fenomeno è rilevante in Lussemburgo dove numerosi lavoratori interinali provengono da imprese francesi, belghe, tedesche). Per contro i differenti approcci politici non hanno permesso di portare a termine i primi progetti legislativi. La direttiva del 1991 si è dovuta limitare nel trattare le questioni di salute e di sicurezza per due ragioni. Nel campo della salute e della sicurezza, le direttive potevano essere adottate a maggioranza qualificata sulla base dell'art 118/A (dal cui contenuto è stato ripreso e modificato con l'art. 137 del trattato di Amsterdam) mentre una direttiva generale sul lavoro interinale avrebbe richiesto l'unanimità. La salute e la sicurezza non creano conflittualità tra gli stati membri. Quest'approccio parziale e pragmatico presenta tuttavia un inconveniente. Le disposizioni della direttiva del 1991 sono formulate in termini molto generali. In mancanza di armonizzazione del contratto del lavoro interinale, la direttiva non individua esattamente chi sono i rispettivi protagonisti e come essi dovrebbero articolare i loro doveri.

⁴ Direttiva completante le misure concernenti il miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori interinali aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato o un rapporto di lavoro interinale, JOCE, n° L 206 del 29 luglio 1991, pp. 19 e se.

La trasposizione della direttiva del 1991

La direttiva del 1991 è stata trasposta in tutti i paesi comunitari. È possibile osservare che la sua genericità ha dato luogo in soluzioni legislative molto differenti tra i Paesi membri. Questo si spiega in parte per l'esistenza di differenze strutturali nei dispositivi di prevenzione dei diversi paesi interessati. In parte, ciò è dovuto anche al differente livello di impegno politico degli stati nell'ambito della salute sul lavoro. Si può notare come, in alcuni casi, le leggi di trasposizione della direttiva sono state degli esercizi formali destinati a minimizzare l'impatto della direttiva. Alcune frasi della direttiva sono state ricopiate nelle disposizioni nazionali ma gli sforzi intrapresi per permettere l'applicazione pratica sono stati molto ridotti. Noto è il caso del Regno Unito, dove la trasposizione s'inserisce in alcune brevi parti di portata generale che costituiscono l'articolo 15 del *Management of Health and Safety at Work Regulations* del 1999. Il caso particolare del Regno Unito è da mettere in relazione con la soppressione di tutta la procedura di registrazione, da parte delle autorità pubbliche, delle imprese del lavoro interinale. La liberalizzazione del settore, che riguarda anche i Paesi Bassi, ha certamente contribuito ad una trasposizione minimalista della direttiva comunitaria.

Il lavoro interinale può essere visto come una relazione triangolare tra i lavoratori interinali, le imprese di lavoro interinale e le imprese utilizzatrici di lavoro interinale. Per disciplinare il rapporto tra le tre parti, la maggior parte delle disposizioni legislative nazionali prevedono due contratti. Benché il lavoratore interinale esercita le sue attività in un'impresa, che richiede un servizio da un'agenzia di lavoro interinale, non esiste abitualmente un contratto tra loro. L'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice hanno concluso un contratto commerciale nel momento in cui il lavoratore interinale ha concluso un contratto di lavoro con l'impresa di lavoro interinale che è, inizialmente, il suo unico datore di lavoro. Il problema è dunque il seguente: come garantire il rispetto delle regole, in materia di salute e di sicurezza, da parte dell'impresa utilizzatrice, dal momento che il datore di lavoro è formalmente l'impresa di lavoro interinale. Peraltro, la salute e la sicurezza, contrariamente ad altri elementi delle condizioni di lavoro, non è un elemento quantificabile. Essa si iscrive in un contesto di cui gli elementi strutturali hanno una dimensione temporale importante. Il controllo della salute, la formazione alla sicurezza, la rappresentanza nel campo della salute sul lavoro non sono delle attività indipendenti, hanno senso solo in una successione di azioni che si concatenano all'interno di un rapporto durevole.

Limiti del ricorso ai lavoratori interinali

Alcuni Paesi dell'Unione Europea hanno stabilito dei limiti per quanto riguarda il ricorso a dei lavoratori interinali. Queste misure sono di differenti tipi:

1. Un'impresa utilizzatrice non può fare ricorso a lavoratori interinali nelle ipotesi che escludono l'utilizzo, permanente e per così dire strutturale, di questo tipo di lavoro. Si può osservare che queste restrizioni sono state sovente attenuate nel corso di questi ultimi anni.
2. In alcuni settori non è possibile far ricorso ai lavoratori interinali. Anche questi limiti tendono a scomparire.
3. Alcuni posti di lavoro, che concernono rischi specifici, non possono essere occupati da lavoratori interinali.
4. Esiste il divieto pressoché generale di utilizzare i lavoratori interinali per stroncare uno sciopero. Tuttavia, in alcuni paesi un tale divieto non è esplicitamente formulato e ciò crea incertezza giuridica.
5. Alcuni limiti procedurali sono ugualmente stati previsti. Per esempio, in Belgio, il ricorso ai lavoratori interinali è talvolta subordinato a un accordo con la rappresentanza sindacale.

I due primi tipi di limiti hanno subito una vera e propria erosione nel corso di questi ultimi dieci anni. Il terzo tipo di divieto tende ad essere rafforzato nella maggior parte dei paesi esaminati (salvo il Regno Unito). C'è una contraddizione tra l'orientamento generale delle politiche all'impiego e la tutela della salute, spesso inadeguata, che la politica della salute e della sicurezza tende a ristabilire.

Così in Belgio la legge del 24 luglio 1987 disciplina l'utilizzo del lavoro interinale, che deve essere limitato alle ipotesi seguenti:

- Provvedere alla sostituzione di un lavoratore permanente (dopo il 1996, anche in caso d'interruzione di carriera)
 - può trattarsi di una sostituzione temporanea di un lavoratore il cui contratto è stato sospeso;
 - o di una sostituzione temporanea (all'inizio limitata a sei mesi, eventualmente prolungata per un secondo periodo di sei mesi) di un lavoratore il cui contratto è scaduto (se il lavoratore è stato licenziato, la

sua sostituzione con un lavoratore interinale è sottoposto al consenso della rappresentanza sindacale).

- Far fronte a un "sovrappiù temporaneo" di lavoro (sino alla legge quadro del luglio 1996, era necessario un "sovrappiù straordinario"). Per limitare gli abusi, questo divieto è sottoposto al consenso della rappresentanza sindacale.
- Esecuzione di un lavoro eccezionale. Si tratta di attività non usuali per l'impresa e che sono oggetto di una lista (Convention Collective de Travail n° 36). Inizialmente, la durata dell'incarico non deve superare i 3 mesi.

La legislazione francese formula delle condizioni molto simili. Essa precisa che in caso di licenziamento per motivi economici, non si può fare ricorso ad un lavoratore interinale (o a un lavoratore a tempo determinato) per giustificare l'aumento temporaneo di lavoro.

Il *secondo tipo di divieto* (divieti settoriali che non sono necessariamente motivati per le sole ragioni di salute e sicurezza) tende a sparire. In Belgio, il principale divieto settoriale riguarda l'edilizia. Esso è stato soppresso in seguito all'accordo di settore del 5 aprile e del 28 giugno 2001 della Commissione paritetica dell'edilizia. Quest'accordo è sfociato nel Contatto Collettivo del 22 novembre 2001 che purtroppo è assai limitato riguardo la salute e la sicurezza. La sola disposizione prevista concerne una formazione di 16 ore dei lavoratori interinali. La debolezza di questo CCL per ciò che riguarda le questioni di salute e sicurezza è tale che le organizzazioni patronali interessate (Confederazione delle Costruzioni e Federgon – per le imprese di lavoro interinale) hanno concluso una convenzione complementare nell'agosto 2002 che è un po' più attenta circa la formazione dei lavoratori alla sicurezza e che stabilisce un sistema di certificazioni concernenti la sicurezza del lavoro per le imprese di lavoro interinale del settore dell'edilizia.

I primi dati relativi agli infortuni sul lavoro dei lavoratori interinali nell'edilizia cominciano ad essere disponibili. Essi indicano dei tassi di infortunio molto alti in un settore già caratterizzato da un forte tasso di infortunio. In Belgio esistono altri divieti: riguardano il settore del trasporto e stoccaggio, le imprese portuali e le imprese di giardinaggio, trasporto "valori" così come le arti grafiche, giornali e stampe.

Per quanto concerne il *terzo tipo di divieto* (direttamente legato all'esposizione a rischi specifici) la regolamentazione francese proibisce l'utilizzo di lavoratori interinali per una lunga lista di attività che comportano esposizione a rischi. La lista iniziale dei lavori

pericolosi era stata elaborata prima dell'adozione stessa della direttiva comunitaria, sulla base di una disposizione introdotta dalla legge del 12 giugno 1990. Si fa riferimento, spesso, ad agenti cancerogeni ma anche ad altri lavori implicanti esposizioni particolarmente pericolose. I divieti contenuti nelle disposizioni dell'8 ottobre 1990 sono stati rafforzati dalle disposizioni del 12 maggio 1998 che proibiscono il ricorso ai lavoratori interinali per tutte le attività che comportano esposizioni a radiazioni ionizzanti, quando avvengono nelle zone dove l'emissione oraria è suscettibile di valori superiori a 2 millisieverts.

La regolamentazione belga è molto meno rigorosa. Essa circoscrive le attività vietate a tre categorie:

- Lavori di demolizione e rimozione di amianto.
- Lavori previsti dal regio decreto del 14 gennaio 1992 che regolano le esalazioni.
- Lavori di rimozione e di eliminazione dei rifiuti tossici previsti dalla legge del 22 luglio 1974.

Il ministero del lavoro ha intenzione attualmente di estendere questi divieti alle attività di lavoro che espongono a sostanze cancerogene.

La regolamentazione spagnola è un po' più rigorosa. Essa è intervenuta in un contesto di forte conflittualità dopo gli anni di passività da parte delle autorità pubbliche. Contrariamente alla regolamentazione francese e belga che si riferiscono contemporaneamente al lavoro interinale e al lavoro a tempo determinato, la regolamentazione spagnola è specifica per il lavoro interinale. Un accordo tra le organizzazioni sindacali e patronali venne stipulato nell'aprile 1997 per chiedere al governo di proibire il lavoro interinale per attività ad alto rischio. Il decreto del 1999 vieta il lavoro interinale per i lavori seguenti:

- una serie di lavori nei cantieri edili stabilita con decreto reale 1627 del 24/10/1997
- lavori nelle miniere a cielo aperto o sotterranee
- lavori nelle industrie estrattive terrestri
- piattaforme in mare
- fabbricazione, manipolazione ed utilizzazione di esplosivi
- lavori che comportano esposizioni a radiazioni ionizzanti
- lavori che comportano esposizioni ad agenti cancerogeni, mutageni o tossici per la riproduzione

- lavori che comportano esposizioni ad agenti biologici
- lavori con dei rischi elettrici di alta tensione

Questa lista è il risultato di un compromesso. Le organizzazioni sindacali avevano richiesto il divieto del ricorso al lavoro interinale in settori ove le percentuali d'infortunio sul lavoro sono particolarmente elevate, come nell'edilizia. Il patronato rifiuta questa posizione e, in linea generale, la lista esclude determinati lavori piuttosto che i settori. Quest'approccio riduce considerevolmente le possibilità del controllo dell'applicazione di questa disposizione.

La regolamentazione britannica non pone alcun limite al ricorso a lavoratori interinali. Questa non definisce quali attività lavorative pericolose sono vietate ai lavoratori interinali. Tutto è rimesso alla decisione del datore di lavoro. Questa regolamentazione non definisce nulla riguardo le modalità di una sorveglianza medica speciale appropriata richiesta dalla direttiva comunitaria. (art. 5.2).

Contratto con le agenzie di lavoro interinale e inserimento del lavoratore interinale nell'impresa utilizzatrice.

La direttiva del 1991 prevede che prima della messa a disposizione di un lavoratore interinale, questi sarà informato dall'impresa utilizzatrice dei rischi cui va incontro.

Tre elementi specifici sono richiesti dalla direttiva:

- qualifiche o attitudini professionali particolari
- sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale
- rischi gravi specifici ed eventuali connessi con il posto di lavoro da occupare, quali quelli definiti dalla legislazione nazionale

Quest'ultimo elemento è certamente uno dei punti più contestabili della direttiva. Essa fa dipendere l'informazione del lavoro da una lista precisa di rischi che verrà stabilita dalla legislazione nazionale. Sarebbe stato più logico riferirsi alla disciplina generale di prevenzione prevista dalla direttiva quadro e imporre una valutazione specifica dei rischi del posto di lavoro destinato al lavoratore interinale. In effetti, il ricorso al lavoro interinale modifica inevitabilmente le occasioni di rischio.

Nella maggior parte delle trasposizioni nazionali, non sempre è stato dato un senso così riduttivo.

In Spagna, qualsiasi contratto con un'agenzia di lavoro interinale deve includere una valutazione dei rischi relativi l'attività lavorativa e un'insieme di informazioni legate a questa valutazione (informazione sulle misure di prevenzione sulle attrezzature di protezione individuale, sulla sorveglianza della salute etc...)

Anche in Belgio, è obbligatorio dare informazione circa gli esiti della valutazione dei rischi sul posto di lavoro. Se si tratta di un'attività rischiosa l'informazione è rafforzata. In questo caso, l'impresa utilizzatrice è tenuta a redigere una scheda sul tipo di lavoro con una serie d'informazioni legate a misure di prevenzione.

Quali sono le attività a rischio nell'ordinamento belga? Si rinvia alle disposizioni che si riferiscono alla sorveglianza sanitaria obbligatoria; che concernono:

1. i lavori che presentano rischi di malattia professionale;
2. i posti di lavoro inerenti attività di sicurezza e vigilanza;
3. i posti di lavoro che comportano un contatto diretto con merci o sostanze alimentari;
4. i posti di lavoro per i quali il lavoratore è generalmente e, durante una parte importante del suo tempo di lavoro, occupato davanti uno schermo.
5. le lavorazioni che comportano la movimentazione manuale dei carichi, con rischi di lesione dorsale.

Una tale definizione rimanda alla logica della sorveglianza medica sanitaria, ma non considera l'insieme dei campi della prevenzione definiti dalla legge sulla salute nei luoghi di lavoro.

Si richiede di interpellare il consulente per la prevenzione e il medico del lavoro e di sentire il parere del *Comité de Sécurité et Hygiène* (in Belgio, CPPT) per l'elaborazione di questa scheda.

In Francia, l'informazione relativa alla prevenzione dipende dal fatto che il posto di lavoro è considerato come un posto a rischio specifico. Questa lista è elaborata dall'impresa conseguentemente al parere del medico del lavoro e del *Comité de Sécurité et Hygiène* (CHSCT).

Nel Regno Unito, l'obbligo d'informazione è regolamentato in una maniera un po' più vaga. Il lavoratore interinale deve essere informato circa le qualifiche o attitudini che saranno eventualmente necessarie, affinché il lavoro sia eseguito in sicurezza, e della

sorveglianza sanitaria che potrà essere richiesta dalle disposizioni in vigore. L'agenzia di lavoro interinale deve essere informata circa le qualifiche o attitudini che saranno eventualmente richieste, affinché il lavoro sia eseguito in sicurezza, e delle caratteristiche specifiche dall'attività da svolgere nella misura in cui queste caratteristiche possano compromettere la salute e la sicurezza. A differenza delle altre regolamentazioni esaminate, quella britannica non impone nessuna specifica formalità riguardo questa informazione; può essere scritta o orale, individuale o collettiva. In Spagna, in Francia e in Belgio, vi è l'obbligo di un'informazione scritta, inserita nel contratto con l'agenzia interinale o in aggiunta a questo. Il carattere molto informale della regolamentazione britannica rende difficile la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sulla qualità della valutazione dei rischi e dell'informazione che ne deriva.

Formazione

La regolamentazione francese è senza dubbio la più precisa, riguardo la formazione. Prevede una « formazione alla sicurezza più accentuata » dei lavoratori interinali, per i lavori che risultano dalla lista delle attività con rischi particolari. Sono stati fatti diversi accordi collettivi per determinare le modalità degli obblighi della formazione (in particolare accordo collettivo nazionale del 18 marzo 1998). Esiste il *Fonds d'Action Formation du Travail Temporaire* che si occupa della formazione alla sicurezza. Il Codice del lavoro prevede la responsabilità del datore di lavoro per i lavoratori interinali vittime di infortunio sul lavoro o vittime di malattia professionale se non hanno beneficiato di una maggiore formazione alla sicurezza quando svolgono attività a rischio.

La regolamentazione belga non prevede esplicitamente l'obbligo di una formazione specifica. Per tutti i lavoratori interinali, la disposizione si limita a un obbligo generale secondo cui l'impresa utilizzatrice deve assicurare una « formazione sufficiente e adeguata » ai lavoratori interinali per ciò che concerne i rischi e la loro prevenzione. La formazione deve essere effettuata durante le ore di lavoro e deve essere gratuita e remunerata. Deve essere effettuata all'assunzione, in caso di trasferta o di cambiamento d'incarico, d'introduzione di nuove attrezzature o di una nuova tecnologia. In pratica, quest'obbligo non è rispettato. Per le attività a rischio è richiesta un'informazione sulla formazione. Una tale disposizione non indica chi ha la responsabilità della formazione. D'altra parte, l'informazione sulla formazione richiesta si può limitare ad un semplice rinvio alla formazione generale del lavoratore interinale.

Nel settore dell'edilizia, il contratto collettivo del 22 novembre 2001 obbliga, per i lavoratori interinali, una formazione di 16 ore per la sicurezza. L'ordinamento spagnolo stabilisce che l'agenzia di lavoro interinale è responsabile della formazione in materia di sicurezza. Essa deve assicurarsi che, prima di essere messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice, il lavoratore interinale, disponga di tutte le informazioni teoriche e pratiche necessarie, in materia di prevenzione. Se occorre fare formazione, la si deve fare prima che il lavoratore venga messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice e deve essere remunerata. La formazione può essere eventualmente assicurata presso l'impresa utilizzatrice; in questo caso, il suo costo deve essere comunque a carico dell'impresa interinale.

La regolamentazione britannica non contiene alcuna disposizione specifica sulla formazione alla sicurezza dei lavoratori interinali.

Sorveglianza sanitaria ed eventuale controllo attitudinale

In Francia, la sorveglianza sanitaria è principalmente a carico all'agenzia di lavoro interinale. Un accordo specifico è richiesto per i servizi di medicina del lavoro incaricati di questo compito. La visita medica di assunzione deve avere luogo, al più tardi, prima della fine del periodo di prova che segue l'assunzione o precedente l'assunzione. Tuttavia, si può derogare alla predetta visita medica di assunzione in relazione a quattro casi particolari:

- il lavoratore interinale non la richiede e il medico non la ritiene necessaria considerando le specifiche caratteristiche del lavoro;
- il medico deve aver preso conoscenza d'una scheda medica d'idoneità determinata per conto dell'agenzia di lavoro interinale;
- l'idoneità o le idoneità riconosciutegli da un esame medico eseguito da un'assunzione precedente che corrispondono alle caratteristiche richieste dalla nuova attività lavorativa;
- nessuna inidoneità è stata riconosciuta a seguito dell'ultimo esame medico effettuato.

L'impresa di lavoro interinale, inoltre, deve provvedere a fare le visite mediche annuali, le visite di rientro al lavoro (dopo un infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedo per maternità, o assenza di più di ventuno giorni per un incidente o una malattia che non ha origine professionale)

La sorveglianza medica specifica (legata a rischi particolari) è a carico dell'impresa utilizzatrice. In questo caso c'è l'obbligo di una visita medica d'assunzione.

In Spagna, le attività di sorveglianza sanitaria sono a carico delle agenzie di lavoro interinale. L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire a quest'ultima, le informazioni necessarie affinché la sorveglianza sanitaria avvenga in conformità con le disposizioni generali sulla prevenzione (caratteristiche del posto di lavoro, risultati della valutazione dei rischi e tutte le altre informazioni complementari necessarie al medico competente).

In Belgio, in funzione dei rischi prevedibili relativi alla funzione da assegnare, può essere richiesta una visita di idoneità precedente l'assunzione. E' l'agenzia di lavoro interinale che ne informa il lavoratore interinale in modo che l'esame medico sia realizzato dal servizio di prevenzione dell'impresa fornitrice. Le garanzie legate alla non "attitudine al lavoro" risultano poco applicabili ai lavoratori interinali.

La regolamentazione del lavoro interinale introduce una nuova e ambigua nozione: la "durata della validità" dell'attitudine al lavoro! Sembra che l'unico motivo di una tale disposizione sia di ordine economico: per limitare il numero delle visite mediche. Dal punto di vista della prevenzione, ci si può interrogare sull'adeguatezza di una "durata di validità dell'attitudine" per due ragioni:

- Questa nozione prescinde dalle condizioni concrete di lavoro ed è definita senza una valutazione della specifica postazione di lavoro. La si fa discendere, a priori da una definizione ideale in funzione di un certo numero di condizioni da osservare.
- La durata della validità dell'attitudine non tiene conto delle particolari circostanze che si possono presentare sul lavoro (infortuni sul lavoro, allergie dovute all'esposizione a certe sostanze, ecc...) o al di fuori dell'attività lavorativa.

La scheda della visita medica è trasmessa all'impresa utilizzatrice che deve verificare il riconoscimento dell'attitudine.

E' stato creato uno schedario medico centrale dei lavoratori interinali. Questo archivio comprende i risultati degli esami medici così come la descrizione dei rischi cui il lavoratore interinale è stato esposto.

Oltre alle visite mediche di assunzione, la distribuzione degli obblighi tra i servizi di medicina del lavoro dell'agenzia di lavoro interinale e quelle dell'impresa utilizzatrice avviene nel modo seguente.

Il servizio di medicina del lavoro dell'impresa utilizzatrice (come a dire il dipartimento di sorveglianza del lavoro dell'impresa utilizzatrice) deve adempiere ai seguenti compiti:

1. effettuare una sorveglianza delle condizioni di igiene del lavoro;
2. effettuare un esame del posto di lavoro al quale il lavoratore è o sarà assegnato;
3. esprimere pareri su eventuale adeguamento del posto di lavoro;
4. praticare degli esami medici conseguenti a consultazioni volontarie con i lavoratori.

I risultati delle visite mediche e gli accertamenti che risultano dall'attività dei servizi di medicina del lavoro dell'impresa utilizzatrice devono essere trasmesse all'archivio medico centrale.

Gli altri compiti di sorveglianza sanitaria sono attribuiti al servizio di medicina del lavoro dell'agenzia di lavoro interinale. Ciò comprende in particolare, gli esami medici periodici legati a esposizioni specifiche; le visite dopo la ripresa del lavoro (dopo un'assenza di quattro settimane o meno dovute a malattia o a infortunio qualunque), la denuncia di malattie professionali o di malattie di sospetta origine professionale; le vaccinazioni.

Nel Regno Unito, non sono state adottate alcune disposizioni specifiche riguardo la sorveglianza sanitaria. L'unico riferimento riguarda l'obbligo a carico dell'impresa utilizzatrice di informare il lavoratore interinale di una eventuale sorveglianza richiesta dalla regolamentazione.

I servizi di prevenzione

A nostro avviso, nessuna disposizione nazionale ha affrontato in modo coerente i problemi derivanti dalla coesistenza di diverse categorie di servizi di prevenzione. I servizi dell'impresa utilizzatrice sono evidentemente competenti, con riserva, per taluni obblighi legati alla sorveglianza sanitaria e indicati in precedenza. Di contro, le agenzie di lavoro interinale continuano ad avere una struttura puramente medica per quanto riguarda i servizi di prevenzione. Se dispongono di propri servizi di prevenzione, questi non esercitano competenze specifiche verso i lavoratori interinali e si limitano ai problemi legati alla difesa della salute dei lavoratori dipendenti delle agenzie di lavoro

interinale, mentre queste in un quadro differente sono chiamate ad assicurare precisi compiti relativi alla sorveglianza della salute dei lavoratori interinali.

Si possono osservare diversi inconvenienti legati alla debole articolazione tra la sorveglianza della salute e gli altri aspetti dell'attività dei servizi di prevenzione:

- separazione tra l'attività di sorveglianza della salute individuale e la valutazione delle condizioni di lavoro.
- rischio di trasformare la sorveglianza sanitaria in uno strumento di selezione piuttosto che in un apporto alla prevenzione (ciò è avvalorato, in Francia e in Belgio, dall'istituzione di uno schedario medico centrale, con i relativi problemi che ciò può creare dal punto di vista della protezione dei dati e delle eventuali discriminazioni in relazione allo stato di salute).
- problemi concernenti la struttura degli organismi di prevenzione. Nella pratica, si può osservare nelle agenzie di lavoro interinale una completa separazione tra la sorveglianza medica e gli altri aspetti della prevenzione. Ci si può interrogare sulla coerenza di disposizioni specifiche concernenti il lavoro interinale in rapporto ai principi della direttiva quadro del 1989.

In Francia, un correttivo parziale tenta di limitare gli inconvenienti di questa situazione: normalmente il medico del lavoro delle agenzie di lavoro interinale può accedere ai posti di lavoro delle imprese utilizzatrici in cui sono impiegati o possono essere impiegati lavoratori interinali. Tuttavia, questa possibilità di accesso dipende da un accordo tra un'agenzia di lavoro interinale e le imprese utilizzatrici. L'applicazione di questa disposizione in pratica resta molto limitata.

In Belgio, questa situazione ha dato luogo alla creazione di una struttura specifica settoriale incaricata di compiti di prevenzione. Il principio è valido ma le limitazioni apportate a questa struttura la rendono poco efficace. Il servizio centrale di prevenzione per il settore di lavoro interinale è un'associazione gestita secondo una formula di pariteticità squilibrata: la rappresentanza patronale è più importante della rappresentanza sindacale in seno a quest'organismo. Questo squilibrio è moderato dall'obbligo di raggiungere la maggioranza semplice in ciascun gruppo per prendere una decisione (unanimità per ciò che concerne la scelta, la sostituzione, l'allontanamento o la designazione di un sostituto, di un membro della cellula centrale).

Il servizio centrale comprende:

- Una cellula centrale composta da un capo e da almeno quattro assistenti. Si osserva che non c'è una vera esigenza in ciò che concerne la multidisciplinarietà. I compiti della cellula centrale definiti nell'articolo 13 de l'AR del 4 dicembre 1997 sono:
 1. sensibilizzazione
 2. consulenza alla direzione della agenzia di lavoro interinale (la consulenza ai lavoratori interinali non è menzionata!)
 3. ricerca scientifica
 4. formazione in materia di benessere al lavoro degli interinali
 5. redazione di un rapporto mensile per ciascuna agenzia di lavoro interinale su le loro attività di servizio
 6. redazione di un rapporto annuale sulle attività di servizio
- Ogni agenzia di lavoro interinale designa una o più persone di collegamento incaricate di assicurare la continuità del servizio. Non è prevista alcuna modalità di consultazione dei lavoratori per la designazione delle persone di collegamento, ma il comitato di gestione del servizio centrale di prevenzione può proporre la loro ricusazione o la loro sostituzione (è necessario un accordo paritetico su questo punto). Sono previsti, inoltre, dei « consulenti » il cui statuto e i cui compiti non sono stati previsti nella regolamentazione. Questi consulenti (uno o più per agenzia) assicurano un collegamento tra le imprese utilizzatrici e le agenzie di lavoro interinale.

Fino ad oggi, il servizio centrale ha contribuito soprattutto a redigere delle schede di lavoro "tipo" che si presuppone siano di aiuto alle imprese utilizzatrici, ma che rischiano di portare queste ultime a considerare la valutazione dei rischi dei posti di lavoro come una semplice formalità burocratica. Le schede sono riprodotte tali e quali per la maggior parte delle imprese utilizzatrici, senza tener conto delle condizioni reali di lavoro.

Un'applicazione particolarmente debole

Non esistono dati d'insieme riguardo l'applicazione delle disposizioni di legge concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori interinali. La Commissione Europea non ha mai preso realmente in considerazione il problema. Tuttavia, i dati disponibili

dai diversi paesi sono convergenti. La maggior parte delle disposizioni non vengono generalmente applicate. A titolo di esempio, da uno studio sindacale spagnolo realizzato nel 2001 (Estébanez Tello, 2001), si segnala che è stato creato nel 1998 a Madrid un servizio sindacale che si occupa dei lavoratori interinali. Su oltre 4000 lavoratori che hanno utilizzato il servizio, non si conosce un solo esempio in cui l'impresa utilizzatrice abbia rispettato l'obbligo legale di verificare, prima di assumere un lavoratore, che il lavoratore interinale abbia effettuato una visita medica e che abbia ricevuto informazione e la formazione necessarie per il tipo di lavoro che deve svolgere. Un'indagine effettuata dall'ispettorato del lavoro in Belgio rileva ugualmente che la maggior parte delle disposizioni legali restano inapplicate.

Il notevole divario, che normalmente si evince tra legislazione e prassi in materia di tutela della salute sui luoghi lavoro, diventa uno scarto enorme se si tratta di lavoro interinale. Così, una verifica effettuata in Belgio dall'ispettorato del lavoro tra febbraio e maggio 2000 ha rilevato che su 23 agenzie di lavoro interinale controllate, 20 non possedevano la metà delle schede di visita medica richieste, cioè l'87 %. Per ciò che concerne le schede del posto di lavoro, 10 su 23 agenzie non possiedono la metà delle schede richieste. Peraltro, quando le schede esistevano, queste erano generalmente redatte in modo superficiale.

La ricerca effettuata dall'ispettorato del lavoro mostra che in queste schede, "la descrizione dei compiti da eseguire non viene spesso rispettata. Il risultato della valutazione dei rischi viene molto raramente divulgato, il che sottintende che non è stata effettuata alcuna valutazione dei rischi» (Doumont, 2001).

Ciò spiega perché i differenti paesi dell'Unione Europea, hanno dovuto adottare le disposizioni complementari per cercare di ridurre gli infortuni sul lavoro in questo settore. Una nuova legislazione è stata adottata in Belgio. La legge del 25 febbraio 2003, concernente misure per rafforzare la prevenzione in materia di benessere dei lavoratori nell'esecuzione della loro mansione, ha aggiunto un nuovo capitolo alla legge sulla salute sul lavoro in materia di protezione dei lavoratori interinali. Le nuove disposizioni non modificano le regole esistenti. Rafforzano gli obblighi sulla sicurezza, tanto dell'impresa utilizzatrice che dell'impresa fornitrice, rivelando esplicitamente che la liceità delle relazioni commerciali tra queste due imprese dipende dal rispetto, di ciascuna di esse, degli obblighi in materia di lavoro. Le formulazioni adottate sono direttamente ispirate dalle disposizioni della legge che prevedono il ricorso alle imprese esterne.

dal diversi paesi sono convergenti. La maggior parte delle disposizioni non vengono

In Spagna, il progetto di riforma di legge del quadro normativo sulla prevenzione elaborato dal Governo prevede un aumento delle sanzioni penali per le imprese utilizzatrici che non verifichino se i lavoratori interinali abbiano ricevuto un'informazione sufficiente, possiedano una formazione specifica e conservino uno stato di salute compatibile con il posto di lavoro. Vi è il dubbio che queste misure siano sufficienti a combattere l'illegalità diffusa che caratterizza il lavoro interinale. Un gran numero di imprese utilizzatrici non fanno alcuna valutazione dei rischi prima di ricorrere ai lavoratori interinali. Si è potuto constatare quindi, che le agenzie di lavoro interinale effettuano una pseudo valutazione dei rischi che loro considerano come una semplice formalità amministrativa.

Il notevole livello, che normalmente si evince tra legislazione e prassi in materia di tutela della salute sul luogo di lavoro, diventa uno scarto enorme se si tratta di lavoro interinale. Così, una verifica effettuata in Belgio dall'Ispolista del lavoro (la federazione nazionale Cgsl) una verifica effettuata nel 2000 ha rilevato che su 23 agenzie di lavoro interinale controllate, 20 non possedevano la metà delle schede di visita medica richieste, cioè l'87 per cento che concerne le schede del posto di lavoro, 10 su 23 agenzie non possedevano la metà delle schede richieste. Pertanto, quando in alcune agenzie, questo scarto generalmente rilevato in modo sistematico.

La ricerca effettuata dall'Ispolista del lavoro mostra che in queste schede "la gestione dei rischi di lavoro non viene spesso rispettata, il risultato della valutazione dei rischi viene molto raramente rivisitato, il che significa che non è stata effettuata alcuna valutazione del rischio" (Columbo, 2001).

Lo spiega perché i differenti paesi dell'Unione Europea hanno adottato in disposizioni complementari per cercare di ridurre gli infortuni sul lavoro in questo settore. Una nuova legislazione è stata adottata in Belgio. La legge del 22 febbraio 2007, concernente misure per rafforzare la prevenzione in materia di benessere dei lavoratori nell'esecuzione della loro missione, ha aggiunto un nuovo capitolo alla legge sulla salute sul lavoro in materia di protezione dei lavoratori interinali. Le nuove disposizioni non modificano le regole esistenti. Tuttavia gli obblighi sulla sicurezza, che sono dell'impresa utilizzatrice che utilizza lavoratori interinali, vengono esplicitamente indicati nella relazione commerciale tra questa che impone il rispetto di ciascuna di esse, negli obblighi in materia di lavoro. Le formulazioni esistenti sono altrettanto ispirate dalle disposizioni della legge che prevedono il lavoro alle imprese interinale.

Sintesi dello studio

Lo studio, commissionato da ISPESL, ha avuto l'obiettivo di verificare se negli ultimi dieci anni si è verificata una riduzione del rischio per la salute nel lavoro industriale... Sintesi dello studio

Sintesi dello studio

La ricerca svolta da Sindnova mostra, però, come le norme lascino ancora incerti numerosi dubbi, che devono essere colmati in parte attraverso lo strumento interpretativo della giurisprudenza e della dottrina... Sintesi dello studio

Gli autori della ricerca italiana si avvalgono inoltre che nel progetto del rinnovo del CCNL le parti sociali devono individuare le mansioni particolarmente pericolose per il lavoratore... Sintesi dello studio

Sintesi dello studio

Lo studio, commissionato da ISPESL, ha avuto l'obiettivo di verificare ad oggi i progressi in campo della prevenzione del rischio per la salute nel lavoro interinale. L'intento fondamentale della direttiva 91/383/CEE, e delle normative nazionali di recepimento, è quello di garantire ai lavoratori temporanei (in questo caso i lavoratori interinali), lo stesso livello di protezione assicurato ai dipendenti dell'impresa utilizzatrice, per quanto concerne la tutela salute e la sicurezza impedendo ogni sorta di discriminazione di tutela per gli stessi; il fine comune è dunque quello di tutelare, nell'ambito dell'Unione Europea, il diritto alla salute dei lavoratori interinali, individuati come i soggetti più vulnerabili di questo rapporto di lavoro.

La ricerca svolta da SindNova mostra, però, come le norme lascino ancora insoluti numerosi dubbi, che devono essere colmati in parte attraverso lo strumento interpretativo della giurisprudenza e della dottrina, in parte attraverso il meccanismo della contrattazione collettiva. In Italia, la trasposizione della direttiva è avvenuta con l'aggiunta del riferimento ad essa nel d.lgs. n 242/1996 ("Modifiche ed integrazioni al D.Lgs n.626/1994, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro") e con la disciplina specifica disposta dalla legge n.196/1997 ("Norme in materia di promozione dell'occupazione". Disciplina delle prestazioni di lavoro temporaneo).

L'art. 6 comma 1 della L. 196/97 stabilisce che l'impresa utilizzatrice osservi, nei confronti del prestatore di lavoro temporaneo, tutti gli obblighi di protezione che sono previsti nei confronti dei propri dipendenti, sia a contratto a durata determinato che indeterminata, ed è dunque responsabile per tutti gli obblighi di sicurezza e tutela della salute. Se il tipo di lavoro prevede poi un controllo sanitario da parte del medico competente il lavoratore interinale ha diritto ad essere visitato e ad essere sottoposto ad accertamenti sanitari così com'è disposto per i suoi colleghi che hanno un rapporto di lavoro dipendente.

Dalla lettura della normativa italiana si evince inoltre che:

- nel momento del rinnovo del CCNL le parti sociali devono individuare le mansioni particolarmente pericolose per il lavoratore;
- il documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto dal datore di lavoro deve contenere una chiara indicazione quali/quantitativa del ricorso a questa forma di lavoro e dei rischi cui questi lavoratori sono esposti.

Dalla ricerca Eurispes-Ispesl ("Incidenti sul lavoro atipico", Giugno 2003, Roma) emerge che per la sua stessa natura, il lavoro flessibile e in particolare il lavoro

interinale in Italia, comporta livelli elevati di esposizione a rischio di infortunio e malattie professionali; l'applicazione delle norme per la sicurezza e la tutela della salute presentano specifici profili di criticità per quanto riguarda i lavoratori interinali, che risultano ancora troppo poco tutelati in Italia. Anche le statistiche Inail sono carenti, in quanto i dati forniti in tema di incidenti e malattie da lavoro, che riguardano i lavori atipici, non comprendono il lavoro interinale (così come le collaborazioni coordinate e continuative, ora "contratti a progetto").

Negli altri Paesi europei presi in esame, si riscontrano delle differenze legate alle diverse culture e politiche in materia di salute ma nella maggior parte dei casi, il lavoro interinale presenta regolamentazione simile a quella del sistema italiano.

In molti Stati coesistono forme di doppia responsabilità: per l'agenzia di lavoro interinale e per l'impresa utilizzatrice; mentre in alcuni casi, questa doppia responsabilità appare solo potenziale e carente di una chiara ripartizione delle competenze tra i due soggetti: una ripartizione che impedisca possibili abusi. In più, l'obiettivo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro richiede che la disposizione legislativa sia sostenuta da un'organizzazione e da strategie coerenti nei luoghi di lavoro per assicurare l'adeguatezza delle disposizioni alle specifiche esigenze dei "lavoratori interinali".

La direttiva 91/383/EEC regolando la salute e sicurezza dei lavoratori con contratto a tempo limitato e i lavoratori impiegati da agenzie di lavoro interinale nell'Unione Europea concerne:

1. Il divieto di diverso trattamento e l'obbligo di assicurare ai lavoratori lo stesso livello di protezione riguardo la salute e la sicurezza così come avviene per altri lavoratori.
2. Prima che i lavoratori temporanei inizino ad intraprendere l'attività, dovrebbero essere informati dalle aziende utilizzatrici circa i rischi cui potrebbero incorrere.
3. Ciascun lavoratore dovrebbe ricevere una sufficiente formazione, adeguata alle particolari caratteristiche del tipo di lavoro tenendo presente le loro qualifiche ed esperienze professionali.
4. Il responsabile per la salute e la sicurezza dovrebbe essere informato dell'assegnazione dei lavoratori agli stabilimenti.
5. Prima delle assegnazione l'azienda utilizzatrice deve informare l'agenzia di lavoro temporaneo delle qualifiche occupazionali richieste e delle specifiche linee di lavoro. L'agenzia dovrebbe riportare ciò all'attenzione del lavoratore.

6. L'azienda utilizzatrice è responsabile, per la durata dell'assegnazione, delle condizioni concernenti le performance al lavoro e riguardo salute, igiene, e sicurezza.

Questa direttiva è stata trasposta in tutti i Paesi Membri. Danimarca, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Olanda, Portogallo, Svezia non hanno implementato il punto concernente l'informazione dei responsabili per la salute e la sicurezza dei lavoratori temporanei. La Svezia non ha previsto disposizioni concernenti la specifica, da parte dell'azienda utilizzatrice delle qualifiche occupazionali richieste, mentre l'Irlanda non ha attuato una disposizione legislativa concernente le responsabilità per la durata dell'assegnazione e le condizioni concernenti le performance al lavoro e riguardo salute, igiene e sicurezza¹.

Nel nostro studio ci siamo spesso soffermati sulla responsabilità principale per ciò che concerne salute e sicurezza, che dovrebbe riguardare l'azienda utilizzatrice, avendo essa maggiore conoscenza dell'agenzia circa i pericoli e i rischi del tipo di lavoro, ma in molte nazioni spesso non è così.

È anche vero che, se la responsabilità fosse esclusiva competenza delle aziende utilizzatrici queste ultime potrebbero non adottare gli stessi obblighi e responsabilità per il personale dell'agenzia così come per gli altri lavoratori. Spesso l'azienda utilizzatrice non conosce la formazione del lavoratore interinale, ma allo stesso tempo l'agenzia fornitrice ha scarse conoscenze circa la particolare formazione richiesta dall'impresa utilizzatrice. In questo senso abbiamo visto come un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali può avere un ruolo importante. Queste ultime infatti costituiscono una base solida di sostegno per i lavoratori interinali.

La legislazione meno attenta concernente la salute e sicurezza per i lavoratori interinali è presente nei paesi scandinavi¹; in Svezia la regolamentazione segue le regole generali che concernano la responsabilità del datore per l'ambiente di lavoro; l'unico riferimento è in aggiunta alla legge sui luoghi di lavoro per cui: gli addetti al controllo devono assicurare che i luoghi di lavoro garantiscano che i lavoratori, anche se non dipendenti, non siano esposti a rischi di malattia o incidenti! Se esiste una adeguata legislazione generale non c'è bisogno di una specifica legislazione per i lavoratori interinali, soprattutto se esiste una significativa rappresentanza di lavoratori che assicurino condizioni decenti (e la Svezia ha il più alto numero di aderenti ai sindacati in EU, e accordi collettivi che praticamente coprono l'intero mercato del lavoro).

¹ Fonte: *Temporary agency work in the European Union*, Dublin 2002

In Finlandia la legge è maggiormente interventista: l'atto sulla Salute nell'occupazione considera entrambi, l'agenzia e interinale e l'impresa utilizzatrice, datori di lavoro dei lavoratori interinali.

L'azienda utilizzatrice è obbligata a informare l'agenzia di lavoro interinale riguardo le competenze professionali e le linee di lavoro, e anche a informare il lavoratore interinale circa i rischi e la sicurezza.

Nel Regno Unito la poco chiara condizione del lavoratore interinale rende la posizione di responsabilità del datore di lavoro piuttosto problematica. In caso di disputa la mancanza di chiare linee di responsabilità rende difficile il risarcimento per il lavoratore temporaneo, da quando è accaduto l'incidente; entrambe, l'agenzia e l'azienda utilizzatrice potrebbero declinare le responsabilità. (UK sta adattando misure per provvedere a determinare standards e a chiarire le responsabilità).

In Austria, Belgio, Francia, Germania, Paesi Bassi, Spagna e Italia il problema della doppia responsabilità è regolata con maggiore dettaglio; in genere le responsabilità quotidiane sono attribuite all'azienda utilizzatrice, mentre all'agenzia fornitrice è richiesto di assicurare l'informazione ai lavoratori circa la salute e sicurezza e in alcuni casi di provvedere alla formazione.

In Germania la maggiore responsabilità è delle aziende fornitrici cui è richiesto di monitorare i luoghi di lavoro delle aziende utilizzatrici e di informare i lavoratori dei rischi.

In Spagna il funzionamento è molto simile a quello della Germania ed è proibito il ricorso alle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo per lavori particolarmente rischiosi.

In Irlanda, Portogallo, Lussemburgo le questioni concernenti la salute e sicurezza sono di esclusiva competenza delle aziende utilizzatrici.

In Francia il lavoro interinale si è sviluppato con il solo contributo degli accordi con le parti sociali del settore adattando la legislazione sociale alla realtà di questa forma di lavoro. Sin dal 1983 è stato istituito un contratto specifico per gli interinali in formazione, così pure un Fondo d'assicurazione e formazione del lavoro temporaneo (Fonds d'Assurance formation du Travail Temporaire) come strumento della gestione bilaterale della formazione. E' possibile ricorrere al lavoro interinale sin dal 23 marzo 1990 (accordo interprofessionale) e, in seguito con la legge 12 luglio 1990, nei casi e alle condizioni previsti dal codice del lavoro; quindi ad esempio: in caso di sostituzione di un dipendente assente in modo temporaneo; aumento temporaneo dell'attività dell'azienda; impieghi stagionali per natura

Il ricorso al lavoro interinale prevede la conclusione di due contratti:

- Contratto di "messa a disposizione" concluso tra agenzia di lavoro temporaneo e l'azienda utilizzatrice.
- Contratto di "missione" tra agenzia interinale e il lavoratore.

I lavoratori interinali cui vengono assegnati lavori pericolosi per la salute e per la sicurezza devono usufruire di una formazione intensiva da parte dell'azienda utilizzatrice che deve inoltre fornire agli interinali le attrezzature di sicurezza e assicurare un controllo medico quando è necessario.

Le buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, sono, in definitiva, il risultato di regole e di conoscenze organizzative e tecniche, per cui quando vengono cambiate le norme e i modelli organizzativi si entra in spazi di assoluta incertezza. Malgrado la direttiva europea e gli sforzi normativi dei Paesi dell'Unione, appare chiaro che i lavoratori interinali rappresentano ancora oggi una categoria troppo poco informata riguardo i rischi, cui sono esposti nei diversi ambienti di lavoro (causa la precarietà del loro contratto, la doppia responsabilità circa la salute e sicurezza tra agenzia fornitrice e azienda utilizzatrice, il costante cambiamento del luogo di lavoro); in molti Stati Membri non esistono ancora ricerche o dati quantitativi sufficienti a conoscere l'entità dei fenomeni di salute legati al lavoro interinale; carente è inoltre la comparabilità dei dati disponibili.

Allegato 1

A cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale della tutela e delle condizioni di lavoro, Divisione III^a
 Paolo Onelli (Direttore Generale)
 Lorenzo Fantini (Dirigente divisione III^a)

Con l'approvazione della legge 24 giugno 1997, n. 190 (cosiddetta "Pacchetto Treu"), successivamente modificata dalla legge finanziaria n. 488/1999, l'Italia ha provveduto a dotarsi di una fonte normativa autonoma per la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, meglio noto come lavoro interinale.

Allegati

L'evoluzione nell'ordinamento italiano di questo nuovo strumento di flessibilità è avvenuta a seguito di numerose proposte di legge e rigide e flessibili attuazioni di intenti a favore dell'introduzione del lavoro interinale, avvenuti nel protocollo sulla politica del reddito del 23 luglio 1993 e nel Patto per il lavoro del 24 settembre 1995.
 La disciplina dell'istituto si è inserita in un quadro normativo caratterizzato dal prevalere generale del divieto di intermediazione di manodopera previsto dalla legge 23 ottobre 1990 n. 1369 ("Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuove discipline dell'impiego di manodopera e di servizi") e dall'introduzione di un sistema di gestione tripartita pubblica privata con controllo pubblico del collocamento, così è quello previsto dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 50.
 In virtù dell'art. 10, 1^a comma, della legge n. 198 del 1997, questa ultima legge costituiva in tal-cuiusque normativo, un'importante derogata alla legge n. 1369 del 1990. Ne derivava che, al di fuori dei casi in cui il ricorso al lavoro interinale tramite agenzie era espressamente previsto dalla legge n. 1369/1990, costituiva a trovare applicazione il divieto generale d'intermediazione di manodopera di cui all'art. 1369/1990, con il relativo apparato sanzionatorio.
 Su tale assetto legislativo è infine intervenuta la legge delega 14 febbraio 2002, n. 30 (c.d. "Riforma Biagi") la cui provvedimento di attuazione (D.Lgs. 10 settembre 2002, n. 30) è stato pubblicato in data 14 ottobre 2002, in particolare, come previsto dall'art. 1, punto 5, lettera f) della legge 14 febbraio 2002, n. 30, l'intera disciplina della somministrazione della manodopera è stata rivista, previa eliminazione del generale divieto risalente al 1990 ed attraverso la predisposizione di un unico regime autorizzatorio e di registrazione di detta attività (art. 1, punto 5, lettera f), 1^a e 2^a legge 14 febbraio 2002, n. 30; art. 2-28 del decreto legislativo di attuazione).

Allegato 1

A cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direz. Gener. Della tutela e delle condizioni di lavoro. Divisione III[^]

Paolo Onelli (Direttore Generale)

Lorenzo Fantini (Dirigente divisione III[^])

Con l'approvazione della legge 24 giugno 1997, n. 196 (cosiddetto "Pacchetto Treu"), successivamente modificata dalla legge finanziaria n. 488/1999, l'Italia ha provveduto a dotarsi di una fonte normativa autonoma per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo, meglio noto come lavoro interinale.

L'introduzione nell'ordinamento italiano di questo nuovo strumento di flessibilità è avvenuta a seguito di numerose proposte di legge e ribadite affermazioni di intenti a favore dell'introduzione del lavoro interinale, rinvenibili nel protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 e nel Patto per il lavoro del 24 settembre 1996.

La disciplina dell'istituto si è inserita in un quadro normativo caratterizzato dal preesistente generale divieto di intermediazione di manodopera previsto dalla legge 23 ottobre 1960 n. 1369 ("Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera e di servizi") e dall'introduzione di un sistema di gestione mista pubblico-privata con controllo pubblico del collocamento, qual è quello previsto dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di attuazione della legge delega 15 marzo 1997, n. 59.

In virtù dell'art. 10, 1° comma, della legge n. 196 del 1997, questa ultima legge costituiva, in tale contesto normativo, un'importante deroga alla legge n. 1369 del 1960. Ne derivava che, al di fuori dei casi in cui il ricorso al lavoro temporaneo tramite agenzia era espressamente previsto dalla legge n. 196/1997, continuava a trovare applicazione il divieto generale d'intermediazione di manodopera di cui alla l. n. 1369/1960, con il relativo apparato sanzionatorio.

Su tale assetto legislativo è, infine, intervenuta la legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. "Riforma Biagi"), il cui provvedimento di attuazione (d.lgs. 10 settembre 2003, n. 30) è stato pubblicato in data 9 ottobre 2003. In particolare, come previsto dall'art. 1, punto 2, lettera l), della legge 14 febbraio 2003, n. 30, l'intera disciplina della somministrazione della manodopera è stata rivista, previa eliminazione del generale divieto risalente al 1960 ed attraverso la predisposizione di un unico regime autorizzatorio e di regolamentazione di detta attività (art. 1, punto 2, lettera l), 1 ss. legge 14 febbraio 2003, n. 30; artt. 3-28 del decreto legislativo di attuazione).

Con specifico riferimento alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, va subito rimarcato come già la legge n. 196 del 1997 si era conformata pienamente alle disposizioni della direttiva 91/383/CE, direttamente e/o tramite rinvio al decreto legislativo 626/1994, secondo il seguente quadro sintetico:

Disposizioni della direttiva 91/383/CE	Disposizioni nazionali di riferimento
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2.2 • Art. 2.3 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 6.1 legge n.196/97 • D. lgs 626/1994
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 3.1 • Art. 3.2 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 3.5 legge n. 196/1997 • Art. 6.1 DM 31 maggio 1999
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 3.5 legge n 196/1997
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 5.1 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1.4 lett. f) legge 196/1997 • DM 31 maggio 1999
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 6 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 7.4 legge n.196/1997 • Art. 9.2 lett. b) D. lgs 626/1994
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 7.1.1 • Art. 7.1.2 • Art. 7.2 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinato disposto art. 1.5 lett. b) e c); • art. 6.2.; art. 3.5 legge n. 196/1997 • Art 3.3 lett. d) e h) legge n. 196/1997 • Art 3.3 legge n. 196/1997
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 8 	<ul style="list-style-type: none"> • Art.6.1 legge n. 196/1997

Gli adempimenti relativi alla sicurezza specifica per il rapporto di lavoro interinale riguardano sostanzialmente due aspetti: la formazione e l'informazione del lavoratore, da un lato, e l'attuazione delle misure di igiene, prevenzione e sicurezza inerenti all'attività svolta, dall'altro.

Per entrambi gli aspetti, sussiste il problema ulteriore delle attività che presentano rischi di particolare rilevanza, tali da richiedere una preparazione professionale del lavoratore e una vigilanza adeguate. Per le predette attività, in considerazione della difficoltà di assicurare il rispetto di tali presupposti, il Ministro del lavoro con il D.M. 31 maggio 1999 ha vietato la fornitura di lavoro temporaneo, in conformità a quanto previsto dall'art. 5 par 1 della direttiva, per una serie di lavorazioni, quali *attività subacquee, di manipolazione di materie esplodenti o esponenti i lavoratori ad agenti cancerogeni* dei quali al titolo VII del d. lgs n. 626/94, ovvero *a radiazioni ionizzanti* ex d. lgs. n. 230/1995. Per le altre attività pericolose, non espressamente contemplate da tale decreto e implicanti sorveglianza sanitaria speciale, quest'ultima spetta all'impresa utilizzatrice (art. 6.1); disposizione confermata altresì dalla contrattazione collettiva (C.C.N.L. dei lavoratori temporanei del 28 maggio 1998 e del 1° settembre 2002).

Un analogo divieto vige per le imprese che non dimostrino di aver effettuato la valutazione di rischi ai sensi dell' art. 4 del d. 19s. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni (art. 1 Co. 4 lett. e) della legge n. 196 del 1997; art. 20, punto 5, d. lgs. 10 settembre 2003, citato, il quale individua le ipotesi di assoluto divieto di utilizzo del contratto di somministrazione di manodopera).

Il principio cardine della direttiva, in base al quale al lavoratore interinale deve essere garantito lo stesso livello di protezione di cui godono gli altri lavoratori dell' impresa utilizzatrice, risulta già recepito dalla legge 196/1997 all'art. 6, comma 1, che pone inoltre a carico dell'impresa utilizzatrice l'obbligo di informazione del lavoratore sui rischi propri dell' attività cui è adibito e sull' esistenza del diritto ad una sorveglianza medica speciale, con previsione sostanzialmente ripetuta all'art. 23, punto 5, del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Le norme in esame (art. 6 co.1, art. 1 co. 4, lett f), art. 23, punto 5, d. lgs. 10 settembre 2003) formano un sistema in base al quale per le attività pericolose, per le quali non è espressamente vietato il ricorso al lavoro temporaneo, opera l'obbligo di informativa specifica previsto dall'art. 6.1 del d. 19s. n. 626 del 1994.

Una delle questioni più rilevanti connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori interinali, attesa la peculiare struttura trilaterale che caratterizza questo tipo di rapporto di lavoro, riguarda l'identificazione del soggetto (impresa fornitrice/impresa utilizzatrice) su cui gravano, in qualità di datore di lavoro, i relativi obblighi.

La legge n. 196/1997 ed il d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, adattano le previsioni di cui agli art. 21 e 22 del d. lgs. n. 626/1994 - che individuano il soggetto responsabile per la formazione e l'informazione dei lavoratori nel datore di lavoro - alle specificità del rapporto di lavoro interinale, prevedendo che:

- sulla *società di fornitura* grava l' obbligo generale di informazione a favore dei lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, nonché quello di formazione relativa all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti (quest'ultimo può essere delegato espressamente all' impresa utilizzatrice);
- le *imprese utilizzatrici* devono osservare, in favore dei lavoratori interinali, tutti gli obblighi di protezione (forniture di dispositivi di protezione individuale, misure di prevenzione, ecc.) previsti nei confronti dei propri dipendenti e sono responsabili per la violazione degli obblighi di sicurezza sul luogo di lavoro individuati dalla legge e dai contratti collettivi. Sulle stesse imprese grava inoltre l'obbligo di informazione sui rischi specifici eventualmente connessi alle mansioni alle quali il lavoratore sia adibito, nonché sulla necessità che il lavoratore sia sottoposto a sorveglianza medica speciale in

considerazione dell'attività da lui svolta (cfr. art. 6.1 della legge n. 196/1997 e art. 23, punto 5, d. lgs. 10 settembre 2003).

Appare dunque evidente, che l'obbligo di formare e di addestrare il prestatore di lavoro temporaneo alla cultura della prevenzione costituisce un vero e proprio vincolo giuridico per l'impresa fornitrice, il cui adempimento è volto a soddisfare il principio di coinvolgimento responsabile dello stesso prestatore nella tutela della sua salute. In altri termini, l'impresa fornitrice è tenuta a far prendere coscienza al proprio dipendente del *principio innovativo di prevenzione*, secondo il quale *"ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione"*. Non a caso, l'art. 23, comma 5, del d. lgs. 10 settembre 2003, individua nel somministratore il soggetto *in primis* responsabile sia per l'informazione che per l'addestramento all'attività lavorativa per la quale il prestatore è stato assunto ed opera un chiarissimo rinvio all'intera normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Ne a diverse conclusioni può giungersi ove si consideri la possibilità -introdotta dalla "riforma - Biagi" e non contemplata dal "pacchetto- Treu" -di utilizzare il prestatore di lavoro in lavorazioni che *"richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici "* essendo, in tale ultimo caso, gli obblighi di informazione ed addestramento a carico dell'utilizzatore il quale è tenuto al rispetto di *"tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti "* e, al contempo, rimanendo responsabile *'per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi "*. Infatti, va doverosamente precisato che la previsione in forza della quale gli obblighi di *informazione* ed *addestramento* possono essere adempiuti dall'utilizzatore non comporta comunque l'impossibilità di ricondurre la violazione della normativa antinfortunistica alla sfera giuridica del somministratore. Infatti, anche in tal caso l'inadempimento da parte dell'utilizzatore non potrà non ricadere anche sul somministratore, in applicazione del principio -formatosi nella giurisprudenza in materia di delega -in forza del quale ove chi conferisce poteri lo faccia nei confronti di un soggetto che non ha le necessarie competenze o capacità non si libera affatto delle proprie responsabilità e deve rispondere del relativo inadempimento.

Invero, in considerazione delle peculiarità del rapporto di lavoro in esame, appare evidente la necessità di una forte collaborazione tra agenzia fornitrice ed impresa utilizzatrice in materia di formazione e informazione dei lavoratori interinali: infatti, perché l'agenzia fornitrice possa adempiere compiutamente i propri obblighi nei confronti dei lavoratori interinali da inserire nel ciclo produttivo dell'impresa

utilizzatrice, è indispensabile che abbia un'adeguata conoscenza dello stesso. Quindi gli obblighi di istruzione e formazione dei lavoratori interinali possono essere totalmente a carico dell'impresa fornitrice solamente se vi è una completa collaborazione da parte dei responsabili della sicurezza dell'impresa utilizzatrice, e se quest'ultima fornisce tutte le informazioni inerenti i possibili rischi derivanti dalle lavorazioni cui verrà destinato il lavoratore.

Peraltro, laddove necessario, l'impresa utilizzatrice dovrà completare il programma di formazione/informazione iniziato dall'agenzia fornitrice. Al fine di garantire l'effettività di tale obbligo, quest'ultima dovrà indicare espressamente, nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, le misure di sicurezza che devono essere adottate per l'esecuzione dell'attività lavorativa ed il nome del responsabile per la sicurezza dell'impresa utilizzatrice, al quale il lavoratore interinale potrà far riferimento per qualunque informazione supplementare in materia.

La disciplina legislativa ha trovato il suo naturale complemento nella contrattazione collettiva di settore. Dopo l'emanazione della legge n. 196/97 è stato, infatti, sottoscritto il primo contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo in data 23 settembre 1998, rinnovato il 23 settembre 2002.

La contrattazione collettiva ha svolto un ruolo cardine per favorire l'attuazione pratica della legislazione, anche nella materia specifica dell'igiene e sicurezza sul lavoro. In particolare, l'art. 14 del nuovo contratto collettivo, confermando tutte le disposizioni legislative sopra richiamate, ha sancito una serie di obblighi aggiuntivi finalizzati ad una migliore tutela del lavoratore temporaneo e alla concreta applicazione di tali norme di legge.

La disposizione in esame prevede, infatti, che:

- il lavoratore riceve tutte le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza nonché la formazione e l'addestramento sulle attrezzature da utilizzare; tali informazioni devono essere fornite da un referente dell'impresa utilizzatrice (il responsabile per la sicurezza), il cui nominativo, in forza dell'art. 17 comma 2 n. 14 del CCNL in esame, deve essere specificato nel contratto individuale di prestazioni di lavoro temporaneo (art. 14, comma 3);
- quando gli obblighi di informazione, formazione e addestramento in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sono delegati all'utilizzatrice, il lavoratore, oltre ad essere informato tramite il contratto individuale, deve ricevere una nota informativa che riepiloghi i principali obblighi di legge previsti in materia (art. 14, comma 6);
- al fine della tutela della salute, al lavoratore temporaneo, ai sensi dell'art. 17, co.1, lett f) del d. 19s. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni, è fornita copia della

cartella sanitaria e di rischio di cui all'art. 4, co. 8, del citato decreto e la suddetta documentazione segue il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura (art. 14, comma 9):

- è stata costituita, sulla base di quanto previsto dall'art. 14 comma 15, la Commissione paritetica nazionale per l'igiene e la sicurezza del lavoro (operante dal giugno 2003), composta da esponenti delle parti sociali firmatarie del CCNL, incaricata di formulare proposte tese ad adeguare gli adempimenti connessi al d. lgs. n. 626/94 alle esigenze specifiche del lavoro temporaneo, valutando le modalità di attribuzione dei compiti previsti per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al delegato sindacale dei lavoratori temporanei presso l'impresa di fornitura e proponendo, inoltre, modelli di formazione in materia di igiene e sicurezza per i lavoratori temporanei e per i rappresentanti dei lavoratori temporanei per la sicurezza.

La diffusione della nuova tipologia del lavoro interinale è stata, altresì, favorita dalla attività divulgativa svolta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la quale si è espressa attraverso la promozione di convegni e seminari, in particolare in occasione delle settimane europee per la prevenzione, svolti sia a livello centrale, sia sul territorio con la collaborazione organizzativa e tecnica dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione degli Infortuni sul Lavoro, dell'Istituto Superiore per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro e dell'Istituto Italiano di Medicina Sociale. Inoltre, con specifico riferimento alle richieste di natura statistica inoltrate, si segnala che sono disponibili sul sito ufficiale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.welfare.gov.it/lavoro/occupazione_e_mercato_del_lavoro/documentazione_disponibile/rapporto_di_monitoraggio_delle_politiche_occupazionali_e_del_lavoro, del quale si vedano specialmente le pagine da 102 a 117 e da 231 a 236) dati relativi all'utilizzo del lavoro interinale in Italia, nell'ambito del monitoraggio delle politiche dell'occupazione e del lavoro dell'aprile 2003.

Inoltre, si rimarca che le parti sociali hanno giocato un ruolo rilevante nella predisposizione di misure d'accompagnamento destinate a supportare l'attuazione della legislazione in materia di lavoro interinale. Di particolare rilievo risulta la costituzione, in conformità a quanto previsto dalla legge n. 196/1997 (art. 5), di un fondo (gestito dall'Ente bilaterale FORMATEMP) costituito con contributi a carico delle imprese fornitrici, pari al 4% della retribuzione imponibile corrisposta ai lavoratori interinali. Tale fondo, ormai attivo da due anni, sovvenziona progetti formativi programmati e realizzati dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo. Affinché i progetti formativi possano accedere alla sovvenzione, gli stessi devono rispondere ai principi definiti dal Regolamento di Formatemp, che individua quattro tipologie formative (formazione di base, professionale, *on the job*, continua): ciascuna di esse deve includere un modulo

obbligatorio in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. Al riguardo, si segnala che nel solo 2007 sono sovvenzionati 20.574 corsi di formazione, con un investimento di oltre 60 milioni di euro.

In particolare sono stati effettuati:

- 6.091 corsi di formazione di base, cui hanno partecipato 52.879 allievi;
- 3.231 corsi di formazione professionale, cui hanno partecipato 32.513 allievi;
- 8.295 corsi di formazione *on the job*, a cui hanno partecipato 11.165 allievi;
- 31 corsi di formazione continua, a cui hanno partecipato 506 allievi.

Ciò significa che, per l'anno considerato, ben 97.063 allievi (intendendosi per tali i candidati alle missioni e/o i lavoratori temporanei) hanno espletato un modulo formativo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Le parti sociali hanno, inoltre, costituito, sulla base dell'art. 7 del CCNL di categoria del 23 settembre 2002, un altro Ente bilaterale, denominato EBITEMP, finanziato con contributi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, a cui è stato affidato il compito di erogare prestazioni per i lavoratori del settore. Tra queste prestazioni vanno segnalate specifiche misure per i lavoratori temporanei colpiti da infortunio, aggiuntive rispetto a quelle già previste per legge e poste a carico dell'INAIL. Tali misure comprendono:

- un'indennità giornaliera per gli infortuni che proseguono oltre la scadenza della missione, per un periodo massimo di 90 giorni (come noto, gli infortuni che si verificano nel corso della missione sono a carico dell'INAIL, che copre, però, unicamente la durata della missione);
- un'indennità in unica soluzione in caso di infortuni comportanti conseguenze invalidanti permanenti o il decesso.

Per quanto concerne le ulteriori prestazioni attivate da Ebitemp in materia di sicurezza e salute, tale sforzo è senz'altro degno di nota, contribuendo a migliorare il livello di protezione sociale dei lavoratori interinali, anche se mancano, allo stato, dati sufficienti per valutare l'efficacia dell'iniziativa. Peraltro, le informazioni acquisite dall'ente bilaterale in vista dell'erogazione delle indennità aggiuntive previste, potranno costituire un'utile base di dati ai fini del monitoraggio delle politiche pubbliche di prevenzione in favore di questa categoria di lavoratori. Ugualmente utile a questo scopo sarà l'Osservatorio sul lavoro interinale, la cui istituzione è stata prevista nell'ultimo CCNL di settore e per la cui attivazione l'ente bilaterale ha avviato le procedure.

Va poi considerata, l'attività di ricerca promossa dall'ISPESL in questo settore, tanto per il miglioramento del sistema di informazione e formazione, quanto per finalità di approfondimento della realtà della sicurezza e della salute dei lavoratori interinali.

Sotto il primo profilo, l'ISPESL ha pianificato due ricerche finalizzate all'ideazione e sperimentazione di modelli di informazione e formazione sulla sicurezza espressamente rivolti ai lavoratori atipici nei comparti chimico, del legno e del turismo (in considerazione dell'alto numero di lavoratori interinali utilizzati dalle aziende appartenenti a detti settori). Il progetto relativo al comparto del turismo è in fase conclusiva, quello relativo al settore chimico è stato avviato a marzo 2003 e quello relativo al comparto legno è in fase di avvio.

Sotto il secondo profilo, l'ISPESL ha promosso diversi progetti di ricerca, inseriti nei piani di attività biennali a partire da 1999, tuttora in corso di svolgimento:

- *"Rischi per la salute nel lavoro interinale"*
- *"La prevenzione del rischio per la salute nel lavoro interinale: confronto delle esperienze applicative della direttiva 91/383/CEE negli Stati dell'UE";*
- *"Lavoro atipico: tutela della salute e della sicurezza del lavoratore straniero e del lavoratore portatore di handicap";*
- *"Indagine sulle caratteristiche specifiche del lavoro atipico, con particolare riguardo ai temi relativi ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro";*
- *"Flessibilità e sicurezza: nuovi modelli organizzativi del lavoro e nuovi rischi per la salute".*
- *"Studio dell'esposizione professionale connessa all'impiego di lavoratori con contratti interinali nei principali comuni del sud Italia".*

La materia richiede, evidentemente, ulteriori approfondimenti alla luce di dati raccolti su scala nazionale e di indicatori omogenei e confrontabili con le statistiche elaborate dall'INAIL.

Fondamentale in questa fase risulterà il monitoraggio delle misure previste anche a livello contrattuale per il miglioramento della sicurezza dei lavoratori interinali, acquisendo tutti i dati che saranno resi disponibili dall'Osservatorio Nazionale, recentemente costituito, nonché dalle altre amministrazioni aventi competenza in materia. E', inoltre, indispensabile considerare l'impatto che sulla sicurezza dei lavoratori interinali avrà l'implementazione della riforma del mercato del lavoro, realizzata attraverso la legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, e il successivo decreto legislativo di attuazione del 10 settembre 2003, n. 276.

Peraltro, tale normativa si collocherà in un rapporto di continuità con la precedente, che andrà ad integrare per mezzo dell'innalzamento dello *standard* minimo di tutela da assicurare al lavoratore interinale. In tal senso depongono da un lato i continui richiami alla normativa previgente (in particolare, al d. lgs. n. 626 del 1994), dall'altro l'espressa formulazione, all'art. 20, punto 5, lettera c), del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, del divieto di somministrazione da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi nonché di previsioni quali quelle di cui all'art. 21, punto 1, lettera d), d. lgs. 31 luglio 2003 in tema di forma del contratto di somministrazione, oppure all'art. 23, punto 5, in materia di tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà.

Allegato 2

QUESTIONARIO/INDAGINE LAVORO INTERINALE

La gestione del rischio nel caso di lavoro interinale è più articolata rispetto a quella relativa ad un normale contratto di dipendenza proprio per le caratteristiche di variabilità nell'esposizione professionale del lavoratore interinale e per la natura del contratto che lega il lavoratore ad un'impresa/agenzia di lavoro interinale, *Fornitrice*, diversa dall'impresa/stabilimento dove esercita il suo lavoro (*Utilizzatrice*). Il periodo limitato di permanenza nel posto di lavoro diminuisce, inoltre, la capacità del "lavoratore in affitto" di sviluppare la percezione del pericolo legato alle sue mansioni ed impedisce la diffusione del processo di condivisione delle conoscenze tra colleghi.

Alla luce di questi problemi, l'Unione Europea ha emanato una specifica direttiva (91/383/CEE) riguardante la tutela dei lavoratori temporanei.

In Italia la direttiva comunitaria è stata integrata in parte nel decreto legislativo 626/94, in parte con la legge 196/1997, che ha introdotto nel nostro paese il lavoro temporaneo.

1. Nel vostro paese come è stata recepita la trasposizione della direttiva comunitaria 91/383/CEE in materia di lavoro interinale?

In caso contrario, il governo ha diffuso informazioni sui tempi d'implementazione/applicazione?

Quali sono le basi legislative e convenzionali del lavoro interinale ?

Esistono leggi regionali e forme di contrattazione collettiva decentrata in materia?

2. Dati demografici riguardanti i lavoratori interinali:

Settore di attività- ripartizione tra operai e impiegati - Classi di età - sesso - stato civile - figli - localizzazione territoriale - estrazione sociale - titolo di studio - corsi formativi - prima occupazione - numero di lavoratori registrati nelle agenzie di lavoro interinale - numero di lavoratori interinali impiegati per giorno (media annuale, per esempio) - livello di sindacalizzazione.

Dati riguardanti le imprese di lavoro interinale:

Numero di imprese - numero di agenzie - livello di concentrazione del settore (per esempio 3 imprese assicurano il 70% dell'impiego totale) - struttura datoriale del settore.

3. Esistono ipotesi di divieto di ricorso al lavoro interinale (es. lavorazioni particolarmente pericolose; imprese che non rispettano gli obblighi di sicurezza; lavorazioni che espongano a sorveglianza medica speciale)? Tali limitazioni sono poste dalla legge o dalla contrattazione collettiva? Sono stati riscontrati cambiamenti nel corso di questi ultimi anni?
4. A chi spetta (impresa fornitrice o utilizzatrice) l'obbligo di valutare i rischi a cui i lavoratori interinali sono esposti? Come si adempie tale obbligazione nella pratica?
5. Come sono ripartiti, tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice, gli obblighi di informazione sulla sicurezza del lavoro (es. informazione generale, informazione

specifica)? In che modo l'adempimento di tali obblighi è assicurato? Quante ore sono dedicate all'informazione dei lavoratori interinali?

6. Come sono ripartiti, tra impresa fornitrice ed impresa utilizzatrice, gli obblighi di formazione sulla sicurezza del lavoro (es. formazione generale, formazione specifica, addestramento)? In che modo l'adempimento di tali obblighi è assicurato? E' prevista una formazione supplementare rispetto a quella normalmente impartita? Quante ore sono dedicate alla formazione dei lavoratori interinali?
7. A chi spetta (impresa fornitrice, impresa utilizzatrice) l'obbligo di assicurare la sorveglianza della salute? Come nella pratica tale obbligo è adempiuto? In particolare chi detiene la cartella individuale riguardante la salute, l'idoneità, e i rischi ai quali i lavoratori sono stati esposti. Esiste una scheda individuale che può essere consultata dai diversi medici del lavoro?
8. Quali sono le forme di rappresentanza sindacale dei lavoratori interinali (quelle dei dipendenti "stabili" dell'impresa fornitrice; quelle dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice; proprie, ad esempio rappresentanza territoriale)? Quali sono le forme di rappresentanza dei lavoratori interinali ai fini della sicurezza? Esiste un diritto di elettorato attivo e/o passivo dei lavoratori interinali presenti nell'impresa utilizzatrice ai fini della scelta delle istanze di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza? I lavoratori interinali sono conteggiati nel calcolo della soglia di rappresentanza?
9. Esistono statistiche o fonti informative sui danni alla salute a cui sono esposti i lavoratori interinali?

Indicare un'esperienza di "buona pratica" (ad es. sul piano contrattuale) da diffondere.

Se nel vostro Paese esistono documenti pubblici o pubblicazioni che forniscono una risposta ad alcune delle questioni poste, o che possano facilitare una maggiore comprensione del contesto del lavoro temporaneo nel vostro paese, gradiremmo riceverli.

Bibliografía

Aranson G (1999), *Contingent workers and health and safety*, Work, Employment and Society, vol. 13, nº 3, pp. 439-459.

Bensch J, Gimeno D, Benavides F (2002), *Types of employment and health in the European Union*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Bax P, Ortiz E, López M, Rodrigo F (1997), *Trabajo temporal y estabilidad laboral en España en el periodo 1988-1998*, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº11, pp. 235-

Riferimenti Bibliografici

Confederación General del Trabajo (2000), *Guía sobre empresas de trabajo temporal*. Todo lo que quisiera saber y nadie le quisiera contar, Madrid, CGT.

Hamon-Chazel S (2002), *Accidents, accidents et organisation du travail*, *Résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998*, Premières synthèses, nº 2071.

Guarnerio F (1994), *Précisions sur le travail et santé*, *Recherches, pratiques et problèmes épidémiologiques*, XXIII^e Journées nationales de médecine du travail, Paris: Masson, pp. 115-120.

Dumont F (2001), *Protection de la santé et de la sécurité du travailleur intermittent*. État de la question dans le cadre de l'évaluation de l'application du Code sur le bien-être au travail, Bruxelles.

Estébanez Tello I (2002), *Las empresas de trabajo temporal*, Madrid: Comisiones Obreras. Federación de servicios financieros y administrativos.

Forde G, Slater G (2002), *Contingent labour: the evolving character and regulation of temporary work in the UK*, The Nottingham Trent University, Department of Economics and Politics.

Goudswaard A, Andries F (2002), *Employment status and working conditions*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Guadalupe M (2003), *The hidden costs of fixed term contracts: the impact of work accidents*, *Labour Economics*, vol. 10, pp. 329-352.

Le Roy A (2000), *Le travail temporaire*. Aide-mémoire juridique, Paris: JIRIS.

Leontiev V (1994), *Précisions sur les conditions de travail dans l'Union Européenne*. Dublin: Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail (2002), *Rapport sur les données de l'emploi en Belgique*, Bruxelles.

Pochon M, Nizard G (1994), *Santé des travailleurs intermittents*. XXIII^e Journées nationales de médecine du travail, Paris: Masson, pp. 162-166.

Bibliografía

- Aronsson G (1999), Contingent workers and health and safety, *Work, Employment and Society*, vol. 13, n° 3, pp. 439-459.
- Benach J, Gimeno D, Benavides F (2002), *Types of employment and health in the European Union*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Boix P, Orts E, López MJ, Rodrigo F (1997), Trabajo temporal y siniestralidad laboral en España en el período 1988-1995. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n°11, pp. 275-319.
- Confederación General del trabajo (2000), *Guía sobre empresas de trabajo temporal. Todo lo que quiso saber y nadie le quiso contar*, Madrid, CGT.
- Hamon-Cholet S (2002), Accidents, accidentés et organisation du travail, Résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998, *Premières synthèses*, n° 20.1.
- Derriennic F (1994), Précarisation du travail et santé : réponses, remarques et problèmes épidémiologiques, *XXIIIe Journées nationales de médecine du travail*, Paris : Masson, pp. 115-120..
- Doumont F (2001), *Protection de la santé et de la sécurité du travailleurs intérimaires. Etat de la question dans le cadre de l'évaluation de l'application du Code sur le bien-être au travail*, Bruxelles.
- Estébanez Tello I (2002), *Las empresas de trabajo temporal*, Madrid : Comisiones Obreras, Federación de servicios financieros y administrativos.
- Forde C, Slater G (2003), *Continuing cause for concern ? The evolving character and regulation of temporary work in the UK*, The Nottingham Trent University, Department of Economics and Politics.
- Goudswaard A, Andries F (2002), *Employment status and working conditions*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Guadalupe M (2003), The hidden costs of fixed term contracts : the impact of work accidents, *Labour Economics*, vol. 10, pp. 339-357.
- Le Roy A (2000), *Le travail temporaire. Aide mémoire juridique*, Paris : INRS.
- Letourneux V (1998), *Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*, Dublin : Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail (2002), *Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique*, Bruxelles.
- Pocheron M, Niezborala M, Teyssier-Cotte C (1994) Santé des travailleurs intérimaires, *XXIIIe Journées nationales de médecine du travail*, Paris : Masson, pp. 165-166..

Remery et al., 2002, Labour market flexibility in the Netherlands : looking for winners and losers, *Work, employment and Society*, Vol. 16, n°3, pp.477-495.

Unión Genreal de Trabajadores (UGT), 2003, *Evolución de la siniestralidad en España 1996-2002*, Madrid.

Vogel L (1997), Droit du travail et précarisation des droits dans les Etats de l'Union Européenne, in: Appay B, Thébaud-Mony A, *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris: IRESCO-CNRS, pp. 111-141.

Altri riferimenti bibliografici

European Foundation, for the Improvement of living and Working Conditions, *Temporary Agency Work in the European Union*, Dublin, 2002

Eurispes, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma 2003

SindNova (AA.VV), *Lavoro Temporaneo e Salute*, Edizioni Lavoro, Roma 2000

SindNova (AA.VV), *Sicurezza, prevenzione e qualità del lavoro*, Roma 1999

ETUC/TUTB/SindNova, *Salute e Sicurezza nelle piccole imprese in Europa, Verso un sistema sostenibile di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori*, Brussels 2002

Regione Lombardia, *Le Linee guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinale*, bozza 2002

European University Institute/ Università degli studi di Firenze, *Il lavoro interinale in Italia*, rapporto di ricerca, Roma 2003

Sindnova (Stanzani, Lucchese), *La trasposizione della direttiva 89/391/ CEE sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori del Regni Unito, Francia, Germania, Spagna e Svezia. Esperienze a confronto*, Roma 1997

Ministero del Lavoro, *Lavoro Temporaneo, prevenzione infortuni e sicurezza: dialogo sociale e tecniche formative* (Relazione di sintesi), SINNEA international, Dicembre 1997

CPO-UIL - *Lavoro Interinale: Bisogni e Modelli di Formazione*" progetto di ricerca Chirone 2000, Roma

Elenco principali siti internet di riferimento

<http://www.ispesl.it> ISPESL, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro

<http://www.eurofound.eu.int/> EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

- <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0202.htm> *Publication: Temporary agency work in the European Union*
- <http://www.626.cisl.it> *Sportello 626-CISL*
- <http://www.cisl.it/alai> *Associazione Lavoratori Atipici e Interinali - CISL*
- <http://www.uil.it/cpo> *Coordinamento per l'occupazione - UIL*
- <http://www.nidil.cgil.it> *Nuove Identità di Lavoro - CGIL*
- <http://www.rassegna.it> *Rassegna on line del lavoro, di politica e di economia sociale*
- <http://www.rassegna.it/2003/speciali/lavoro/prima.htm> *Rassegna, articoli*
- http://www.cislscilia.net/SALUTE_SICUREZZA/lai626.htm *CISL Sicilia*
- <http://www.ebitemp.it/> *E.BI.TEMP: Ente Bilaterale Nazionale per il lavoro temporaneo*
- <http://www.formatemp.it/> *FORMATEMP: Fondo Nazionale per la formazione per i lavoratori temporanei*
- <http://www.inail.it> *INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*
- <http://it.osha.eu.int/> *Focal Point Italiano nel Network informativo dell'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul lavoro*
- <http://www.welfare.gov.it> *Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali*
- <http://www.amblav.it> *Associazione Ambiente e lavoro*
- <http://www.sanità.it> *Ministero della Sanità*