

La sicurezza sul lavoro e “Legge Biagi”

Graziano Frigeri ¹ e Rino Pavanello ²

Molte novità sulla sicurezza sul lavoro con l’entrata in vigore della “Legge Biagi”

Si tratta di novità importanti poiché il 24 Ottobre 2003 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, in attuazione della legge 14 Febbraio 2003 n. 30, meglio nota come “legge Biagi”).

Il D. Lgs. 276/03 ridisegna complessivamente il quadro dei rapporti di lavoro diversi dal rapporto di dipendenza a tempo pieno, prevedendo o ridisciplinando:

- a) La **somministrazione di lavoro** (ex lavoro interinale), **l’appalto di servizi** e il **distacco** (Titolo III);
- b) Il contratto ad **orario ridotto, modulato e flessibile** (Titolo V);
- c) L’**apprendistato** e il **contratto di inserimento** (Titolo VI);
- d) Il **lavoro a progetto** e il **lavoro occasionale** (Titolo VII)

Le maggiori novità riguardano la somministrazione di lavoro ed il lavoro a progetto ed occasionale in particolare, mentre le altre tipologie di lavoro non differiscono, dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dal lavoro dipendente a tempo pieno.

1. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Nei confronti degli obblighi di tutela della salute e sicurezza, il **“lavoratore temporale” è equiparato al “lavoratore dipendente”**, indipendentemente dalla tipologia del contratto di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato).

Esistono obblighi sia per il somministratore sia per l’utilizzatore .

1. Vi è **a carico del somministratore** un obbligo generale di **informazione** e di **formazione** dei lavoratori in ordine alle attività produttive in generale ed all’uso delle attrezzature normalmente utilizzate e necessarie per lo svolgimento della attività lavorativa per la quale viene assunto; **tali obblighi possono essere delegati all’utilizzatore mediante accordo** fra le parti e comunicazione al lavoratore tramite scrittura sul contratto;
2. Vi l’obbligo **a carico dell’ utilizzatore** di adozione delle misure di tutela e protezione quando:
 - a. Le mansioni prevedono l’obbligo di sorveglianza sanitaria;
 - b. Le mansioni comportano rischi specifici;

Pertanto **la sorveglianza** sanitaria per “nuovi lavoratori interinali”, ove prevista dalla normativa, **rimane un obbligo a carico dell’utilizzatore** che vi provvederà a mezzo del proprio medico competente.

¹ Euronorma S.a.s.

² Associazione Ambiente e Lavoro

2. LAVORO AD ORARIO RIDOTTO, MODULATO E FLESSIBILE

Si distingue a sua volta in **lavoro intermittente**, **lavoro ripartito** e **lavoro a tempo parziale**. In queste tipologie di lavoro cambiano esclusivamente le modalità temporali con le quali il lavoratore (o i lavoratori, nel caso del lavoro ripartito) presta la propria opera a favore del **datore di lavoro**, che **rimane titolare pertanto di tutti gli obblighi di sicurezza**, essendo i prestatori d'opera in questione del tutto definibili come "lavoratori" ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 626/94. in questione.

Gli obblighi di sicurezza sono comunque espressamente menzionati:

- a) dall'art. 34 comma 3 lettera a), che fa divieto di ricorrere al lavoro intermittente da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94;
- b) dagli articoli 35 e 42 che fanno obbligo di indicare nei contratti di lavoro intermittente e ripartito le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività;
- c) dall'art. 39 dispone che il prestatore di lavoro intermittente sia computato nell'organico dell'impresa ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre.

Anche i queste forme di rapporto di lavoro i prestatori d'opera sono in generale da considerarsi "lavoratori" ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 626/94, e che pertanto spetta al datore di lavoro assicurare le misure di tutela previste dalla legge, ivi compresa la sorveglianza sanitaria.

Per quanto concerne il lavoro a tempo parziale, l'art. 46 introduce modifiche al D.Lgs. 26 febbraio 2001 n. 61 e successive modificazioni, che non mutano gli obblighi generali e specifici dei datori di lavoro.

3. LAVORO A PROGETTO

Il lavoro a progetto viene ad abrogare e sostituire la collaborazione coordinata continuativa,³ e consiste nella realizzazione da parte del prestatore di lavoro ("collaboratore") di 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."*

La materia della tutela della salute e sicurezza del lavoro per i lavoratori a progetto è espressamente menzionata dall'art. 66 comma 4 che stabilisce che ai rapporti di lavoro a progetto *"si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente"*. Come per le precedenti tipologie di contratto, anche nei casi del lavoro a progetto le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del lavoro devono essere menzionate nel contratto. Pertanto **il lavoratore a progetto**, quando svolga la propria opera nei luoghi di lavoro del committente **è da considerarsi lavoratore ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 626/94** e nei confronti di esso il datore di Lavoro conserva tutti gli obblighi di tutela, ivi compresa, ove prevista, la sorveglianza sanitaria.

³ Tuttavia l'art. 86 "Norme transitorie" consente che i contratti che non possono essere ricondotti alla nuova normativa mantengano la propria efficacia fino alla scadenza, e comunque per un periodo non superiore ad un anno dalla entrata in vigore del D.Lgs.vo 276/03 (pertanto fino al 24 Ottobre 2004).

4. LAVORO OCCASIONALE

Per “prestazione di lavoro occasionale” si intende (art. 61 comma 2) “*i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell’anno solare con lo stesso committente*”.

In questo caso non si applicano le disposizioni relative al lavoro a progetto, a meno che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro. In tal caso, invece **si applicano le norme sopra citate** ivi comprese quelle relative alla salute e sicurezza del lavoro.

Pertanto è da considerarsi lavoratore ai sensi del D. Lgs. n. 626/94 anche:

- ☞ **il lavoratore occasionale che percepisca un compenso complessivo superiore a 5 mila euro nel corso dell’anno solare da parte dello stesso committente.**
- ☞ **il lavoratore ai sensi dell’art. 2 del D.Lgs. n. 626/94 il lavoratore la cui prestazione di lavoro superi i trenta giorni nel corso dell’anno solare, indipendentemente dal compenso.**

Segue schema

5. CONCLUSIONE

A conclusione delle seguenti riflessioni, riassumiamo nello schema la situazione relativa agli obblighi concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori cosiddetti atipici:

TIPOLOGIA DI LAVORO	OBBLIGHI DI TUTELA	SOGGETTO OBBLIGATO	SORVEGLIANZA SANITARIA	SOGGETTO OBBLIGATO
Somministrazione di lavoro	Informazione e formazione generica	Somministratore ⁴		
	Obblighi relativi ai rischi specifici	- Utilizzatore	Obbligatoria per rischi specifici	Utilizzatore
Orario ridotto, modulato, flessibile	Tutti gli obblighi di previsti dalla normativa	Datore di Lavoro	Obbligatoria se prevista dalla legge in base alla valutazione di rischi	Datore di Lavoro
Lavoro a progetto	Tutti gli obblighi previsti dalla normativa se la prestazione è resa nei luoghi di lavoro del committente	Committente	Obbligatoria se prevista dalla legge in base alla valutazione dei rischi	Committente
Lavoro occasionale	Tutti gli obblighi previsti dalla normativa se il compenso annuo è superiore a 5 mila euro o la prestazione supera i trenta giorni	Committente	Obbligatoria se prevista dalla legge in base alla valutazione dei rischi	Committente

⁴ Il contratto può prevedere che vi provveda l'utilizzatore.