

# La sicurezza sul lavoro e “Legge Biagi”

Graziano Frigeri <sup>1</sup> e Rino Pavanello <sup>2</sup>

## **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.

---

<sup>1</sup> Euronorma S.a.s.

<sup>2</sup> 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,<sup>3</sup> 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.

---

<sup>3</sup> 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:

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

<sup>4</sup> Il contratto può prevedere che vi provveda l'utilizzatore.