

# INDIRIZZI OPERATIVI DELLA REGIONE TOSCANA SUL LAVORO ATIPICO

Materiale di confronto ad uso dei Servizi di  
Prevenzione e delle Parti Sociali



Maggio 2006

Materiale allegato agli Atti del Convegno “ I Servizi di Prevenzione e il lavoro che cambia.Indirizzi operativi della Regione Toscana”. Pisa, 25-26 Maggio 2006

## **PRESENTAZIONE**

Il Piano Sanitario 2005-2007 conferma l'impegno della Regione Toscana ad approfondire il tema delle profonde modifiche in atto che caratterizzano oggi il mondo produttivo anche nella nostra Regione, con il progressivo cambiamento dei rapporti di lavoro e la crescente frammentazione delle tipologie contrattuali.

Il progetto speciale numero 11 "Lavoro e Salute" individua tra gli obiettivi specifici dedicati alle nuove forme di lavoro la "realizzazione di linee guida dedicate a tutti i soggetti portatori di obblighi e responsabilità sulle misure di tutela, sulla gestione della sorveglianza sanitaria, della formazione, dell'informazione e della registrazione infortuni". L'obiettivo regionale è dunque quello di coniugare le esigenze del mercato del lavoro con quelle della tutela della salute dei lavoratori, individuando percorsi e strumenti per abbattere il rischio di precarietà del lavoro flessibile.

Il documento che qui viene presentato è frutto dell'impegno di un gruppo di lavoro che la Regione Toscana ha incaricato attraverso la promozione e il finanziamento di uno specifico piano mirato "il lavoro atipico: analisi del fenomeno e proposte operative per la tutela della salute dei lavoratori" che ha avuto inizio nel 2003 e che ha visto impegnate le Aziende USL di Pisa, Pistoia, Firenze ed Empoli, con il pieno coinvolgimento di tutti i Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Usl della Toscana.

La conclusione di questo mandato è tuttavia l'inizio di un nuovo compito del quale la stessa Regione si farà coordinatrice che vedrà impegnati i Servizi di Prevenzione e le Forze Sociali per giungere alla stesura definitiva di linee guida condivise, applicabili concretamente nei luoghi di lavoro.

Il ruolo della Regione è altresì promuovere il confronto con gli Enti (Direzioni Provinciali del Lavoro, INPS, INAIL) che sono deputati al controllo e alla vigilanza sulla materia dei nuovi contratti di lavoro, così complessa da rendere necessaria l'espansione di competenze pluridisciplinari, mantenendo le sinergie istituzionali.

Desidero esprimere un sincero ringraziamento a quanti hanno contribuito, ciascuno per le proprie competenze, alla stesura del documento.

**Marco Masi**

**Responsabile Settore Prevenzione e Sicurezza Regione Toscana**

Il documento **Indirizzi operativi della Regione Toscana sul lavoro atipico. Materiale di confronto ad uso dei Servizi di Prevenzione e delle Parti Sociali**” è stato elaborato da:

Nadi Serretti, Lucia Turini, Antonella Bruschi (**Azienda USL 5 Pisa**)

Cesare Ciapini, Patrizia Genovese, Aldo Fedi (**Azienda USL 3 Pistoia**)

Carla Zamboni, Carla Sgarella (**Azienda USL 10 Firenze**)

Fulvia Dini, Marzia Tarchi, Stefano Taddei (**Azienda USL 11 Empoli**)

**Alla stesura hanno partecipato con la loro supervisione il Prof. Marco Lai dell’Università degli Studi di Firenze e il Dott. Beniamino Deidda, Procuratore Generale della Repubblica.**

**Si ringraziano per il loro prezioso e autorevole contributo.**

Il gruppo di lavoro regionale che ha partecipato al progetto è costituito da:

Lucia Turini, Stefania Ferrini, Patrizia Bernardini, Leonardo Costa, Antonella Bruschi, Fabio Escati, Francesco Curigliano, Cristina Mazzarri, Roberto Sandrini, Pasqua Clemente (**Azienda USL 5 Pisa**)

Cesare Ciapini, Patrizia Genovese, Michele Oddone, Fabrizio Nerozzi, Aldo Fedi, Gianfranco Bianucci, Piergiovanni Pippi

(**Azienda USL 3 Pistoia**)

Carla Zamboni, Carla Sgarella

(**Azienda USL 10 Firenze**)

Fulvia Dini, Guglielmo Morelli, Stefano Taddei, Marzia Tarchi, Marco Grassi

(**Azienda USL 11 Empoli**)

## INDICE

INTRODUZIONE .....	5
ASPETTI GENERALI DI TUTELA .....	8
1) La valutazione dei rischi .....	8
2) L'informazione e la formazione .....	8
3) La sorveglianza sanitaria .....	10
4) La tutela delle lavoratrici madri .....	11
5) Gli infortuni e le malattie professionali .....	13
ANALISI DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI .....	15
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO .....	16
APPALTO .....	21
DISTACCO .....	24
LAVORO INTERMITTENTE (“a chiamata” o “job on call”) .....	26
LAVORO RIPARTITO (“job sharing”) .....	28
LAVORO A TEMPO PARZIALE (“part- time”) .....	30
APPRENDISTATO .....	32
CONTRATTO DI INSERIMENTO .....	35
TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO .....	37
LAVORO A PROGETTO .....	40
CONTRATTO A TERMINE .....	43

## INTRODUZIONE

Negli ultimi anni si è assistito, a livello europeo e nel nostro paese, ad un progressivo cambiamento del mondo del lavoro: a fronte di una crescente flessibilità si sono progressivamente ridotte le condizioni di stabilità lavorativa e si è affermata una condizione sempre più diffusa di precarietà.

Nel 1997 con la Legge 196, denominata “pacchetto Treu”, si è avviato un percorso di ridefinizione normativa che ha favorito, pur in un quadro di garanzie, la diffusione di tipologie contrattuali flessibili come il lavoro interinale.

Nell’ottobre 2001 Marco Biagi e collaboratori hanno presentato il “ libro bianco” sul mercato del lavoro in Italia cui ha fatto seguito, agli inizi del 2003, la legge delega numero 30.

Il Decreto Legislativo n. 276/03 (con relative modifiche) è l’attuazione della legge delega, introduce nuove tipologie lavorative e riordina quelle già esistenti: il lavoro a progetto, a chiamata, ripartito, staff leasing, contratti di inserimento, prestazioni occasionali di tipo accessorio e sostituisce al lavoro interinale il lavoro somministrato.

Il lavoro a tempo determinato è invece disciplinato dal Decreto Legislativo 368/01 che introduce un sostanziale cambiamento rispetto alla Legge 230/62: il rapporto di lavoro può essere a termine in tutti i casi in cui ricorrano ragioni di carattere tecnico, organizzativo produttivo o sostitutivo e non più, come per la vecchia legge, solo in casi tassativamente previsti.

In questo nuovo e variegato quadro normativo il mercato del lavoro italiano risulta caratterizzato da ben 21 differenti rapporti di lavoro i quali possono essere applicati secondo 48 modalità diverse (in relazione alla durata del contratto e/o al regime orario): in confronto con gli altri paesi dell’Unione Europea, in Italia esiste la più cospicua differenziazione delle forme d’impiego flessibili.

Peraltro si deve sottolineare che alcune tipologie contrattuali (part time, tempo determinato, apprendistato) che spesso si fanno rientrare tra i lavori atipici in relazione al connotato della temporaneità che le accomuna ai nuovi lavori, erano presenti da tempo nella nostra realtà produttiva e le norme recenti ne hanno modificato alcuni aspetti.

Secondo i dati diffusi dall’ISTAT, nel marzo 2006, relativi alla rilevazione sulle forze di lavoro, nel 2005 gli occupati dipendenti con lavoro definito “permanente” sono stati 14.507.000 mentre gli occupati con contratti a termine 2.026.000.

L’incidenza dei lavoratori con contratti temporanei sul totale dei lavoratori dipendenti (16.534.000) ha raggiunto nel 2005 il 12,25% (nel 2004 era l’11,9% sempre calcolata sui dati diffusi dall’ISTAT).

La valutazione quantitativa e qualitativa del fenomeno è però resa difficoltosa dall'estrema variabilità contrattuale che rende le banche dati dei vari Enti od Organismi, che abitualmente forniscono i dati sull'occupazione (INAIL, INPS, PROVINCE, ISTAT, ISFOL, CAMERE DI COMMERCIO, IRES, IRPET etc) non omogenee e difficilmente confrontabili

rappresentando un'ulteriore criticità in aggiunta alle differenze strutturali già note delle banche dati stesse.

D'altra parte questa lacuna conoscitiva non è solo un limite teorico ma rappresenta soprattutto un vincolo operativo alla realizzazione di adeguati interventi di prevenzione e tutela.

Lo scenario è caratterizzato da lavoratori poco sindacalizzati e non integrati nel sistema di sicurezza aziendale, scarsamente formati sui rischi presenti nei luoghi di lavoro, sulle procedure da adottare, sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali e più in generale sull'organizzazione del sistema di prevenzione e protezione aziendale.

Un tale assetto è verosimilmente responsabile dell'aumento degli infortuni fra i lavoratori temporanei, registrato sia in Italia che nella Comunità Europea, mentre ancora scarse conoscenze si hanno in relazione agli effetti a lungo termine sulla salute degli stessi lavoratori.

Per questi motivi si è sviluppata nei Servizi di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro di alcune Aziende USL della Regione Toscana la volontà di affrontare i temi della salute e sicurezza nel lavoro temporaneo, come ambito specifico di interesse all'interno di un più ampio ventaglio di competenze affidate anche ad altre Istituzioni in primo luogo le Direzioni Provinciali del Lavoro, nonché l'INAIL e l'INPS.

Nel 2003 la Regione Toscana ha approvato e finanziato il piano mirato "Il lavoro atipico. Analisi del fenomeno e proposte operative per la tutela della salute dei lavoratori" incaricando della sua realizzazione i Servizi di Prevenzione delle Aziende USL di Pisa, Pistoia, Firenze e Empoli.

Gli obiettivi generali del progetto, di durata triennale, si possono riassumere nei seguenti punti:

- ❑ approfondire la conoscenza quantitativa e qualitativa del lavoro atipico
- ❑ monitorare gli effetti a medio e lungo termine sulla salute della precarizzazione
- ❑ fornire indicazioni operative ai soggetti del sistema di prevenzione delle aziende
- ❑ promuovere la tutela della salute e sicurezza nella popolazione lavorativa

**L'obiettivo finale** era la redazione di questo documento rivolto a datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti, responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, medici competenti, operatori dei servizi di prevenzione pubblici.

I contenuti del documento sono ripresi dalla lettura della normativa specifica con particolare riferimento al testo legislativo piuttosto che alle circolari interpretative emanate, derivano inoltre dall'esperienza del gruppo di lavoro e dal confronto con altri operatori dei Servizi di Prevenzione. Sono stati quindi sottoposti alla revisione di un giuslavorista e di un magistrato che con il loro prezioso e qualificato apporto, hanno contribuito alla stesura finale.

Le indicazioni in esso contenute saranno confrontate con le parti sociali e con le Istituzioni competenti in modo da farne vere e proprie linee guida operative da applicare nei luoghi di lavoro.

Al termine di questa introduzione è necessario sottolineare le criticità incontrate nella stesura del documento e più in generale nella conduzione del progetto. I cambiamenti del lavoro

rappresentano un fenomeno complesso ed in rapida evoluzione che si realizza all'interno di un tessuto produttivo toscano fortemente segnato dalla frammentazione. La temporaneità-provvisorietà dell'occupazione, la dispersione degli occupati, la limitata tempestività delle fonti di dati e di informazione ed il loro basso grado di copertura delle diverse tipologie contrattuali rendono problematico per il servizio pubblico il controllo diffuso e tempestivo nei singoli luoghi di lavoro.

La frammentazione del tessuto produttivo rappresenta già di per sé un fattore limitante per l'assicurazione delle tutele fondamentali di prevenzione ai lavoratori stabili. Ciò sembra assumere un rilievo ancora maggiore nei confronti di quelli temporanei.

L'altro elemento critico da considerare è che rapporti di lavoro così complessi (ad es. quello di somministrazione, ma questo vale anche per le altre tipologie) disciplinati dal D.Lgs 276/03 comportano necessariamente adattamenti alle norme prevenzionistiche preesistenti, concepite prima che il mercato del lavoro subisse le indicate, profonde trasformazioni. La normativa di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro degli anni 90, ed in primo luogo il D.Lgs 626/94, era destinata infatti a tutelare un modello che prevedeva unicità di rapporti (datore di lavoro-lavoratore), di luogo, di mansione e di riferimenti.

Nella fase attuale è necessario ricomporre questi aspetti in un assetto unitario (che ripensi contestualmente al rapporto di lavoro e alle tutele - comprese quelle di salute e sicurezza-) in modo da salvaguardare i lavoratori nei quali la flessibilità e talora la precarietà del rapporto di lavoro è di per sé un fattore di rischio aggiuntivo.

Questo primo documento della Regione Toscana è da considerare materiale in progress per prossimi confronti e approfondimenti.

Si propone, comunque, forse ambiziosamente, di fornire un contributo anche al dibattito nazionale con la finalità chiara e costruttiva di incidere in un auspicabile percorso di riforma dell'attuale quadro normativo specifico, in primo luogo della Legge 30, per riaffermare senza incertezze il diritto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in relazione a tutte le tipologie di contratto.

## **ASPETTI GENERALI DI TUTELA**

### **1) La valutazione dei rischi**

Nella valutazione dei rischi e nella elaborazione del documento devono essere considerati anche i rischi connessi al ricorso alle nuove tipologie contrattuali, poiché il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare **tutti i rischi** come previsto dalla L.39/02 che modifica l'art. 4 del D.Lgs 626/94 (a seguito della sentenza della Corte di Giustizia Europea).

La valutazione deve sempre tener conto della presenza di lavoratori temporanei, del loro numero, delle mansioni e dei rischi generici e specifici ai quali possono essere esposti.

Deve anche considerare che l'inserimento di un numero variabile di questi lavoratori può comportare modifiche dell'assetto organizzativo e quindi essere un rischio aggiuntivo per l'insieme delle maestranze.

Al fine di una corretta valutazione è indispensabile che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) , il Medico Competente (MC) e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) siano opportunamente informati dalla direzione aziendale dell'inserimento di lavoratori con contratti temporanei. In particolare i RLS devono ricevere sufficienti informazioni, al fine di svolgere la loro funzione di rappresentare tutti i lavoratori ( compresi quelli "atipici")

Alla valutazione complessiva del rischio deve seguire la messa in atto di idonee misure di prevenzione: gli strumenti sono molteplici e passano anche attraverso la formazione – assai delicata e di complessa attuazione verso questi lavoratori – nonché attraverso una corretta comunicazione/informazione.

### **2) L'informazione e la formazione**

In tutte le situazioni di temporaneità dei rapporti di lavoro risultano di fondamentale importanza un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori, ancora più necessarie in quanto si determinano cambiamenti frequenti di luoghi di lavoro, cicli produttivi, ambienti, mansioni, situazioni organizzative ecc.

Il datore di lavoro si dovrà far carico di mettere in atto idonee modalità di informazione e formazione sui rischi specifici che il lavoratore può incontrare nello svolgimento delle mansioni alle quali verrà adibito, sulle procedure di lavoro che dovrà seguire e sulle caratteristiche dell'organizzazione interna che sono fondamentali per la sicurezza del lavoratore stesso (es. nominativo del MC, del RSPP, del RLS).

E' difficile, da un lato, reperire strumenti e modelli informativi e formativi standardizzati che facilitino il compito dei datori di lavoro, dall'altra è evidente la frammentarietà della registrazione di eventi formativi comunque seguiti dal lavoratore.

A questo proposito una possibile risorsa può essere rappresentata dal **libretto formativo** definito in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni del 4 luglio 2005 e reso ufficiale con Decreto Interministeriale del 10/10/05.

Il D.Lgs.276/03 lo definisce come lo strumento di registrazione delle "...competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto d'inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate...".

A prescindere da alcuni aspetti del modello definito che potrebbero essere resi di più semplice e immediata compilazione, mentre per altri potrebbe essere integrato (ad es. circa le lingue conosciute e parlate), il libretto formativo rappresenta senza dubbio un raccoglitore di informazioni aggregate ed in evoluzione delle competenze del lavoratore, con un compito anche di strumento omogeneo a livello nazionale e trasversale ai diversi sistemi che governano l'istruzione, la formazione e il lavoro nel nostro paese. Sarebbe auspicabile che una delle schede che costituiscono il libretto potesse riportare anche i corsi e gli eventi formativi relativi alla prevenzione nei luoghi di lavoro, per facilitarne la registrazione e evitare ripetizioni, o meglio agevolare i passaggi di assunzioni a breve termine e consentire l'ingresso di lavoratori adeguatamente preparati.

Il documento tecnico allegato al decreto stabilisce che le Regioni e le Province autonome sono i soggetti titolari del rilascio del libretto formativo. Ciascuna Regione e Provincia autonoma dovrà individuare le tipologie di soggetti preposti a supportare la persona nella compilazione ed aggiornamento del libretto formativo garantendone, mediante idonee misure di controllo, la effettiva capacità e competenza a svolgere il servizio.

In particolare esse dovranno garantire i seguenti requisiti minimi:

- che nell'attivazione del libretto i soggetti autorizzati ad assistere i singoli individui abbiano le competenze professionali necessarie per instaurare una corretta relazione con gli stessi;
- che rispettino il carattere volontario dello strumento e, quindi, delle scelte che la persona opera rispetto a ciò che intende mettere in trasparenza;
- che mantengano costantemente centrale la prospettiva di valorizzazione dell'individuo, anche al fine di orientarlo nei progetti professionali e nelle scelte di vita, o indirizzarlo in percorsi per la successiva validazione delle competenze non ancora certificate.

Interessante è anche tutta la questione della certificazione delle competenze formative acquisite in quanto è attribuzione delle Regioni la definizione dei percorsi formativi in termini di contenuti e di metodologie didattiche. Al fine di consentire flessibilità ed adattabilità al sistema, in relazione alle esigenze territoriali, le Regioni possono ulteriormente integrare gli standard minimi nazionali. Questi a loro volta sono soggetti ad aggiornamento periodico, in particolare per rispondere a richieste avanzate dalle Regioni.

### 3) La sorveglianza sanitaria

Per quanto concerne la sorveglianza sanitaria si evidenziano carenze, come per l'attuazione delle altre misure di tutela e prevenzione. Gli obblighi di sorveglianza sanitaria sono talvolta espletati formalmente, tal'altra svolti impropriamente e frequentemente del tutto disattesi. Certamente modalità organizzative e ostacoli di tipo logistico incidono in modo concreto sulla applicazione di corretti modelli di sorveglianza sanitaria: la brevità di alcune missioni o il susseguirsi di contratti temporanei non facilitano il ruolo del medico competente che, se da una parte non riesce a seguire periodicamente il lavoratore, a maggior ragione spesso non è neanche in grado di rispondere con tempestività a richieste del datore di lavoro che ha necessità di avviare rapidamente il soggetto alla mansione specifica.

E' evidente la necessità di raggiungere un soddisfacente equilibrio che garantisca il rispetto della normativa da parte del datore di lavoro e del medico competente e al contempo non determini inutili ripetizioni di accertamenti ed esami per il lavoratore.

Valga, per tutti, il caso della somministrazione di lavoro.

L'obbligo di sorveglianza sanitaria è in capo al datore di lavoro.

E' bene specificare che nel caso del datore di lavoro somministratore tale obbligo ha un ambito particolare: esso si esercita sul piano della visita preventiva e cioè dopo l'assunzione ma prima della destinazione del lavoratore verso una ditta utilizzatrice. Quanto all'obbligo della visita preventiva a carico dell'utilizzatore è possibile nutrire qualche fondato dubbio, giacché si tratterebbe non soltanto di una inutile ripetizione di quanto ha accertato il medico competente della ditta somministratrice, ma costituirebbe anche un onere non del tutto giustificato per l'utilizzatore. E' peraltro evidente che l'obbligo dell'utilizzatore di sottoporre il lavoratore a visita medica si dispiega con maggior pienezza perché è possibile conoscere nel dettaglio la collocazione lavorativa e le caratteristiche della mansione assegnata.

Dunque il somministratore non è esonerato dall'obbligo della visita medica, tuttavia l'organo di vigilanza dovrà soprattutto verificare che le visite eseguite dagli utilizzatori che accompagnano l'attività lavorativa vengano regolarmente svolte.

La pratica suggerisce del resto la possibile soluzione in fatto, al di là della formale interpretazione della norma di legge. E' facile prevedere che la sorveglianza sanitaria verrà svolta soprattutto dal medico competente della ditta utilizzatrice mentre il contemporaneo obbligo del somministratore cadrà in disuso.

In conclusione, al di là dell'interpretazione letterale della norma e delle contraddizioni che da essa possono emergere, l'indicazione pratica dei Servizi Pubblici di Prevenzione è quella di affidare al medico competente della ditta utilizzatrice la sorveglianza sanitaria compresa la visita preventiva, con l'eccezione del contratto a tempo indeterminato tra agenzia di somministrazione e lavoratore.

E comunque è da considerare che nell'ottica prioritaria di salvaguardia e di tutela dei diritti del lavoratore e del suo inserimento in mansioni confacenti, la ditta utilizzatrice è l'unica che può mettere in atto tutte le misure specifiche anche in caso di accertata inidoneità (per es. spostamento, per quanto possibile, ad altre mansioni)

Infine è opportuno ricordare che la categoria dei lavoratori temporanei è soggetta, oltre ai rischi “classici” per i quali sono da tempo note malattie professionali, anche a rischi responsabili di patologie lavoro correlate per le quali anche esposizioni di modesta entità e/o di breve durata, ma ripetute, possono divenire di tutto rilievo.

Risulta fondamentale tenere traccia di tutte le esposizioni, per quanto possibile, attraverso strumenti informativi anche di semplice uso: la cartella sanitaria e di rischio deve essere consegnata al lavoratore al termine di ogni contratto, perché possa essere aggiornata in caso di nuovo lavoro dal MC. Non è opportuno proporre modelli standardizzati di cartella, stante la molteplicità di strumenti già prodotti, ma è assolutamente raccomandabile comprendere nella raccolta anamnestica i periodi di lavoro, contratti di assunzione, mansioni svolte, rischi lavorativi, infortuni e malattie professionali. E' fondamentale infine riportare gli accertamenti effettuati con la relativa data.

Ricordiamo peraltro che l'obbligo del datore di lavoro di consegnare al lavoratore la cartella sanitaria e di rischio discende dall'art. 4, comma 8 del D.Lgs 626/94 : *“..consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ...”*

In caso di esposizione ad agenti cancerogeni (art.70 comma 4) e chimici (art. 72 undecies) è altresì previsto l'invio di copia della cartella sanitaria all'ISPESL alla cessazione del rapporto di lavoro.

Questo può apparire come ulteriore aggravio burocratico, d'altro canto bisogna considerare che il legislatore italiano non si è attenuto alle indicazioni contenute nella direttiva del Consiglio Europeo del 25 giugno 1991, n. 91/383. Tale direttiva invitava a non utilizzare lavoratori temporanei in mansioni pericolose o che comunque esponessero a rischi di particolare gravità. L'indicazione era stata in parte recepita dalla L.196/97 che, rimandando ad uno specifico Decreto Ministeriale, vietava esplicitamente alcune lavorazioni per il lavoro interinale, tra le quali quelle comportanti esposizioni a cancerogeni. L'abrogazione degli articoli 1-11 della legge 196/97 ha reso nulla questa importante limitazione. Questo aspetto rappresenta una tra le lacune maggiori nella salvaguardia della salute dei lavoratori e per tale motivo sarebbe indispensabile la reintroduzione della suddetta limitazione, con l'effetto positivo di snellire anche gli appesantimenti burocratici specifici.

#### **4) La tutela delle lavoratrici madri**

Tutta la normativa italiana inerente la tutela e il sostegno della maternità e paternità è stata organizzata nel 2001 in un Testo Unico, il D.Lgs. 151/01; il principio fondamentale di tale normativa risiede nell'art. 37 della Costituzione che, affermando la necessità di garantire alla lavoratrice *“condizioni di lavoro che assicurino alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione”*, stabilisce il prevalere della tutela della maternità rispetto ai diritti del datore di lavoro.

I principi generali di tutela della maternità si basano su alcuni cardini:

-obbligatorietà dell'astensione dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto

- divieto di impiego in lavori pregiudizievoli dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi di vita del bambino
- divieto di licenziamento durante la gravidanza e fino ad un anno di vita del bambino
- corresponsione di un'indennità economica per tutto il periodo di astensione dal lavoro.

Nel D.Lgs. 276/03 i riferimenti alla tutela della maternità sono estremamente limitati, mentre, come sopra ricordato, il D.Lgs 151/01 ha portata generale, in particolare in riferimento all'obbligo di valutare i rischi e al divieto di esposizione a lavori pregiudizievoli.

E' tuttavia da considerare che nelle nuove tipologie di contratto, con la estrema precarietà del rapporto di lavoro e la mancanza, nella pratica, dell'indennità economica in caso di astensione anticipata per rischio lavorativo (lett. b,c art. art.17), sono ridotti notevolmente alcuni dei cardini che rendevano effettiva la tutela della lavoratrice madre.

Di fatto, questa riduzione si sta affermando nella realtà del mondo del lavoro in relazione alle lacune legislative del D.Lgs 276/03, anche se per tutto ciò che non è regolato in maniera specifica si deve fare riferimento alla normativa generale ( D.Lgs 151/01)

E' evidente inoltre la notevole incertezza interpretativa in quanto le norme di riferimento, emanate in tempi diversi, non fanno esplicito riferimento alle stesse tipologie contrattuali e agli stessi istituti.

Si riporta di seguito un'analisi delle tutele per tipologia contrattuale.

**Lavoro intermittente:** il trattamento economico, normativo e previdenziale, è previsto in misura riproporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita (Art.38 comma 2 D.Lgs.276/03).

**Lavoro ripartito:** il trattamento economico, normativo e previdenziale è previsto in misura riproporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita dai due lavoratori coobbligati (Art.44 comma 2 D.Lgs. 276/03); in questo caso nel testo della legge il riferimento è solo ai congedi parentali e non al congedo di maternità. In realtà l'INPS con proprie circolari, a cui si rimanda per gli opportuni approfondimenti, (c. 1 febbraio 2005 n.18; c. 13 marzo 2006 n. 41) chiarisce che ai fini previdenziali, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilabili ai lavoratori a tempo parziale e spetta loro l'indennità di maternità obbligatoria e facoltativa.

**Lavoro a tempo parziale:** beneficia dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata dei congedi; il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. (Art.60 D.Lgs.151/01).

**Apprendistato:** si applica interamente il D.Lgs. 151/01.

**Contratto di inserimento:** nel computo del limite massimo di durata (da 9 a 18, sino a 36 mesi per i disabili) non si tiene conto dei periodi di astensione per maternità.

**Lavoro somministrato:** in linea generale ha lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art.23, comma 1 D.Lgs 276/03)

**Lavoro a progetto:** in caso di gravidanza , la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni (art 66 comma 3 D. Lgs 276/03)

**Lavoro a tempo determinato:** l'indennità di maternità è corrisposta (art 24 D. Lgs 151/01) anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dall'art 16 (congedo obbligatorio) e 17 lett. a (casi di gravidanza a rischio). Le lavoratrici sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità anche quando il congedo di maternità inizia dopo la sospensione del rapporto di lavoro, purché tra l'inizio della interruzione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi oltre 60 giorni.

## **5) Gli infortuni e le malattie professionali**

I dati relativi al **fenomeno infortunistico** hanno mostrato un andamento crescente nelle categorie di lavoratori con contratti temporanei. Le cause del fenomeno sono note: la brevità delle missioni, la scarsa formazione e addestramento, la poca conoscenza dell'ambiente, i ritmi di lavoro.

Come principio generale è da ricordare che le aziende sono tenute alla registrazione di tutti gli infortuni che occorrono ai lavoratori, indipendentemente dal contratto di lavoro con il quale sono stati assunti. Il registro infortuni è stato infatti istituito per consentire ai referenti per la sicurezza e agli organi di vigilanza di verificare l'andamento infortunistico all'interno di un luogo di lavoro allo scopo di individuare l'esistenza di specifici pericoli connessi e attuare adeguati programmi di prevenzione.

Ne consegue che il datore di lavoro presso il quale è comunque avvenuto un infortunio, deve registrarlo nell'apposito registro, a prescindere dalla qualità del lavoratore infortunato, che sia o no lavoratore subordinato, apprendista, tirocinante o precario.

Per quanto riguarda le **malattie professionali**, si potrebbero registrare difficoltà nella ricostruzione delle pregresse esposizioni, specialmente per la attribuzione del nesso di causalità

A tale problema si può almeno in parte ovviare attraverso una puntuale registrazione dei rischi, delle esposizioni e delle misure di prevenzione attuate nel corso della attività lavorativa. E' opportuno rilevare che la discontinuità dei rapporti di lavoro, spesso in luoghi diversi, pone problemi anche in ordine alla ricomposizione e alla registrazione dei periodi lavorativi e dei rischi a questi associati.

Tale problema è particolarmente evidente nel caso del lavoro somministrato.

Pertanto, allo stato attuale, in attesa di migliori definizioni normative il lavoratore risulta di fatto, attraverso la conservazione della cartella sanitaria il principale custode della propria storia lavorativa.

E' altrettanto evidente che la registrazione di tali dati risponde anche alla esigenza del datore di lavoro di dimostrare di aver messo in atto tutte le misure richieste dalla normativa vigente. Da questo discende la necessità di conservare in azienda una copia della cartella sanitaria e di rischio.

## ANALISI DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Nella tabella seguente vengono indicate le principali tipologie contrattuali introdotte o modificate dal D.Lgs 276/03.

<b>TITOLO III</b>	Capo I	somministrazione di lavoro
	Capo II	appalto e distacco
<b>TITOLO IV</b>	Capo I	lavoro intermittente
	Capo II	lavoro ripartito
	Capo III	lavoro a tempo parziale
<b>TITOLO VI</b>	Capo I	apprendistato
	Capo II	contratto inserimento
<b>TITOLO VII</b>	Capo I	lavoro a progetto e lavoro occasionale
	Capo II	prestazioni occasionali di tipo accessorio

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs 368/01

Il tirocinio è disciplinato dalla L.196/97

Nelle pagine che seguono verranno riportati per singolo contratto i riferimenti legislativi e le principali indicazioni in merito alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

### DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE

Tale tipologia contrattuale è stata introdotta dal D. Lgs. 276/03, in sostituzione del lavoro interinale.

La somministrazione di lavoro è una fattispecie contrattuale attraverso la quale un soggetto (somministratore) mette a disposizione di un altro soggetto (utilizzatore) lavoratori che prestano la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore stesso.

Prevede la stipula di due contratti distinti:

- a) un contratto di lavoro subordinato:

tra la agenzia di somministrazione e il lavoratore.

Può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso è prevista una indennità "mensile di disponibilità" da parte del somministratore al lavoratore per il periodo nel quale quest'ultimo rimane in attesa di assegnazione.

- b) Il contratto di somministrazione:

tra la agenzia di somministrazione e l'utilizzatore.

Anche questo contratto può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, in questo ultimo caso prende il nome di **staff leasing**

( N.B: lo staff leasing è il contratto commerciale tra le due aziende. I posti di lavoro indicati in questo contratto possono essere ricoperti da lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con una pluralità di contratti a termine.)

Il somministratore (agenzia di somministrazione) è un soggetto regolarmente autorizzato a svolgere l'attività e iscritto nell'apposita sezione dell'Albo delle Agenzie per il lavoro, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L' utilizzatore è il soggetto che, attraverso la stipula di un contratto con il somministratore, si avvale della prestazione dei lavoratori.

Il lavoratore, dipendente del somministratore, svolge la propria attività per tutta la durata della somministrazione nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di lavoro è un contratto subordinato che si differenzia dai "tipici" per la scissione del potere direttivo (spettante all'utilizzatore) da quello disciplinare (spettante al somministratore).

La condizione imprescindibile per la stipula del contratto di somministrazione è l'aver effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della D. Lgs 626/94 da parte dell'impresa utilizzatrice.

Il contratto di somministrazione non può inoltre essere stipulato per la sostituzione di lavoratori in sciopero o licenziati nei sei mesi precedenti o in cassa integrazione.

Il contratto di somministrazione **a tempo indeterminato (staff leasing)** è ammesso per le attività esplicitate dal comma 3 dell'art 20 del D. Lgs 276/03. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può essere stipulato da una Pubblica Amministrazione.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ D.Lgs. 276/03 ( art.20-28), così come modificati dal D.Lgs. 251/04
- ❑ Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 10/3/04 (Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 25/04 (Agenzie per il lavoro)
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.7/05
- ❑ CCNL 23/9/02 per le società di lavoro temporaneo applicabile anche alla somministrazione di lavoro, ai sensi dell'accordo 27/10/03

#### **CONTRATTO**

Il **contratto di somministrazione** deve essere redatto in forma scritta e deve contenere una serie di elementi tra i quali:

- ❑ estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore
- ❑ numero di lavoratori da somministrare
- ❑ motivi per i quali si è fatto ricorso alla somministrazione
- ❑ indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate
- ❑ data d'inizio e durata del contratto

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Le informazioni sopra indicate devono essere comunicate per scritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipula del **contratto di lavoro** ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

#### **DATORE DI LAVORO**

**Somministratore (agenzia di somministrazione)**

- ❑ comunica al lavoratore per scritto la presenza di eventuali rischi e le misure di prevenzione adottate compreso l'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria, e del

#### RSPP dell'utilizzatore

- ❑ informa il lavoratore sui rischi per la salute e sicurezza in generale e lo forma e lo addestra all'uso delle attrezzature di lavoro a meno che il contratto non preveda che tali obblighi siano a carico dell' utilizzatore; in questo caso ne va fatta specifica menzione nel contratto con il lavoratore
- ❑ controlla l'avvenuta sorveglianza sanitaria tramite il certificato di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente dell'utilizzatore
- ❑ sottopone a sorveglianza sanitaria (se prevista dalla mansione) i lavoratori assunti a tempo indeterminato e ne custodisce la documentazione sanitaria
- ❑ registra gli eventi infortunistici sull'apposito registro infortuni completati dai dati identificativi della ditta utilizzatrice (luogo in cui si è verificato l'infortunio) e inoltra la denuncia all'INAIL.

#### *Utilizzatore*

- ❑ valuta i rischi correlati alla presenza di lavoratori somministrati
- ❑ computa nell'organico il lavoratore somministrato per gli adempimenti relativi alla normativa di sicurezza nei luoghi di lavoro (ad es. numero di addetti che rendono obbligatoria la riunione periodica o la stesura in forma scritta del documento di valutazione dei rischi)
- ❑ fornisce al lavoratore i nominativi dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale (RLS, MC, addetti all'emergenza, oltre all'RSPP) provvedendo altresì ad informare questi ultimi dell'avvio delle missioni
- ❑ informa e forma il lavoratore relativamente ai rischi connessi alla specifica mansione nonché verifica il possesso da parte del lavoratore delle informazioni e della formazione di carattere generale
- ❑ addestra il lavoratore alla specifica mansione
- ❑ fornisce al lavoratore i dispositivi di protezione individuali (DPI) ed lo addestra ad utilizzarli
- ❑ sottopone il lavoratore a sorveglianza sanitaria (nel caso di lavoro a tempo determinato)
- ❑ consegna copia del certificato di idoneità al somministratore
- ❑ custodisce con le modalità prescritte dalla legge, la cartella sanitaria e di rischio relativa al lavoratore somministrato
- ❑ aggiorna il registro degli esposti a cancerogeni ogni volta che si realizzi tale condizione nei confronti del lavoratore somministrato
- ❑ invia, nel caso di esposizione ad agenti cancerogeni e/o chimici all'ISPESL copia della cartella sanitaria alla cessazione della missione
- ❑ informa in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il somministratore
- ❑ registra, ai soli fini prevenzionistici, l'infortunio occorso al lavoratore somministrato nel proprio registro infortuni.

## **LAVORATORE**

Ha gli stessi diritti (nonché gli obblighi) dei dipendenti dell'utilizzatore in tema di salute e sicurezza (informazione, formazione, addestramento, DPI, sorveglianza sanitaria) previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

## **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il **RSPP** della ditta **utilizzatrice** deve:

- essere informato dell'avvio delle missioni

nelle aziende di grandi dimensioni è opportuno che si relazioni con le strutture aziendali che gestiscono i rapporti con il personale per favorire lo scambio di informazioni.

## **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il **RLS** della ditta **utilizzatrice** deve:

- Essere informato tempestivamente dell'avvio delle missioni anche al fine di poter controllare il rispetto degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori somministrati.

Alla sua elezione ha diritto di partecipare anche il lavoratore somministrato.

## **MEDICO COMPETENTE**

Il medico competente ditta **utilizzatrice**:

- deve essere rapidamente informato dell'avvio delle missioni in modo da poter esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
- è utile che prenda visione della cartella sanitaria compilata in precedenti missioni, anche da altri medici, per evitare duplicazioni di accertamenti ed esami
- consegna copia della cartella sanitaria e di rischio al lavoratore somministrato al termine della missione, in modo che lo stesso lavoratore possa farla visionare dal medico competente che lo visiterà in occasione di successive missioni
- osserva l'obbligo di referto, nel caso di sospetto di malattia professionale, inviandolo all'organo di vigilanza competente per territorio dell'utilizzatore

## **NOTE**

Il lavoratore somministrato ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte

**ALLEGATI \***

E' proposto un facsimile di scheda da allegare ai contratti contenente un riepilogo degli adempimenti in carico al somministratore e all'utilizzatore.

Tale scheda si riferisce alle parti interessate e prevede la firma dei tre soggetti (somministratore, utilizzatore, lavoratore)

## APPALTO

### DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE

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

L'imprenditore (appaltatore), per compiere l'opera o il servizio commissionati, deve: organizzare i mezzi necessari (dirigere i lavoratori alle proprie dipendenze senza che il committente possa interferire nelle modalità concrete di svolgimento del lavoro stesso) assumere il rischio d'impresa (rispondere del risultato finale davanti al committente)

Gli elementi che distinguono il contratto d'appalto dalla somministrazione sono l'organizzazione dei mezzi necessari e l'assunzione dei rischi d'impresa. In assenza di questi elementi, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del committente.

L'organizzazione dei mezzi necessari può anche essere immateriale ma non deve limitarsi alla sola prestazione lavorativa, deve perciò essere evidente da parte dell'appaltatore una reale organizzazione della prestazione stessa finalizzata ad un risultato produttivo autonomo.

In questo contratto è prevista obbligazione solidale tra il committente e l'appaltatore: i lavoratori dipendenti dell'appaltatore possono infatti rivolgersi al committente, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto per i trattamenti contributivi e retributivi dovuti.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❑ Codice Civile art. 1655
- ❑ Decreto Legislativo 276/03 (art. 29, così come modificato dal D.Lgs 251/04)
- ❑ Decreto legislativo 626/94 (art.7)

### CONTRATTO

La definizione di cui all'art.29 non modifica la struttura del contratto di appalto, così come è regolato dall'art 1655 del codice civile; per il resto rimane valida la definizione del contratto nei suoi profili civilistici. Questo non toglie però che sia assai difficile nella pratica distinguere l'appalto di lavoro da altre forme di contratti precari

.

**DATORE DI LAVORO committente**

- ❑ Deve verificare i requisiti tecnico professionali dell'impresa appaltatrice
- ❑ Deve fornire all'appaltatore dettagliatamente le informazioni su:
  - i rischi specifici dell'ambiente di lavoro
  - la presenza di propri dipendenti durante l'esecuzione dei lavori
  - l'eventuale collaborazione di propri dipendenti
  - l'utilizzo di proprie attrezzature e servizi per l'esecuzione dei lavori
- ❑ Deve promuovere la cooperazione e il coordinamento con l'appaltatore nonché tra le diverse imprese presenti (art.7 D.Lgs.626/94 )

**DATORE DI LAVORO appaltatore**

- ❑ Deve integrare le informazioni sui rischi fornitigli dal committente con quelle specifiche della propria attività cooperando con il committente
- ❑ E' responsabile per i rischi specifici connessi con l'attività oggetto dell'appalto

I datori di lavoro (committente e appaltatore) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e coordinano gli interventi

**LAVORATORE**

- ❑ Ha i diritti e doveri di lavoratore subordinato dell'appaltatore

Da quest'ultimo deve ricevere informazioni sui rischi legati alla lavorazione svolta per conto del committente, idonea formazione, DPI

- ❑ Ha diritto, inoltre, ad essere sottoposto a sorveglianza sanitaria da parte del medico competente della impresa appaltatrice

**RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il RSPP del committente e quello dell'appaltatore devono coordinarsi su tutti gli aspetti di prevenzione relativi all'appalto

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA****Il RLS dell' impresa appaltatrice**

- ❑ Deve essere informato circa le caratteristiche del contratto di appalto in merito a salute e sicurezza,
- ❑ Ha accesso alle informazioni fornite dal committente all'appaltatore,
- ❑ Può visitare gli ambienti di lavoro dove si svolge l'appalto anche se non rientra tra i lavoratori ivi destinati.

**Il RLS del committente**

- ❑ Deve essere informato della presenza di lavoratori di una impresa appaltatrice
- ❑ Deve prendere visione della valutazione dei rischi integrata .

E' fortemente consigliabile un coordinamento tra RLS del committente e delle imprese appaltatrici

**MEDICO COMPETENTE**

Il M.C. della ditta appaltatrice modifica il protocollo degli accertamenti sanitari sulla base delle integrazioni ricevute dal committente, può visitare gli ambienti di lavoro dove si svolge l'appalto

**NOTE****ALLEGATI**

## DISTACCO

### DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE

Contratto per il quale un datore di lavoro (**distaccante**), per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori (**distaccati**) a disposizione di un altro soggetto (**distaccatario**), per l'esecuzione di una attività lavorativa. Il lavoratore è temporaneamente inserito nel ciclo produttivo del distaccatario e deve osservare le direttive di lavoro impartite da quest'ultimo.

Le caratteristiche principali sono la temporaneità della prestazione e l'interesse del distaccante che differenziano il distacco dalla somministrazione di lavoro.

Il distacco può essere anche parziale (il lavoratore presta la sua attività in parte presso il distaccatario ed in parte presso il proprio datore di lavoro).

Il distacco non può configurarsi come prestazione permanente a favore di un soggetto che non sia il datore di lavoro (distaccante); se il soggetto che utilizza la prestazione non ha concordato il termine di essa (per quantità di impegno o durata) viene pertanto a mancare uno dei requisiti essenziali per questo tipo di contratto.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❑ D.Lgs 276/03 (art. 30)
- ❑ D.Lgs. 251/04 (art.7)
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 del 15/1/04 (“Distacco. Articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276”)
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 7 del 22/2/05 (“Circolare in materia di somministrazione di lavoro”)
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n° 28/05 (“Distacco e cassa integrazione”)

### CONTRATTO

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando comporti un trasferimento ad una unità produttiva a più di 50 Km di distanza il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative o sostitutive

**DATORE DI LAVORO**

Il datore di lavoro distaccante ha gli obblighi normativi e retributivi nei confronti del lavoratore.

L'attribuzione temporanea di uno o più lavoratori presso un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa si svolge sotto la completa responsabilità del datore di lavoro il quale soddisfa un proprio interesse. Ne consegue che in caso di distacco il datore di lavoro resta responsabile non solo del trattamento normativo ed economico nei confronti del lavoratore, ma conserva anche tutte le responsabilità in ordine alla salute e sicurezza dei lavoratori distaccati.

Il soggetto che utilizza la prestazione del lavoratore distaccato deve adottare comunque tutte le misure nonché le procedure di sicurezza cui il lavoratore deve attenersi.

**LAVORATORE**

Ha diritti e doveri di lavoratore subordinato del distaccante, che lo informa sui rischi in generale legati alla lavorazione svolta presso il distaccatario.

**RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

I Responsabili dei SPP del distaccante e quello del distaccatario devono coordinarsi rispetto a tutti gli aspetti di prevenzione relativi al distacco.

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il RLS della ditta distaccataria deve essere informato della presenza di lavoratori distaccati

**MEDICO COMPETENTE**

Il medico competente del datore di lavoro (distaccante) ha in carico la sorveglianza sanitaria del lavoratore distaccato e deve adeguare il protocollo sanitario ai rischi specifici della azienda presso la quale il lavoratore svolge la sua prestazione.

**NOTE****ALLEGATI**

## LAVORO INTERMITTENTE (“a chiamata” o “job on call”)

### **DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE**

Contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.

Può essere concluso:

- ❑ da parte di soggetti con meno di 25 anni o da lavoratori con più di 45 anni di età,
- ❑ per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (secondo quanto stabilito dai contratti collettivi).

Si distinguono due tipologie: con o senza obbligo di rispondere alla chiamata. Nel primo caso viene corrisposta una indennità di disponibilità.

Non può essere concluso di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 D.Lgs 626/94.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ D.Lgs n. 276/2003 (art. 33 – 40) così come modificato dal D.Lgs. 251/04 (art. 10) nonché dalla l.n.80/2005
- ❑ Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/04 (“Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro intermittente”),
- ❑ Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23/10/04 (“Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente”),
- ❑ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 del 3/2/05 (“Lavoro intermittente, Chiarimenti e indicazioni operative”)

### **CONTRATTO**

E' stipulato in forma scritta e deve, tra l'altro, contenere le seguenti indicazioni:

- ❑ la durata e le ipotesi che consentono la stipulazione del contratto;
- ❑ il luogo e le modalità di disponibilità del lavoratore, con il preavviso di chiamata che non potrà essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- ❑ il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, compresa l'eventuale indennità di disponibilità;
- ❑ le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

**DATORE DI LAVORO**

Deve garantire a questi lavoratori le tutele in materia di salute e sicurezza e adempiere a tutti gli obblighi previsti dalla normativa specifica.

Deve computare il lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

**LAVORATORE**

Il lavoratore è da considerare subordinato, pertanto è completamente applicabile la normativa relativa alla materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro.

**RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Deve essere informato della presenza di lavoratori intermittenti

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Deve essere informato della presenza di lavoratori intermittenti

**MEDICO COMPETENTE**

Ha in carico la sorveglianza sanitaria del lavoratore.

**NOTE****ALLEGATI**

## LAVORO RIPARTITO (“job sharing”)

### **DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE**

Contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l’adempimento di un’unica e identica obbligazione lavorativa; ciascun lavoratore svolge una parte del lavoro, ma è responsabile della intera prestazione.

I lavoratori possono decidere di sostituirsi tra di loro o di modificare la collocazione temporale della prestazione. Se uno dei due è impossibilitato a svolgere una parte o tutto il lavoro, l’altro lo deve sostituire. La sostituzione con terzi è possibile solo con il consenso del datore di lavoro.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ D. Lgs. 276/03 (art. 41-45)

### **CONTRATTO**

Stipulato in forma scritta deve contenere, tra l’altro, i seguenti elementi:

- ❑ misura percentuale e collocazione temporale del lavoro (giornaliero, settimanale, mensile o annuale) che deve essere svolto da ciascuno dei lavoratori
- ❑ luogo di lavoro, trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- ❑ eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto

### **DATORE DI LAVORO**

- ❑ deve effettuare la valutazione dei rischi specificando il ricorso al lavoro ripartito
- ❑ deve provvedere alla informazione formazione addestramento sorveglianza sanitaria consegna DPI nei confronti di entrambi i lavoratori

**LAVORATORE**

I lavoratori sono da considerare subordinati, pertanto ad entrambi è completamente applicabile la normativa relativa alla materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e di quella dell'altro lavoratore; il mancato adempimento degli obblighi di sicurezza da parte di un lavoratore non può ricadere anche sull'altro (dal punto di vista delle eventuali sanzioni da parte del datore di lavoro).

**RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il RSPP deve essere informato della presenza di lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Deve essere informato della presenza di lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale intermittenti

Alla sua elezione partecipano entrambi i lavoratori

**MEDICO COMPETENTE**

Deve sottoporre a visita medica, se necessaria, entrambi i lavoratori.

**NOTE****ALLEGATI**

## LAVORO A TEMPO PARZIALE (“part- time”)

### **DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE**

Contratto di lavoro caratterizzato da orario di lavoro ridotto rispetto a quello stabilito dalla legge o dai contratti collettivi. Si distinguono:

- ❑ **Part-time orizzontale:** orario giornaliero inferiore a quello contrattuale, con lo stesso numero di giornate lavorate
- ❑ **Part-time verticale:** orario a tempo pieno ma con prestazione lavorativa limitata ad alcuni giorni della settimana o periodi del mese o anno
- ❑ **Part-time misto:** combinazione delle due precedenti

E' anche questa una forma di lavoro subordinato e può riguardare sia il contratto di lavoro a tempo indeterminato che a termine, creando una molteplicità di combinazioni di contratti

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ D. Lgs. 276/03 (art. 46)
- ❑ Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18/3/04 (“Il lavoro a tempo parziale”)

### **CONTRATTO**

Il contratto di lavoro è stipulato in forma scritta e deve indicare: la durata e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno/settimana/mese/anno.

### **DATORE DI LAVORO**

E' tenuto al rispetto di tutti gli obblighi di sicurezza inerenti il lavoro subordinato

### **LAVORATORE**

Ha diritti e obblighi propri del lavoratore subordinato

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Deve essere informato dal datore di lavoro della presenza di personale con questo tipo di contratto

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Deve essere informato dell'assunzione di lavoratori con questa tipologia di contratto.  
All'elezione del RLS partecipano i lavoratori a tempo parziale.

**MEDICO COMPETENTE**

Ha l'incarico di sottoporre a controllo sanitario il lavoratore part time ove tale controllo sia obbligatorio in relazione all'attività svolta.

**ALLEGATI****NOTE**

## APPRENDISTATO

### DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE

Contratto di lavoro subordinato mediante il quale il datore di lavoro si impegna, in cambio della prestazione lavorativa, oltre a corrispondere la retribuzione, ad assicurare al lavoratore la formazione necessaria per le finalità di seguito elencate e che definiscono le seguenti tipologie di contratto:

- ❑ contratto di **apprendistato per l' espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**. L' età minima per l' assunzione è 15 anni; durata massima di 3 anni, monte ore per la formazione di 240 all'anno.
- ❑ contratto di **apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale**: età compresa tra 18 e 29 anni; durata del contratto compresa fra 2 e 6 anni in base a quanto previsto dai contratti collettivi; monte ore per la formazione di 120 all'anno. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni alle Province autonome, d'intesa con le parti sociali e nel rispetto di determinati criteri e principi direttivi.
- ❑ contratto di **apprendistato per l' acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**. età fra i 18 e i 29 anni; regolamentazione e durata sono rimesse alle Regioni, per i soli profili formativi in accordo con le Parti Sociali e alle Università e alle altre Istituzioni formative.

E' prevista la presenza di un tutore aziendale per le prime due tipologie.

Nelle Regioni che non hanno regolamentato i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante la possibilità di disciplinarne l'utilizzo è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❑ Legge 25/55
- ❑ Legge 977/67; D.Lgs. 345/99; D.Lgs. 262/00
- ❑ D. Lgs. 276/03 (art. 47-53) così come modificato dal D.Lgs. 251/04 (art. 11) e l.n. 80/05
- ❑ Decreto Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 8/4/98 (“Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti”)
- ❑ Decreto Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 179 del 20/5/99 (“Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti”)

- ❑ Regolamento Regionale n.22/05 (“Modifiche al regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 8/8/03, n. 47/R in materia di occupazione e mercato del lavoro”)
- ❑ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40/04 (“Il nuovo contratto di apprendistato”)
- ❑ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 30/05 (“Apprendistato professionalizzante”)
- ❑ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2/1/06 (“Apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione”)
- ❑ Delibera G.R. Toscana n. 427 del 21/3/05 (“Avvio dell’apprendistato professionalizzante nella Regione Toscana”)

### **CONTRATTO**

Deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:

indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

### **DATORE DI LAVORO**

È tenuto all’adempimento di tutti gli obblighi di sicurezza previsti nei confronti del lavoratore subordinato:

informazione, formazione\*\*, addestramento, sorveglianza sanitaria, consegna DPI .

### **LAVORATORE**

Ha i diritti e gli obblighi del lavoratore subordinato

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il RSPP deve essere informato dal datore di lavoro della assunzione di apprendisti.

### **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il RLS deve essere informato dell’assunzione di lavoratori con questa tipologia di contratto.

### **MEDICO COMPETENTE**

IL M.C. deve sottoporre gli apprendisti a sorveglianza sanitaria (visite preventiva e periodiche) se sono presenti rischi che la prevedano.

Deve sottoporre a visita l'apprendista minorenni se svolge una mansione prevista dall'allegato 1 del D.Lgs 345/99 (lavori vietati per i minori) previa autorizzazione in deroga della DPL.

Inoltre nella Regione Toscana è prevista anche una visita medica presso la Azienda USL territorialmente competente per sede di lavoro nei seguenti casi:

- apprendista minorenni che svolge una mansione per la quale non è obbligatoria la sorveglianza sanitaria
- apprendista maggiorenne

**NOTE\*\***

I profili formativi degli apprendisti che vengono gestiti dalle Province, prevedono, ai sensi del D.M. n° 179/99, che siano rispettati alcuni obiettivi articolati in aree di contenuto a carattere trasversale oppure professionalizzante. Fra quelli a carattere trasversale è prevista la materia della sicurezza sul lavoro

Si tratta per lo più di una formazione di carattere generale che nulla toglie agli obblighi formativi propri del datore di lavoro.

E' auspicabile, anche attraverso accordi con le parti sociali, integrare le due tipologie di formazione (quella da parte della Provincia e quella a cura del datore di lavoro).

**ALLEGATI**

## CONTRATTO DI INSERIMENTO

### **DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE**

Contratto di lavoro subordinato diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l' inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, delle seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa fra 18 e 29 anni,
- disoccupati di lunga durata, da 29 sino a 32 anni di età,
- lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro,
- lavoratori che desiderano riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni,
- donne di qualsiasi età, residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile (per tale ipotesi vi è un divieto di sottoinquadramento salva diversa previsione contrattuale)
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Esso sostituisce il contratto di formazione-lavoro nel settore privato.

Può essere stipulato da:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi,
- gruppi di imprese,
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive,
- fondazioni,
- enti di ricerca pubblici e privati,
- organizzazioni e associazioni di categoria.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- D. Lgs. 276/03 (art. 54-59), così come modificato dalla l.n. 80/05
- Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 21/7/04 (“Contratti di inserimento lavorativo”)

### **CONTRATTO**

Il contratto deve:

- Essere redatto in forma scritta (pena la nullità assunzione del lavoratore a tempo indeterminato)

- ❑ Contenere l' indicazione del progetto individuale di inserimento lavorativo, definito con il consenso del lavoratore.
- ❑ Avere una durata, di norma, non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto (il contratto non è rinnovabile, le proroghe sono ammesse entro tale limite massimo di durata).

Per la disciplina del contratto di lavoro si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul contratto a termine (salva diversa previsione contrattuale)

### **DATORE DI LAVORO**

È tenuto all'adempimento di tutti gli obblighi di sicurezza previsti nei confronti del lavoratore subordinato:

informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, consegna DPI

### **LAVORATORE**

Ha i diritti e gli obblighi del lavoratore subordinato

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Deve essere informato dal datore di lavoro sulla presenza di lavoratori assunti con contratto di inserimento lavorativo, sia ai fini della valutazione che della formazione.

### **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il RLS deve essere informato dell'assunzione di lavoratori con questa tipologia di contratto

.

### **MEDICO COMPETENTE**

Ha in carico la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

### **NOTE**

### **ALLEGATI**

## **TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO**

### **DEFINIZIONE e CARATTERISTICHE**

L' art. 18 della L 196/97, comma 1 indica il fine dei tirocini formativi e di orientamento nel realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro e nell' agevolare le scelte professionali, a favore di soggetti che hanno già assolto l' obbligo scolastico, ai sensi della L.1859/62.

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate fra soggetti promotori (servizi pubblici per l'impiego, università e altri istituti scolastici, cooperative sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili ecc.) e datori di lavoro pubblici e privati.

Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio.

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e come tale non è in alcun modo retribuito.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ Legge n.196/97 (art. 18)
- ❑ D.M. n.142/98

### **CONTRATTO**

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate fra soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio.

Nel D.M. 142, in allegato, si possono trovare i modelli per la stipula della convenzione e del progetto formativo. Tali modelli non esplicitano gli obblighi sulla sicurezza e salute da parte dei contraenti la convenzione, esplicitano tuttavia l' obbligo del tirocinante al rispetto dei regolamenti aziendali e delle norme sulla sicurezza e salute.

La circolare del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali n. 32 del 2/08/04, relativa ai tirocini estivi di orientamento, di cui all' art.60, d.lgs.n.276/03 (ora dichiarato illegittimo da Corte Cost.n. 50/05), indica fra i contenuti del progetto di orientamento, gli aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei partecipanti e i rapporti e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nel percorso formativo. Si ritiene che queste ultime specifiche dovrebbero essere estese ai progetti di orientamento di tutti i tirocini.

Gli enti promotori sono:

- ❑ Agenzie regionali per l'impiego,
- ❑ Strutture di collocamento individuate dalle regioni,

- ❑ Università e istituti di istruzione universitaria,
- ❑ Provveditorati agli Studi,
- ❑ Scuole statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale,
- ❑ Centri pubblici di formazione e/o orientamento o centri a partecipazione pubblica o in regime di convenzione con la Regione o la Provincia,
- ❑ Comunità terapeutiche e cooperative sociali,
- ❑ servizi di inserimento lavorativo per disabile gestiti da Enti pubblici delegati dalla Regione,
- ❑ Istituzioni formative private non aventi scopo di lucro specificatamente autorizzati dalla Regione

La durata massima varia a seconda dei tipi di tirocinio e delle caratteristiche del beneficiario. Nel computo dei limiti di durata del tirocinio non si tiene conto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità

### **DATORE DI LAVORO**

N.B. i rapporti che i datori di lavoro pubblici o privati intrattengono con i soggetti da essi ospitati **non costituiscono rapporti di lavoro.**

I soggetti promotori devono:

- ❑ assicurare i tirocinanti presso l'INAIL;
- ❑ garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività;

Nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro ospitante può assumere a proprio carico l'onere connesso alla copertura assicurativa INAIL.

L'azienda ospitante ha l'obbligo di individuare un responsabile aziendale cui il tirocinante fa riferimento.

Il datore di lavoro dell'azienda presso la quale viene svolto il tirocinio deve: provvedere alla informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, consegna DPI al tirocinante

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Deve essere informato dal datore di lavoro della presenza di tirocinanti

### **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Deve essere informato della presenza di tirocinanti

**MEDICO COMPETENTE**

Il medico competente dell'azienda presso la quale viene effettuato il tirocinio ha in carico la sorveglianza sanitaria del tirocinante

**NOTE**

Infortuni e MP: in caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio il soggetto ospitante si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi ed al soggetto promotore

## LAVORO A PROGETTO

### DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro a progetto ha per oggetto una collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile a uno o più **progetti** specifici o **programmi di lavoro o fasi di esso** determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Il **progetto** consiste in una attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Il **programma di lavoro** consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale; il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.

In assenza dell'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso il rapporto di lavoro è considerato di tipo subordinato e a tempo indeterminato fin dall'origine.

Il lavoro a progetto prevede inoltre:

L'autonoma gestione del progetto o del programma: la definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità spetta al collaboratore.

Il coordinamento: il lavoratore deve coordinare la propria prestazione con le esigenze e l'assetto organizzativo predisposto dal committente.

La disciplina del lavoro a progetto non si applica alle pubbliche amministrazioni, rispetto alle quali continua a restare operante quella sulle collaborazioni coordinate e continuative

### RIFERIMENTI NORMATIVI

- ❑ D. Lgs. 276/03 (art. 61-69) così come modificato dal D. Lgs. n. 251/04 (art.15)
- ❑ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 1 del 8/1/04 (“Oggetto: Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto.”)

### CONTRATTO

E' stipulato in forma scritta e deve contenere:

- ❑ indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- ❑ indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso;

- il corrispettivo, i tempi, le modalità di pagamento;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

### **DATORE DI LAVORO**

Il datore di lavoro committente, qualora il collaboratore svolga la sua attività all'interno del luogo di lavoro (D.Lgs 276/03 art. 66 comma 4), deve:

- considerare la presenza dei collaboratori a progetto nella valutazione dei rischi;
- fornire al lavoratore informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività;
- provvedere alla formazione del lavoratore;
- fornire al lavoratore i dispositivi di protezione individuale;
- sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria.
- computare nell'organico dell'impresa i lavoratori a progetto .

### **LAVORATORE**

Nei casi in cui il collaboratore svolga la propria attività nei luoghi di lavoro del committente ha gli stessi diritti degli altri lavoratori in tema di sicurezza e igiene del lavoro (informazione, formazione, addestramento, DPI, sorveglianza sanitaria)

Nei casi in cui il collaboratore svolga la propria attività al di fuori dei luoghi di lavoro del committente si devono garantire le stesse tutele qualora il collaboratore utilizzi comunque attrezzature o strumenti forniti dal committente.

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il RSPP deve essere informato dal datore di lavoro committente della presenza di lavoratori con contratto a progetto.

### **RAPPRESENTANTE dei LAVORATORI per la SICUREZZA**

Il RLS deve essere informato dal datore di lavoro committente della presenza di lavoratori con contratto a progetto.

### **MEDICO COMPETENTE**

Il medico competente deve:

- essere informato della presenza di lavoratori a progetto.
- sottoporre a sorveglianza sanitaria i lavoratori a progetto che svolgono l'attività presso il luogo di lavoro del committente.

**NOTE**

In casi di malattia o infortunio: il rapporto di lavoro rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, e salva diversa previsione del contratto individuale, si estingue alla scadenza prevista. Il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata del contratto quando essa sia determinata o superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

**ALLEGATI**

## CONTRATTO A TERMINE

### **DEFINIZIONE E CARATTERISTICHE**

Contratto di lavoro subordinato caratterizzato dall'apposizione di un termine di durata per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Non è ammesso da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ❑ D.Lgs. 368 del 6/9/01 (art. 1 – 12)
- ❑ Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 42 del 1/8/02 (“Decreto legislativo n.368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Prime indicazioni operative”)

### **CONTRATTO**

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che lo giustificano (pena la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato). La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni. Sotto il profilo della salute e sicurezza dei lavoratori il contratto a termine non differisce dal contratto a tempo indeterminato trattandosi pur sempre di un contratto di lavoro subordinato

### **DATORE DI LAVORO**

Deve provvedere alla informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, consegna DPI, come nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato.

### **LAVORATORE**

E' subordinato e pertanto è completamente applicabile la normativa relativa alla materia dell'igiene e sicurezza sul lavoro.

### **RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il RSPP deve essere informato della presenza di lavoratori a termine

**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Il RLS deve essere informato della presenza di lavoratori a termine

**MEDICO COMPETENTE**

Il medico competente ha in carico la sorveglianza sanitaria del lavoratore.

**NOTE****ALLEGATI**

### SCHEDA

AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE \_\_\_\_\_

DITTA UTILIZZATRICE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

LAVORATORE \_\_\_\_\_

NATO IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

QUALIFICA \_\_\_\_\_ MANSIONE \_\_\_\_\_

MISSIONE DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

### QUADRO DA RIEMPIRE DA PARTE DELL' AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

1) INFORMAZIONE SUI RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA IN GENERALE

effettuata in data \_\_\_\_\_ tramite:

- colloquio
- opuscolo
- corso
- video

2) COPIA DEL CERTIFICATO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE

acquisito in data \_\_\_\_\_

### QUADRO DA RIEMPIRE DA PARTE DELLA DITTA UTILIZZATRICE

1) ANALISI DEI RISCHI PRESENTI NELL' AMBIENTE DI LAVORO  
Fattori di rischio cui è esposto il lavoratore e misure di prevenzione adottate

	SI	NO	NOTE
RUMORE			
POLVERI			
VIBRAZIONI			
AGENTI BIOLOGICI			
SOSTANZE CHIMICHE			
MOVIMENTAZIONE MANUALE DI CARICHI			
VDT			
LAVORI IN ALTEZZA			
ALTRI RISCHI			

2) DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI data \_\_\_\_\_  
AUTOCERTIFICAZIONE data \_\_\_\_\_

3) CONSEGNA DEI DISPOSITIVI PROTEZIONE INDIVIDUALE

TIPOLOGIA	SI	NO
TUTA		
CASCO		
GUANTI		
PROTEZIONE ACUSTICA		
OCCHIALI		
MASCHERE		
CALZATURE		

4) NOMINA DI:

RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE (RSPP) \_\_\_\_\_

RAPPRESENTANTE LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) \_\_\_\_\_

MEDICO COMPETENTE \_\_\_\_\_

5) INFORMAZIONE SUI RISCHI SPECIFICI DELLA MANSIONE ASSEGNATA

effettuata in data \_\_\_\_\_ tramite: - colloquio individuale  
- depliant/opuscolo  
- altro \_\_\_\_\_

6) FORMAZIONE /ADDESTRAMENTO

effettuata in data \_\_\_\_\_ tramite - on the job  
- corso  
- altro \_\_\_\_\_

7) SORVEGLIANZA SANITARIA

Obbligo di sorveglianza sanitaria per la mansione svolta dal lavoratore SI NO

PERIODICITA' VISITE MEDICHE \_\_\_\_\_ ultima effettuata in data \_\_\_\_\_

8) CONSEGNA AL LAVORATORE DI COPIA DELLA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO AL MOMENTO DELLA CESSAZIONE DELLA MISSIONE

effettuata in data \_\_\_\_\_

Ditta Utilizzatrice

Lavoratore

Agenzia di Somministrazione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

