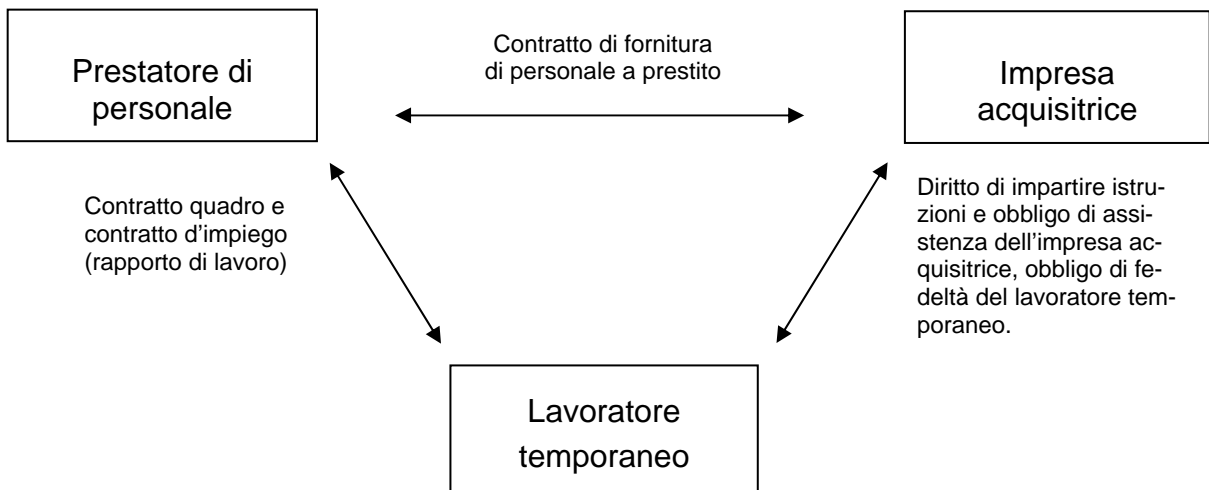


## SICUREZZA SUL LAVORO NEL PRESTITO DI PERSONALE

### I. Informazioni fondamentali sul prestito di personale

Si definiscono prestatori di personale i datori di lavoro che cedono i loro lavoratori a un'altra impresa (impresa acquisitrice) per una prestazione di lavoro. Il prestito di personale è caratterizzato dalla seguente struttura contrattuale relativamente complessa:



Nel prestito di personale, quindi, i diversi diritti e doveri derivanti ai lavoratori e ai datori di lavoro dal rapporto di lavoro non riguardano soltanto una persona o un'impresa come in un rapporto di lavoro "tradizionale", bensì si dividono sostanzialmente tra due soggetti: il datore di lavoro reale in quanto prestatore di personale, e l'impresa acquisitrice in quanto datore di lavoro di fatto. Segue una breve spiegazione dei rapporti giuridici sopra illustrati:

Anzitutto il prestatore di personale stipula con la persona interessata al lavoro temporaneo un cosiddetto contratto quadro, in cui sono stabilite le condizioni generali del rapporto di lavoro a prestito (es. periodo di prova, previdenza sociale ecc.). Se il prestatore di personale trova un'opportunità di lavoro, occorre stipulare un contratto scritto d'impiego nel quale bisogna disciplinare vari punti conformemente al disposto di legge (es. genere di lavoro, salario, luogo dell'impiego, cfr. a questo riguardo l'art. 19 della Legge sul collocamento). Il rapporto di lavoro tra il prestatore di personale e il lavoratore diviene effettivo soltanto dopo la stipulazione del contratto d'impiego.

Il prestatore di personale deve stipulare un cosiddetto contratto di fornitura di personale a prestito con l'impresa acquisitrice. La legge impone la formulazione scritta. All'art. 22 della Legge sul collocamento sono elencate le condizioni che devono essere obbligatoriamente disciplinate nel contratto di fornitura di personale a prestito (es. qualifiche professionali del lavoratore, orario di lavoro ecc.). In tale contratto, il prestatore di personale cede all'impresa acquisitrice importanti diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

Che cosa significano concretamente questi contratti per la sicurezza sul lavoro?

## II. Sicurezza sul lavoro

### 1. Fatti importanti

Il numero dei lavoratori temporanei è raddoppiato negli ultimi dieci anni. La maggioranza dei lavoratori temporanei trova impiego nell'edilizia e nell'industria. Secondo le statistiche della SUVA, il rischio di infortuni professionali nel settore temporaneo continua a essere tra i più elevati. Nella pratica, la suddivisione dei ruoli tra il prestatore di personale e l'impresa acquisitrice è spesso ben poco chiara quando si tratta della sicurezza sul lavoro del lavoratore temporaneo. Di seguito saranno pertanto illustrati i doveri principali dei partecipanti.

### 2. Doveri dell'impresa acquisitrice

#### 2.1. Informazioni fondamentali

Conformemente all'art. 10 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, l'impresa che occupa nella sua azienda manodopera ottenuta in prestito da un altro datore di lavoro ha, verso di essa, gli stessi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro che ha assunto verso i propri lavoratori. Tale obbligo viene regolarmente menzionato anche nel contratto di fornitura di personale a prestito, in quanto nel settore della sicurezza sul lavoro importanti diritti e doveri (diritto di impartire istruzioni, obbligo di assistenza) risultanti dal rapporto di lavoro passano dal prestatore di personale all'impresa acquisitrice. A questo riguardo, nel lavoro di tutti i giorni, il lavoratore è sottratto pressoché completamente all'influenza del prestatore di personale in veste di datore di lavoro reale.

#### 2.2. Misure concrete nei confronti del prestatore di personale

- L'impresa acquisitrice deve definire nel modo più preciso possibile il profilo del lavoratore di cui ha bisogno. In quale funzione deve essere impiegato il collaboratore (es. operaio edile, gruista ecc.)? Questo deve essere specificato anche nel contratto di fornitura di personale a prestito. In tal modo il prestatore di personale è concretamente obbligato a mettere a disposizione un collaboratore secondo quanto indicato. Queste intese sono senza dubbio utili nel caso in cui si verifichi un infortunio e si renda necessario chiarire gli aspetti legati alla responsabilità del datore di lavoro.
- È inoltre raccomandabile richiedere i certificati di formazione e le referenze del lavoratore.
- Bisogna altresì definire l'equipaggiamento di protezione necessario già al momento della stipulazione del contratto di fornitura di personale a prestito.
- Si raccomanda infine di verificare se, in base ai dati del contratto di fornitura, si possa ritenere che le retribuzioni minime del CNM, compresi gli oneri sociali, siano rispettati. In presenza di dubbi, occorre anche verificare l'idoneità del lavoratore temporaneo per esercitare la funzione richiesta.

#### 2.3. Misure concrete nei confronti del lavoratore temporaneo

- Come accennato, il lavoratore temporaneo deve essere trattato dall'impresa acquisitrice come un proprio dipendente ai fini della sicurezza sul lavoro.
- Il lavoratore temporaneo deve essere anzitutto introdotto con cura nel suo nuovo ambito di lavoro e istruito in merito ai possibili pericoli. Per l'introduzione corretta e attenta dei nuovi collaboratori, la SUVA ha prodotto diversi promemoria dettagliati, pubblicati alla pagina seguente:  
<http://www.suva.ch/lavoro-temporaneo>
- In particolare, il responsabile deve controllare anche l'equipaggiamento del lavoratore temporaneo. Ove ritenga che sia insufficiente, deve provvedere a potenziarlo oppure mandare a casa il lavoratore temporaneo. Si raccomanda di consegnare e far firmare subito il primo giorno di lavoro al lavoratore temporaneo le istruzioni sull'obbligo di indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) e il casco protettivo. I modelli di tali istruzioni sono riportati in allegato.
- Il rispetto dei dispositivi di sicurezza deve essere controllato regolarmente. In caso di infrazioni, bisogna diffidare anche il lavoratore temporaneo e ordinare una forma-

zione complementare. Successivamente si dovrà verificare di nuovo il comportamento in relazione alla sicurezza. Qualora il mancato rispetto delle prescrizioni si ripeta, occorrerà considerare l'opportunità un'interruzione immediata del contratto di fornitura di personale a prestito.

In questo contesto è opportuno ricordare che l'impresa acquisitrice - non essendo il datore di lavoro ma solo il fruitore del lavoro del personale a prestito - non gode della limitazione del diritto di regresso sancita dall'art. 75, cpv. 2 della LPG. A seconda dei casi la SUVA potrebbe quindi esercitare il diritto di regresso nei suoi confronti.

### **3. Doveri del lavoratore temporaneo**

Il lavoratore temporaneo deve seguire le istruzioni dell'impresa acquisitrice. Egli deve rispettare le norme generalmente riconosciute e aziendali in materia di sicurezza e utilizzare i dispositivi di protezione individuale. Qualora riscontri un problema che pregiudica la sicurezza sul lavoro, deve eliminarlo immediatamente oppure - ove ciò non sia possibile - informarne l'impresa acquisitrice. Egli deve inoltre segnalare tempestivamente eventuali infortuni al suo superiore in cantiere e al prestatore di personale.

Gli è fatto divieto di compromettere l'efficacia dei dispositivi di sicurezza e di mettersi in condizioni di pericolo per se stesso e per gli altri (assunzione di alcol, droghe ecc.).

### **4. Doveri del prestatore di personale**

Il prestatore di personale è tenuto a selezionare un collaboratore che possieda i requisiti richiesti. È quindi importante che l'impresa acquisitrice fornisca informazioni dettagliate in merito a tali requisiti. Nella pratica, anche il prestatore di personale partecipa all'informazione sui possibili pericoli durante l'impiego. Riveste però maggiore importanza l'istruzione concreta del collaboratore da parte dell'impresa acquisitrice sul posto. Dai rilevamenti di swissstaffing emerge che almeno nel 30% dei casi sono i lavoratori temporanei a dover portare con sé quanto meno una parte dell'equipaggiamento di protezione. In tal caso, il prestatore di personale deve informare di conseguenza il collaboratore.

Come già detto, il prestatore di personale è il datore di lavoro reale. In quanto tale, egli è tenuto ad assicurare il lavoratore temporaneo contro gli infortuni. Se il collaboratore subisce un infortunio nell'impresa acquisitrice, questo viene quindi imputato al prestatore di personale, a meno che quest'ultimo possa esercitare il diritto di regresso nei confronti dell'impresa acquisitrice per grave negligenza, cosa che però nella pratica accade molto raramente.

## **III. Raccomandazione alle imprese edili**

L'esperienza insegna che i prestatori di personale che operano da molto tempo nel settore conoscono bene e prendono sul serio gli obblighi loro derivanti dal contratto di fornitura di personale a prestito\*. Di norma sono anche membri di "swissstaffing", l'Unione svizzera dei servizi del personale. Quest'ultima offre regolarmente corsi di formazione e perfezionamento per i suoi membri, in cui i partecipanti vengono informati sui loro obblighi giuridici. In tal modo aumenta la probabilità che le qualifiche del lavoratore temporaneo siano esaminate seriamente in previsione di un impiego concreto. Ciò non può che essere auspicabile dal punto di vista della sicurezza sul lavoro.

\*swissstaffing raccomanda di utilizzare per il contratto di fornitura di personale a prestito il modello elaborato dal Seco, reperibile al seguente indirizzo:[http://www.area-lavoro.ch/dateien/Private\\_Arbeitsvermittlung/contratto\\_di\\_fornitura\\_di\\_personale\\_a\\_prestito.doc](http://www.area-lavoro.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/contratto_di_fornitura_di_personale_a_prestito.doc)

---

Zurigo, giugno 2009

**Informazioni:** Servizio giuridico SSIC, hotline tel. 044 258 82 00

Nome o logo dell'impresa

## **Disposizioni sull'obbligo di indossare un casco di protezione sui cantieri**

(art. 5 dell'Ordinanza sui lavori di costruzione, OLCostr)

I moderni caschi di protezione proteggono dalla caduta di oggetti o dalle ferite in caso di urto. Dal 2000 è obbligatorio portare il casco di protezione in tutti i cantieri (art. 5 OLCostr). I lavoratori sono quindi tenuti per legge a indossare il casco di protezione.

### **Disposizione concreta**

La **inserire il nome dell'impresa** stabilisce con la presente in maniera inequivocabile che per tutti i lavori in cantiere, in ogni caso e indipendentemente dalle circostanze concrete e dalla posizione del lavoratore, è obbligatorio indossare un adeguato casco di protezione.

Il rispetto di questa disposizione sarà verificato in modo sistematico. In caso di infrazione all'obbligo di portare il casco di protezione, si rischia l'immediata interruzione dell'impiego.

Apponendo la propria firma si conferma di avere preso atto di questa disposizione e di averla compresa. Il firmatario si impegna a indossare il casco di protezione conformemente alla disposizione.

**Luogo, Data**

**Firma**

**Firma**

**Nome dell'impresa**

Il lavoratore temporaneo

Nome o logo dell'impresa

## **Direttiva sull'obbligo**

### **di utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI)**

(art. 82 cpv. 3 della Legge sull'assicurazione contro gli infortuni, LAINF;  
art. 5, 11 e 38 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, OPI)

Ai sensi delle disposizioni di legge, in particolare dell'art. 82 comma 3 LAINF, i lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'applicazione delle relative prescrizioni. Essi sono in particolare obbligati a utilizzare gli equipaggiamenti personali di protezione, usare correttamente i dispositivi di sicurezza e astenersi dal rimuoverli o modificarli senza il permesso del datore di lavoro.

#### **Disposizione concreta**

La **Inserire il nome dell'impresa** stabilisce con la presente in maniera inequivocabile che per tutti i lavori sui cantieri, in ogni caso e indipendentemente dalle circostanze concrete e dalla posizione del lavoratore, occorre indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI).

Il rispetto di questa disposizione sarà verificato in modo sistematico. In caso di infrazione alla presente istruzione, si rischia l'immediata interruzione dell'impiego.

Apponendo la propria firma si conferma di avere preso atto di questa disposizione e di averla compresa. Il firmatario si impegna a indossare i DPI conformemente alla disposizione.

**Luogo, Data**

**Firma**

**Firma**

**Nome dell'impresa**

Il lavoratore temporaneo