

La tutela della salute dei lavoratori interinali

Uno studio elaborato dalla Direzione per la prevenzione della Regione Veneto

Premessa

Il rapporto di lavoro interinale è disciplinato dalla Legge n. 196 del 24 giugno 1997, integrata dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 31 maggio 1999. Sono inoltre utili a questa trattazione due note del Ministero del lavoro e delle politiche sociali emanate in risposta a quesiti posti, la n.1900 del 6 novembre 2001 e la n. 21417/626Q del 28 settembre 2001.

Il lavoro interinale assume caratteristiche peculiari che lo contraddistinguono dal modello tradizionale rappresentato dal rapporto di lavoro di natura bilaterale fra un datore ed un lavoratore.

Infatti, esso coinvolge tre soggetti l'impresa fornitrice (I.F.), il prestatore di lavoro e l'impresa utilizzatrice (I.U.).

Il rapporto fra l'impresa fornitrice ed il prestatore di lavoro è regolato, ai sensi dell'art. 3 della legge citata, dal "contratto per prestazioni di lavoro temporaneo", mentre il rapporto fra l'impresa utilizzatrice e l'impresa fornitrice ai sensi dell'art. 1, è regolato dal "contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo".

Il lavoratore interinale può essere assunto dall'impresa fornitrice, con contratto stipulato per iscritto, sia a tempo determinato, corrispondente alla durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, che a tempo indeterminato.

In considerazione degli spazi interpretativi lasciati dalla legge citata, le problematiche di seguito esaminate concernono l'informazione e la formazione del lavoratore interinale, la sorveglianza sanitaria e la registrazione degli infortuni.

1. Informazione del lavoratore interinale

Riferimenti legislativi

L. 196/97: Obblighi dell'Impresa Fornitrice

L'impresa fornitrice ha l'obbligo di informare i prestatori di lavoro temporaneo sui seguenti elementi:

- a) sulle mansioni alle quali i lavoratori saranno adibiti, mediante indicazione nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3; (art. 3, comma 3, lettera d);
- b) sulle eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività, mediante indicazione nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'art. 3; (art. 3, comma 3, lettera h);
- c) sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale; il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'impresa utilizzatrice (art. 3, comma 5).

L. 196/97: Obblighi dell'Impresa Utilizzatrice

L'impresa utilizzatrice, nel caso in cui le mansioni richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, ha l'obbligo di informarne il prestatore di lavoro secondo quanto previsto dal D. Lgs. 626/94:

(art. 6, comma 1, primo periodo).

La legge prevede che spetti alla I.F. informare i prestatori di lavoro temporaneo sulle mansioni alle quali i lavoratori saranno adibiti e sulle eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività. Quest'obbligo viene adempiuto mediante indicazione nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

Si ritiene che le informazioni sulle misure di sicurezza, relative alla mansione che il lavoratore interinale andrà a svolgere, non possano essere limitate all'indicazione sull'uso dei D.P.I., ma debbano concernere le misure di sicurezza collettive adottate nell'ambiente di lavoro in cui è inserito il lavoratore.

Spetta inoltre alla I.F. informare i lavoratori interinali sui rischi per la sicurezza e la salute "connessi alle attività produttive in generale".

Il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dalla I.U; in tal caso ne andrà fatta menzione specifica nel contratto per prestazione di lavoro interinale.

I contenuti dell'informazione "generale" da rendere al lavoratore interinale devono essere desunti dal combinato disposto dell'art. 3, comma 5, della L. 196/97 e dell'art. 21 del D.Lgs. 626/94 che sancisce l'obbligo del datore di lavoro di informare ciascun lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute "connessi all'attività dell'impresa in generale".

Si ritiene che l'informazione "sulle attività produttive in generale" concerna i concetti generali della prevenzione senza specifico riferimento ad alcun settore produttivo, laddove l'informazione "sulle attività dell'impresa in generale" debba invece essere correlata allo specifico comparto lavorativo, con contenuti di carattere generale ma tipici della produzione in cui è inserito il prestatore di lavoro.

Ciò detto la I.F. può senz'altro assolvere agli obblighi di informazione del primo tipo, in adempimento dei quali dovrà illustrare l'impianto normativo attuale dando conto dei soggetti del sistema aziendale di prevenzione, così come delineato dal D.Lgs. 626/94 per la prevenzione e protezione dei lavoratori.

In particolare i rischi per la sicurezza è opportuno vengano descritti riferendosi all'epidemiologia degli infortuni, nazionale e locale (le pubblicazioni dell'INAIL sono utili in questi casi poiché indicano la distribuzione degli infortuni secondo la forma e l'agente materiale, nei diversi settori di attività economica; importanti sono anche le distribuzioni per gravità e sede della lesione per i possibili agganci con l'informazione sull'uso dei DPI e sui comportamenti corretti durante il lavoro).

I rischi per la salute saranno trattati dettagliatamente abbinando vari criteri, come ad esempio quello normativo, (D.Lgs. 277/91 per piombo, amianto, rumore, D.Lgs. 626/94 per VDT, MMC, agenti biologici, cancerogeni -cfr. il Decreto M.L. 31/5/99: lavori vietati per la fornitura di lavoro temporaneo- DPR 303/56 per il rischio chimico, DPR 1124/65 per silicosi ed asbestosi) con quello tossicologico per organi bersaglio, illustrando le vie di assorbimento dei tossici e gli effetti acuti, cronici, cancerogeni.

L'informazione del secondo tipo è invece meglio collocabile nell'ambito degli obblighi dell'I.U. che, prima che il prestatore di lavoro venga adibito alle lavorazioni previste dal

contratto di prestazione di lavoro temporaneo, dovrà provvedere ad informarlo sulla sorveglianza sanitaria a cui sarà sottoposto e sui rischi specifici e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate in relazione ai compiti lavorativi assegnati. E' opportuno anche considerare le altre voci indicate dall'art. 21 del D.Lgs. 626/94 (pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza; procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; il responsabile del S.P.P. il medico competente e i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 e 15).

L'articolo 6 comma 1 della L.196/97 richiama infatti l'obbligo per la I.U. di osservare, nei confronti del lavoratore temporaneo, tutti gli obblighi di protezione che il D.Lgs 626/94 indica all'articolo 3 comma 1 in particolare, per quanto attiene alla materia, alle voci s) e t).

L'informazione dovrà essere data in forma verbale da personale capace ed esperto e confermata da materiale scritto anche a garanzia dell'adempimento dell'obbligo. Essa andrà fatta in lingua comprensibile a ciascun lavoratore; a tal fine l'I.F. potrà indirizzare i possibili prestatori di lavoro stranieri presso istituti o scuole che provvedono, nel territorio, all'insegnamento della lingua italiana mentre l'I.U. potrà utilizzare i mediatori culturali e linguistici delle comunità o paesi di appartenenza del lavoratore da inserire.

2. Formazione del lavoratore interinale

Riferimenti legislativi.

L. 196/97: Obblighi dell'Impresa Fornitrice

L'impresa fornitrice ha l'obbligo di formare ed addestrare i prestatori di lavoro temporaneo all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 626/94; il contratto di fornitura può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dalla impresa utilizzatrice e, in tal caso, ne va fatta menzione anche nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo (art. 3, comma5).

L. 196/97: Obblighi dell'Impresa Utilizzatrice

Gli obblighi di formazione dell'impresa utilizzatrice vanno individuati con rinvio agli obblighi di protezione e di sicurezza gravanti sulla stessa.

Nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice ha tutti gli obblighi di protezione imposti dal D. Lgs. 626/94 nei confronti dei propri dipendenti ; (art. 6, comma 1, secondo periodo).

Nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice ha tutti gli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi; (art. 6, comma 1, secondo periodo)

La formazione e l'addestramento previsti nella L. 196/97 si distinguono per finalità e contenuti dalla formazione professionale di cui molti lavoratori interinali, in particolare stranieri, hanno bisogno. Tuttavia si auspica che, in sede di programmazione della formazione professionale, possa anche essere programmata la formazione sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro.

In merito si rileva che l'addestramento non può essere effettuato in aula, ma deve essere effettuato in situazioni quanto più simili alla realtà lavorativa in cui il prestatore di lavoro viene inserito.

Al fine di garantire formazione ed addestramento efficaci è preferibile che, di norma, detti obblighi vengano affidati alla I.U., facendone menzione nel contratto di fornitura del lavoro temporaneo e nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

A conferma dell'opportunità della scelta di attribuire alla I.U. gli obblighi di formazione, si consideri che l'art. 6, comma 1, secondo capoverso, della L. 196/97, seppur con riferimento alle mansioni soggette a sorveglianza medica speciale o a rischi specifici, prevede che l'I.U. osservi nei confronti del lavoratore interinale tutti gli obblighi di protezione fra i quali è da ricomprendersi, ai sensi dell'art. 3 lett. s) del D.Lgs. 626/94, la formazione.

Se il contratto di fornitura non prevede che gli obblighi di formazione siano adempiuti dalla I.U., la formazione e l'addestramento sono a carico sia della I.F. che della I.U.

In via incidentale si osserva che l'art. 22, comma 2, del D.Lgs. 626/94 non lascia dubbi sul fatto che il prestatore di lavoro, e quindi anche il lavoratore interinale, deve ripetere la formazione in ogni azienda in cui trova occupazione.

I contenuti della formazione dei lavoratori interinali sono quelli previsti per tutti i lavoratori e cioè quelli indicati dall'art. 22, comma 7, del D.Lgs. 626/94 e dal decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Ministero della sanità 16 gennaio 1997, in cui si fa specifico riferimento alle risultanze della valutazione dei rischi aziendali. Tali contenuti minimi della formazione riguardano:

- 1) rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- 2) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- 3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

La formazione e l'addestramento previsti dalla L.196/97 possono essere programmati assieme all'informazione e affidati a personale capace ed esperto che utilizzerà metodi e strumenti di insegnamento adeguati, lasciando ai lavoratori del materiale scritto. I corsi organizzati dovranno essere documentati per rendere possibile il controllo nel tempo da parte degli organi di vigilanza delle Aziende ULSS.

Si forniscono di seguito alcuni suggerimenti in ordine ai contenuti che l'informazione e la formazione del lavoratore interinale dovrebbero assumere, a prescindere dal soggetto (I.F. o I.U.) che li erogherà.

Contenuti dell'informazione sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale:

- 1) Impianto normativo del sistema aziendale di prevenzione delineato dal D.Lgs. 626/94 e nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

- 2) Rischi per la sicurezza desunti dall'epidemiologia degli infortuni e andamento degli infortuni, distribuzione per forma e agente materiale nei diversi settori di attività economica, distribuzione per gravità e sede della lesione.
- 3) Cenni sui rischi per la salute desunti dalla normativa: D.Lgs. 277/91 per piombo, amianto, rumore; D.Lgs. 626/94 per VDT, MMC, agenti biologici, DPR 303/56 per il rischio chimico; DPR 1124/65 per silicosi ed asbestosi. Cenni sul rischio cancerogeno in ambiente di lavoro con riferimento anche al decreto 31.5.99.
- 4) Concetti di base su: vie di assorbimento dei tossici; effetti acuti, cronici.
- 5) Informazione sull'uso dei DPI e sui comportamenti corretti durante il lavoro.
- 6) Concetti generali della prevenzione senza specifici riferimenti ad alcun settore produttivo.

Durata: 4 ore

Contenuti dell'informazione e della formazione specifiche ai fini della protezione e della sicurezza del lavoratore interinale.

- 1) Andamento degli infortuni e delle malattie correlate al lavoro nel settore produttivo specifico.
- 2) Prevenzione degli infortuni e delle malattie correlate al lavoro nel settore produttivo.
- 3) Procedure aziendali che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori.
- 4) Pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza aziendali.
- 5) Cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.
- 6) Presentazione del responsabile del S.P.P., del R.L.S. e dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 e 15 del D.Lgs. 626/94.
- 7) Rischi riferiti alle mansioni e al posto di lavoro con analisi del registro degli infortuni aziendale; misure e procedure di prevenzione e protezione; addestramento all'uso corretto e in sicurezza delle macchine e degli impianti, alle procedure e pratiche di lavoro e di sicurezza sul luogo di lavoro.

Durata: 8 ore

3. Sorveglianza sanitaria del lavoratore interinale

Il lavoratore interinale deve essere sottoposto al controllo del medico competente solo se è esposto a rischi per i quali la normativa vigente rende obbligatoria la sorveglianza sanitaria.

Considerato che il medico competente ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. h) del D.Lgs. 626, di visitare gli ambienti di lavoro due volte all'anno e di partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori, è conveniente che la sorveglianza sanitaria dei prestatori di lavoro temporaneo sia effettuata dal medico competente della I.U. per nomina del datore di lavoro della I.F..

Lo stesso medico avrà quindi 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.

Ai sensi degli artt. 17, comma 1 lett.d) e 4, comma 8, del D.Lgs. 626 il medico competente, in occasione della prima visita, istituisce la cartella sanitaria, ne tiene copia presso l'I.U., ne consegna copia al lavoratore, ed infine consegna l'originale alla I.F. In caso di prestazione di lavoro presso un'altra I.U. il nuovo medico competente provvederà all'aggiornamento della cartella sanitaria ricevuta dalla I.F., fornisce sempre copia del proprio intervento al lavoratore, tenendone traccia presso l'I.U. prima di restituire l'originale all'I.F.

Tra l'altro si sottolinea come risponda ad interesse dell'I.U. il tenere copia della documentazione sanitaria dei lavoratori interinali transitati in azienda per poter dimostrare le condizioni sanitarie del lavoratore in caso di indagine di polizia giudiziaria per malattia professionale, in cui deve essere individuato il momento di insorgenza o di aggravamento della patologia.

4. Registrazione degli infortuni dei lavoratori interinali

L'art. 9 della L. 196/97 prevede espressamente che sia l'I.F. ad assolvere agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali per il lavoratore interinale.

L'art. 4, comma 5, lett. o) del D.Lgs. 626/94 obbliga il datore di lavoro a tenere un registro infortuni, da conservare nel luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.

Ne deriva che, anche in questo caso, l'obbligo ricada sull'I.F. che, come datore di lavoro, dovrà registrare l'infortunio occorso al lavoratore interinale annotando, ovviamente, anche l'unità produttiva dove è avvenuto.

Si ritiene tuttavia opportuno che, per l'importanza che l'analisi delle dinamiche infortunistiche riveste ai fini della prevenzione in azienda, l'infortunio di un lavoratore interinale venga registrato anche dalla I.U. pur non tenuta alla comunicazione all'Istituto assicuratore.

Analogamente a quanto detto sull'opportunità di conservare una copia della cartella sanitaria dei lavoratori interinali transitati in azienda, anche nel caso di infortunio è conveniente, per motivi assicurativi e legali, che l'I.U. tenga una registrazione dei fatti a disposizione dell'organo di vigilanza.

Gruppo di lavoro composto da:

Maria Lovison*, Silvia Rosin*, Debora Perini*, Antonio Danieli**,
Emilio Cipriani***, Giancarlo Masiero***, Giorgio Lamon***, Roberto Montaganani ***, Pierantonio Zanon***

*Direzione per la Prevenzione, Regione Veneto

** Direzione Affari Legislativi, Regione Veneto

*** SPISAL delle A.ULSS n. 22, 18, 13, 12, 6 della Regione Veneto