PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 7 - numero 1189 di giovedì 24 febbraio 2005

Sicurezza senza sconti anche nei contratti di somministrazione di lavoro

Gli aspetti della sicurezza presi in esame da una circolare del Ministero del lavoro sulla disciplina della somministrazione di lavoro.

Pubblicità

Nella circolare n.7/05 il Ministero del lavoro ha preso in esame la disciplina della somministrazione di lavoro contenuta nella Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003, capo I del titolo III).

La circolare disciplina le modalità di fornitura di manodopera fornendo indicazioni, tra gli altri argomenti, sulla tutela della sicurezza e della salute del lavoratore in somministrazione.

La somministrazione di lavoro prevede il coinvolgimento di tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore. L'utilizzatore può essere un soggetto privato o anche una Pubblica Amministrazione, ma in quest'ultimo caso il contratto di somministrazione può essere stipulato unicamente a tempo determinato.
La somministrazione di lavoro è posta in essere attraverso la stipulazione di due contratti, distinti ma tra loro collegati: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore e utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore.

Riguardo al computo dei lavoratori, la circolare precisa che "il lavoratore in somministrazione, a tempo determinato o indeterminato, non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
Va peraltro chiarito - precisa la circolare - che il lavoratore somministrato lavoro, per tutta la durata della missione, sotto le direttive e nell'interesse dell'utilizzatore ragione per cui detti lavoratori potranno essere computati ai fini della valutazione della consistenza organizzativa dell'imprenditore quale requisito di carattere tecnico nell'ambito, per esempio, di una procedure selettiva per appalti pubblici."

Riguardo alla tutela della sicurezza e salute del lavoratore, vi è una ripartizione di obblighi tra somministratore e utilizzatore. La presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate deve essere in ogni caso espressamente indicata nel contratto di somministrazione.
La circolare precisa quanto segue:
"Con riferimento agli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza l'articolo 23, comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede la ripartizione del relativo obbligo tra somministratore e utilizzatore.
La legge prevede che sia il somministratore a dover informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, con anche il connesso obbligo di formare e addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale il lavoratore è assunto, in conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può derogare alla ripartizione dell'obbligo prevista dalla legge e prevedere che esso sia adempiuto dall'utilizzatore. Tale deroga deve però essere indicata nel contratto con il lavoratore.

L'articolo 23 dispone inoltre che, ove le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'onere di informare il lavoratore è attribuito all'utilizzatore, conformemente a quanto

previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. È inoltre attribuito all'utilizzatore l'obbligo di adempiere anche nei confronti dei lavoratori in somministrazione a tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei lavoratori alle proprie dirette dipendenze così come è attribuita all'utilizzatore la responsabilità relativa agli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi. L'applicazione di tale previsione comporta che l'obbligo relativo alla sorveglianza sanitaria, preventiva e periodica deve essere adempiuto dall'impresa utilizzatrice.
Analogamente, limiti dell'orario di lavoro l'obbligo di effettuare la comunicazione relativa al superamento delle 48 ore settimanali mediante effettuazione di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 4, comma 5 del decreto legislativo n. 66 del 2002, deve essere adempiuto dall'utilizzatore.
Nel contratto di somministrazione deve in ogni caso essere espressamente indicata la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate. Tale indicazione sarà poi oggetto di comunicazione al lavoratore."

Il documento completo è disponibile in Banca Dati.
MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI CIRCOLARE n. 7/2005 22 febbraio 2005 - Oggetto: Circolare in materia di somministrazione di lavoro

---

www.puntosicuro.it