

 **ebitemp**
ente bilaterale per il lavoro temporaneo



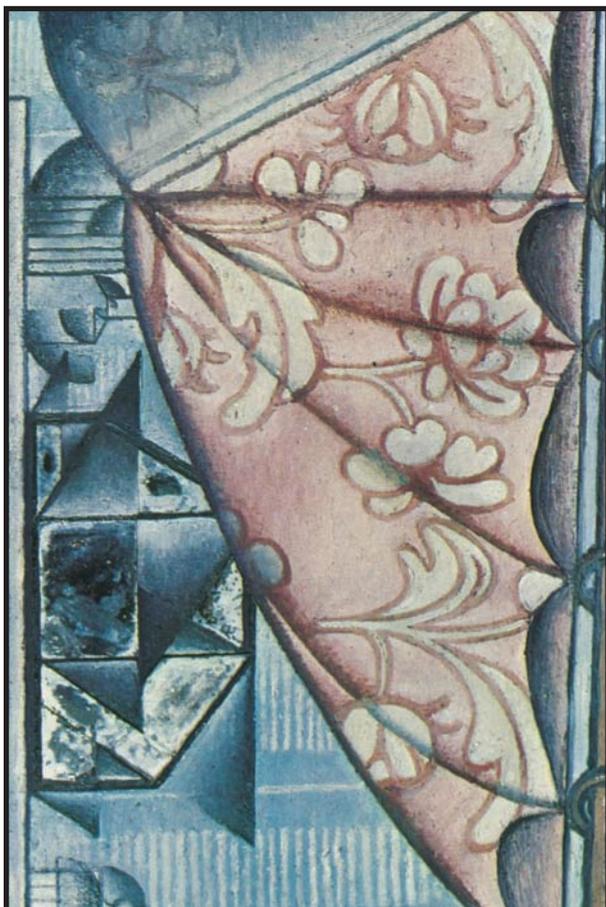
Osservatorio Centro Studi

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E RELAZIONI SINDACALI NELL'IMPRESA UTILIZZATRICE

La tutela prevenzionistica dei lavoratori

a cura di Enfap

FrancoAngeli



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a "FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano".

**SOMMINISTRAZIONE
DI LAVORO
E RELAZIONI
SINDACALI
NELL'IMPRESA
UTILIZZATRICE**

**La tutela
prevenzionistica
dei lavoratori**

a cura di Enfap

FrancoAngeli

Hanno redatto i testi: *Brevi note introduttive e considerazioni conclusive*: A. Antonucci; *Metodologia di ricerca*: A.M. Anselmi, G. Cocco; *Capitolo 1*: F. Antonilli; *Capitolo 2*: A. Antonucci (§ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8) F. Antonilli (§ 7) ; *Capitolo 3*: A. Antonucci (§ 1, 2, 3, 4), A.M. Anselmi, G. Cocco (§ 5, 6) ; *Capitolo 4*: A. Antonucci, A.M. Anselmi, G. Cocco; *Bibliografia essenziale ed elenco delle abbreviazioni*: A. Antonucci

Supporto informatico: A.M. Anselmi, M. Monforte

Segreteria Amministrativa: Segreteria dell'Enfap Nazionale

Un ringraziamento particolare, per il contributo offerto nel corso del lavoro e la loro disponibilità, va a V. Mattina, F. Raffo, nonché al personale di Ebitemp e Forma.Temp: A. Ruda, L. Cecchi, S. Andaloro, G. Fazzalari, F. Cartolano.

Per lo svolgimento dell'indagine sul campo, si ringrazia la segreteria organizzativa ed i delegati territoriali della UIL Cpo, nonché G. Galli, Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza del Lavoro UIL.

In copertina: Juan Gris, *Il lavabo*, particolare, 1912 Parigi
Collezione Viscontessa di Noailles

Copyright © 2009 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

Indice

Prefazione	pag.	7
Brevi note introduttive	»	9
Metodologia e strumenti di ricerca	»	15
1. Le relazioni sindacali e la regolamentazione contrattuale della somministrazione di lavoro	»	19
1. Autonomia collettiva e somministrazione di lavoro	»	19
2. I diritti delle rappresentanze sindacali presso l'azienda utilizzatrice nella disciplina legale e contrattuale	»	25
3. La contrattazione collettiva di categoria (primo e secondo livello) successiva al decreto legislativo n. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro	»	29
2. Le rappresentanze sindacali nelle imprese che utilizzano il lavoro in somministrazione	»	47
1. Le RSU tra partecipazione e diritti di informazione	»	47
2. I poteri delle RSU <i>ex art. 9</i> dello Statuto dei lavoratori in ambito prevenzionistico	»	48
3. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST e RLSS)	»	56
4. La cosiddetta "doppia anima" delle RSU	»	60
5. Elettorato attivo e passivo dei lavoratori in somministrazione con riferimento all'elezione/designazione dell'RLS	»	61
6. La consegna della copia del documento di valutazione dei rischi (DVR) all'RLS	»	63
7. Le rappresentanze sindacali presso le aziende di somministrazione (CCNL del 2002)	»	66
8. Collaborazione e sinergia tra RSA/RSU e RLS/RLST	»	67

3. La tutela prevenzionistica dei lavoratori in somministrazione: l'indagine statistica. La regolamentazione legislativa e i risultati dell'analisi sul campo	pag. 69
1. Le più recenti statistiche sugli infortuni sul lavoro occorsi ai lavoratori in somministrazione	» 69
2. I “rischi supplementari” ed i fattori di carattere psico-sociale	» 83
3. La percezione del rischio dei lavoratori in somministrazione	» 87
4. Analisi tecnico-scientifica del panorama normativo di riferimento	» 88
5. I risultati dell'indagine sul campo	» 95
6. Attuazione della normativa antinfortunistica e dimensione aziendale	» 113
4. L'efficacia delle attività formative in materia di sicurezza sul lavoro programmate dalle Agenzie per il Lavoro e finanziate da Forma.Temp	» 117
1. <i>Focus</i> sulle attività formative in materia di sicurezza sul lavoro programmate dalle Agenzie per il Lavoro e finanziate da Forma.Temp	» 117
2. L'efficacia delle attività formative promosse dalle ApL: i risultati dell'indagine sul campo	» 122
3. Confronto incrociato tra i dati Ebitemp e Forma.Temp ai fini della rilevazione dell'efficacia delle attività formative programmate dalle Agenzie per il Lavoro e finanziate da Forma.Temp	» 136
Considerazioni conclusive	» 143
Bibliografia	» 151
Elenco delle abbreviazioni	» 155
Allegato n. 1	
Questionario per RLS/RLST	» 157
Allegato n. 2	
Questionario per lavoratori in somministrazione	» 167

Prefazione

a cura di *Carmelo Prestileo**

La diffusione del lavoro flessibile degli ultimi anni ha evidenziato l'insorgere di vari rischi connessi alle nuove forme di lavoro.

I lavoratori in somministrazione, come tutti i lavoratori temporanei e flessibili, sono potenzialmente esposti ad un rischio infortunistico maggiore rispetto ai dipendenti stabili delle imprese in cui vanno in missione.

Il principale elemento di sfavore per la sicurezza e la tutela della salute di questi lavoratori è che spesso essi sono disposti ad accettare, puntando ad una assunzione a tempo indeterminato, di svolgere mansioni con alta incidenza di rischio, senza aver ricevuto una adeguata informazione e formazione sui pericoli implicati nei processi e nei prodotti lavorati.

Un ulteriore fattore di rischio per questa categoria di lavoratori è costituito dalla difficoltà che incontrano nell'inserimento e nelle relazioni all'interno del contesto aziendale nel quale prestano attività lavorativa.

Le brevi missioni di lavoro, la discontinuità delle missioni, implicano una difficoltà alla costruzione di relazioni efficaci con i dipendenti delle imprese in cui vanno a lavorare.

Inoltre, nei luoghi di lavoro, anche gli stessi rappresentanti sindacali incontrano difficoltà oggettive per la tutela di tali lavoratori, poiché spesso non vengono neanche informati del loro arrivo in azienda, nonostante l'obbligo legislativo in materia. D'altro canto i lavoratori in somministrazione non conoscono alcun riferimento aziendale che abbia responsabilità in ordine alla loro salute e sicurezza.

Infine, le responsabilità legali del datore di lavoro in merito alla tutela di tali lavoratori, assumono una pericolosa discontinuità a causa delle continue interruzione di contratto ed al susseguirsi di lavori differenti.

Anche la formazione realizzata in tema di sicurezza, data la molteplicità

* Segretario Generale UIL CPO

degli attori, appare frammentata e non ben definita in coerenza di un percorso formativo unitario.

Proprio per queste ragioni le parti sociali hanno previsto nel nuovo CCNL di settore specifiche norme di tutela volte a rafforzare gli obblighi informativi tra soggetti diversi che a diverso titolo hanno però una responsabilità comune: quella di farsi carico della prevenzione e tutela della salute dei lavoratori.

Proprio con la finalità di integrare diverse azioni di differenti attori, col nuovo CCNL sono stati definiti nuovi indirizzi per la formazione professionale e per l'informazione sui temi della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul versante formativo, gli indirizzi definiti sono volti a stimolare la costruzione di percorsi modulari unitari volti a formare i lavoratori in somministrazione sui rischi generali, sui rischi di settore e sui rischi specifici della lavorazione.

Sul versante delle informazioni si è previsto un particolare allegato al contratto di lavoro per veicolare in maniera adeguata ed efficace alcune informazioni circa i dispositivi di protezione individuale da utilizzare, circa le visite mediche nonché i nominativi di RSL, RSPP e del medico competente.

Attraverso questi nuovi indirizzi e norme contrattuali, si è voluto rafforzare all'atto dell'assunzione

la sinergia e la collaborazione tra soggetti diversi, tra datori di lavoro diversi, stimolando una attenzione sui temi della salute per tutto il periodo, breve o lungo che sia, in cui il lavoratore in somministrazione sia in relazione tanto con l'Agenzia del Lavoro, tanto con l'impresa utilizzatrice.

In conclusione, bisogna investire in formazione/informazione, in prevenzione, mediante un rafforzamento delle relazioni sindacali, una stretta collaborazione tra imprese e sindacati, avendo consapevolezza che solo l'assunzione comune ed integrata delle responsabilità tra diversi soggetti può garantire il diritto alla tutela della salute dei singoli lavoratori e migliorare più diffusamente le condizioni di lavoro e di benessere nelle imprese e nella società.

Brevi note introduttive

La somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e segg. del decreto legislativo n. 276/2003, nell'ultimo anno, è stata oggetto di revisione legislativa, sia per quanto concerne la regolamentazione stessa dell'istituto sia per quanto riguarda la tutela prevenzionistica.

Più precisamente, il comma 46, dell'art. 1, della legge n. 247/2007 ha abrogato la fattispecie della somministrazione a tempo indeterminato – cosiddetto *staff leasing* –, che era stata introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo n. 276/2003, mentre il decreto legislativo n. 81/2008 – cosiddetto “Testo Unico di sicurezza” – ha esteso, per la prima volta, il campo di applicazione “soggettivo” della normativa di sicurezza e tutela della salute sul lavoro anche ai lavoratori in somministrazione (art. 3, comma 5), pur se ha previsto delle modulazioni di tutela, in considerazione della peculiarità della tipologia di impiego in oggetto, ossia il carattere “tripartito”, dovuto all'esistenza di due datori di lavoro (somministratore ed utilizzatore) e al coordinamento tra due diversi contratti, uno “di natura commerciale” tra utilizzatore e somministratore e uno “di lavoro subordinato” tra somministratore e lavoratore¹.

Anche sotto il profilo contrattuale, si evidenziano delle importanti novità. Il 24 luglio 2008 è stato, infatti, rinnovato tra Assolavoro (Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro) ed Alai-Cisl, Nidil-Cgil e Uil-Cpo, il contratto collettivo nazionale per i lavoratori in somministrazione; tale contratto ha rafforzato le tutele previste dal precedente CCNL, sia per

¹ Cfr. Nicolini G., *Disposizioni generali: nuove definizioni e allargamento del campo di applicazione*, in *ISL*, 2008, n. 5, p. 245; Lageard G., Gebbia M., *Il piano di riforma della sicurezza tra misure operative e delega al Governo*, in *Ambiente & Sicurezza*, 2007, n. 17, p. 41; Tiraboschi M., *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 72; Antonucci A., *Il campo di applicazione “oggettivo” e “soggettivo” della nuova normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori*, in *DRI*, 2008, n. 2/XVIII, p. 441.

quanto concerne il rapporto di lavoro in senso stretto, sia per quanto riguarda la sicurezza e la tutela della salute sul lavoro

Nello specifico, il nuovo CCNL, oltre a prevedere una più puntuale e chiara ripartizione degli obblighi prevenzionistici, come vedremo meglio in seguito, considera l'inadempienza del datore di lavoro utilizzatore agli obblighi di legge e contrattuale, con riferimento alla consegna dei DPI e alla formazione, quale ipotesi di giusta causa di dimissioni del lavoratore, con l'obbligo dell'utilizzatore al pagamento della retribuzione comunque spettante.

Il progetto di ricerca è stato, dunque, condotto in questo periodo storico-giuridico di grande riforma e di cambiamento legislativo-contrattuale, in cui la fattispecie della somministrazione di lavoro ha richiamato spesso l'attenzione degli operatori del settore e dei media nazionali.

È, dunque, un progetto di ricerca più che mai di grande attualità.

Ma è anche un progetto di ricerca dal carattere fortemente innovativo ed interdisciplinare, non solo per le tematiche trattate, ma anche per l'impostazione che è alla base del progetto stesso e per la metodologia di indagine utilizzata.

Quanto all'impostazione, si parte dall'assunto fondamentale che la "debolezza fisiologica" dei lavoratori in somministrazione in ambito prevenzionistico è strettamente connessa allo *status* giuridico complessivo di tali lavoratori e, dunque, alla loro "debolezza strutturale", derivante non solo dalla "temporaneità" e "discontinuità" della loro prestazione di lavoro, ma anche dalla mancata coesione sociale e solidarietà tra loro e con dipendenti stabili delle aziende utilizzatrici, nonché dalla difficoltà oggettiva che il sindacato incontra nel rappresentarli e nell'aggregare i loro interessi, in quanto fortemente "individuali" ed "eterogenei".

In altri termini, la tematica della sicurezza e tutela della salute dei lavoratori in somministrazione è strettamente collegata a quella della loro rappresentanza sindacale e all'individuazione del ruolo che devono svolgere, da un lato, i rappresentanti sindacali e l'azione sindacale in generale e, dall'altro, la contrattazione collettiva – in particolar modo quella di aziendale o territoriale – con riferimento a questa peculiare tipologia di lavoratori.

Tale assunto di base è stato confermato da numerosi e recenti studi in materia (v. *infra*) che noverano tra i principali fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori in somministrazione i medesimi fattori che condizionano la presenza e la funzione di rappresentanza del sindacato, nonché l'effettività della sua azione, ossia l'isolamento e la marginalizzazione di tali lavoratori e la loro impossibilità di tutelarsi collettivamente,

“per la mancanza di una omogeneità-identità, su cui cementare un interesse di gruppo”².

Quanto alla metodologia, rileva che è stata condotta sia una indagine documentale sia una indagine sul campo.

Per la precisione, è stata svolta, innanzitutto, un’analisi tecnico-scientifica delle disposizioni normative di sostegno alla contrattazione collettiva ed alle relazioni sindacali interne alle imprese che utilizzano la somministrazione di lavoro, senza dimenticare di volgere lo sguardo anche al panorama comunitario, al fine di individuare “buone prassi” in uso presso gli Stati membri.

Parimenti, è stata condotta un’analisi tecnico-scientifica del panorama legislativo vigente, in Italia, in materia antinfortunistica, tenendo conto delle importanti modifiche introdotte recentemente dal decreto legislativo n. 81/2008, che ha abrogato e sostituito i principali corpi normativi precedenti, quali il decreto legislativo n. 626/1994 e i DPR degli anni Cinquanta.

Tale analisi tecnico-scientifiche hanno permesso di individuare le principali criticità e le più importanti problematiche applicative evidenziate dalla dottrina maggioritaria.

Anche alla luce delle criticità e problematiche applicative emerse dalla ricerca documentale, si è andati a verificare – con un’indagine sul campo condotta su più fronti – il reale adempimento degli obblighi di prevenzione e protezione ed il ruolo effettivamente svolto dalle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) o, in mancanza, dal rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST), e dai rappresentanti sindacali *ex* CCNL temporaneo.

L’indagine sul campo rappresenta, infatti, l’unica modalità di ricerca che permette di rilevare – in modo più specifico e certo – le criticità e gli interventi legislativi e contrattuali che sarebbe opportuno porre in essere, e che purtroppo, in un panorama così ampio, variegato e in continua evoluzione come quello del lavoro flessibile, risultano spesso difficili da individuare nella loro pienezza.

Quanto alle modalità con cui è stata condotta l’indagine sul campo, rileva, in primo luogo, che i soggetti a cui sono stati somministrati i questionari sono, da un lato, gli RLS/RLST e, dall’altro, gli stessi lavoratori in somministrazione. Ciò anche al fine di operare un confronto tra i dati emersi dall’una e dall’altra indagine sul campo.

² Cfr. Voza R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, p. 34.

Con specifico riferimento alla figura degli RLS/RLST, si è andati a verificare, innanzitutto, le loro conoscenze riguardo all’adempimento degli obblighi di prevenzione e protezione da parte della Agenzie per il Lavoro e le aziende utilizzatrici.

Si è andati, altresì, a rilevare se nella valutazione dei rischi si tiene conto della presenza dei lavoratori in somministrazione in azienda e se vengono valutati nel DVR anche i “rischi da flessibilità”, quali il mancato o scarso inserimento nel contesto relazionale o comunicativo aziendale, i rischi psico-sociali, ecc.

Questo tipo di rilevazione, ha acquistato una maggiore rilevanza a seguito delle modifiche al dettato legislativo precedente – introdotte dalla legge n. 123/2007 e riconfermate dal decreto legislativo n. 81/2008 – riguardanti l’introduzione, nel nostro ordinamento, della disposizione espressa che prevede la consegna di copia del DVR agli RLS/RLST, dietro loro richiesta e ai fini dello svolgimento delle loro funzioni.

In considerazione, poi, del fatto che gli RLS/RLST, stando alla scelta singolare del legislatore italiano, sono scelti nell’ambito delle RSA/RSU presenti in azienda, si è indagato anche sull’effettivo adempimento dell’obbligo di comunicazione alle RSU del numero e dei motivi del ricorso alla somministrazione, già prima della stipula del contratto di somministrazione (comma 4, art. 24, del decreto legislativo n. 276/2003).

Parimenti, si è voluto verificare se i lavoratori in somministrazione partecipano – di fatto – all’elezione e/o vengono loro stessi eletti rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e se c’è sinergia e collaborazione tra RLS/RLST, RSA/RSU e rappresentanti sindacali previsti dal CCNL per il lavoro temporaneo, ove presenti.

Ciò al fine di superare le criticità esistenti e garantire una più efficace rete di protezione sindacale ai lavoratori in somministrazione.

Quanto ai lavoratori, non ci si è limitati a verificare l’effettivo adempimento degli obblighi di prevenzione, protezione, sorveglianza sanitaria, DPI, ecc., ma si è andati anche ad indagare sulle loro conoscenze in materia antinfortunistica, sul giudizio che hanno formulato sui corsi che hanno fatto in materia, nonché sui loro bisogni formativi/informativi.

Con riferimento a quest’ultimo punto, non ci si è limitati alla somministrazione dei questionari ai lavoratori, ma si è scelto di pervenire alla definizione di un dato oggettivo, operando un confronto incrociato tra i dati inerenti le attività formative in materia di sicurezza sul lavoro, programmate dalle Agenzie per il Lavoro e finanziate da Forma.Temp ed i dati inerenti le richieste di indennizzo per infortunio presentati ad Ebitemp.

Come si evince da quanto detto, dunque, si tratta di una ricerca fortemente innovativa.

Negli ultimi anni, infatti, sono state condotte numerose ricerche sulle condizioni psico-sociali delle diverse tipologie di lavoratori atipici (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori intermittenti, lavoratori occasionali, ecc.) e sui disagi avvertiti da questi lavoratori, ma mai nessuna indagine aveva effettuato una rilevazione diretta del grado di conoscenza dei rappresentanti sindacali sulle normative vigenti in materia, nonché della reale applicazione della legislazione antinfortunistica, con specifico riferimento ad una delle forme di impiego flessibile o *non standard* più diffusa nel nostro Paese, la somministrazione di lavoro appunto.

Metodologia e strumenti di ricerca

A – Questionario per RLS./RLST

La distribuzione dei questionari è avvenuta in occasione dello svolgimento a Bologna, nel giugno 2007, di “Ambiente Lavoro” quale evento in grado di concentrare tutti gli operatori pubblici e privati, gli enti e le associazioni, le imprese che in Italia sono investite dai problemi di salute e sicurezza in ambiente di lavoro.

Durante questa manifestazione, che ha visto una notevole partecipazione di aziende di tutte le dimensioni e appartenenti a svariati settori produttivi e una discreta presenza di RLS, è stato distribuito il questionario di rilevazione a circa 150 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Si tratta di un campione certamente non definito con metodi statistici, ma ugualmente indicativo delle realtà operanti nei diversi settori produttivi delle Piccole, Medie e grandi imprese riguardo al lavoro in somministrazione.

Sono 70 i questionari che sono ritornati compilati.

L'ampiezza delle aziende che costituiscono la totalità degli intervistati va da un minimo di 15 dipendenti ad un massimo di 60.000 ed oltre, un *range* vario di aziende sia dal punto di vista della dimensione che del settore produttivo.

I settori produttivi considerati sono: *Trasporti, Metalmeccanico, Artigianato, portuale, commercio, Petrolifero, ceramica, gomma, tessile, edilizia, telecomunicazioni.*

L'analisi dei risultati è stata condotta raggruppando tutte le aziende in base al numero dei lavoratori, indipendentemente dal settore produttivo, come descritto di seguito:

fino a 80 dipendenti	n. 14;
da 81-200	n. 13;
da 201-300	n. 14;
da 301-1.000	n. 15;
oltre 1.000	n. 14.

La distribuzione di cui sopra è stata adottata al fine di avere raggruppamenti di imprese omogenei per ciascuna categoria dimensionale di aziende.

I risultati sono stati analizzati prendendo in considerazione le risposte fornite dagli intervistati per ognuna delle seguenti undici sezioni componenti il questionario (v. Allegato n. 1):

- somministrazione di lavoro e documento di valutazione dei rischi (DVR);
- comunicazioni ai lavoratori in somministrazione;
- informazione e formazione del lavoratore in somministrazione;
- Dispositivi di Protezione Individuale (DPI);
- sorveglianza sanitaria (visite mediche);
- registro infortuni;
- elettorato attivo e passivo dei lavoratori in somministrazione;
- riunione periodica;
- computo ed equiparazione dei lavoratori in somministrazione ai dipendenti;
- sistema di rappresentanza unitaria specifico per i lavoratori in somministrazione;
- RSU/RSA.

B – Questionario per lavoratori in somministrazione

La distribuzione dei questionari è avvenuta in occasione dei monitoraggi Forma.Temp a cura del Nucleo Tecnico e per il tramite della rete della Uil Cpo.

Sono 120 i questionari che sono ritornati compilati, di cui 60 in occasione dei monitoraggi realizzati dal Nucleo Tecnico di Forma.Temp e 60 in occasione delle docenze tenute dai quadri sindacali della Uil Cpo.

Il 68% dei lavoratori intervistati ha un'età tra i 21 e i 30 anni; il 61% è maschio; il 91% è di nazionalità italiana; il 69% ha un diploma di scuola media superiore. I settori produttivi considerati sono: *Industria manifatturiera*, *Industria di servizi*, *Industria di trasporto*, *Industria metalmeccanica*.

I risultati sono stati analizzati prendendo in considerazione le risposte fornite dagli intervistati per ognuna delle seguenti quattro sezioni componenti il questionario (v. Allegato n. 2):

- comunicazioni ai lavoratori in somministrazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- obblighi di informazione e formazione del lavoratore in somministrazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- dispositivi di protezione individuale (DPI);
- sorveglianza sanitaria.

C – Analisi qualitativa dei dati Ebitemp/Forma.Temp

1. È stato svolto un confronto incrociato tra i dati inerenti le attività formative in materia di sicurezza sul lavoro, programmate dalle Agenzie per il Lavoro e finanziate da Forma.Temp, ed i dati inerenti gli infortuni sul lavoro occorsi, che si trovano nella banca dati Ebitemp. Il periodo di riferimento oggetto dell'indagine è stato: giugno 2002-giugno 2006.

Tale confronto incrociato è stato possibile mediante l'utilizzo dei codici fiscali dei lavoratori. I dati dei lavoratori sono stati trattati nel rispetto di quanto statuito dal Codice della *privacy*.

Da tali dati sono stati estrapolati e presi in considerazione quelli inerenti le inabilità permanenti. Si tratta, nel complesso, di 11 casi.

Sui dati inerenti i suddetti casi di inabilità permanente è stata condotta un'analisi qualitativa riguardante i seguenti aspetti:

- l'età;
- il genere;
- il titolo di studio;
- il tempo intercorso tra la data di assunzione e la verifica dell'infortunio;
- la percentuale di invalidità;
- la qualifica professionale;
- il settore di attività;
- la modalità di accadimento e la tipologia di infortunio occorsa.

2. È stato svolto un confronto incrociato tra i dati inerenti i lavoratori in somministrazione che hanno seguito i corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro *on the job* finanziati da Forma.Temp (dati Forma.Temp), che hanno presentato richiesta di indennizzo per infortunio sul lavoro ad Ebitemp (dati Ebitemp) in una data successiva allo svolgimento dei corsi svolti (a tal fine, sono stati esclusi dal calcolo, coloro che hanno fatto formazione dopo la data dell'infortunio).

La finalità è stata quella di verificare se la percentuale di lavoratori che hanno seguito i corsi *on the job* sulla sicurezza sul lavoro finanziati da Forma.Temp ed hanno, poi, presentato richiesta di indennizzo ad Ebitemp è inferiore alla percentuale della generalità di lavoratori occupati con contratto di somministrazione che hanno presentato richiesta di indennizzo all'INAIL.

Il periodo di riferimento oggetto dell'indagine sono stati gli anni 2005-2006.

1. Le relazioni sindacali e la regolamentazione contrattuale della somministrazione di lavoro

1. Autonomia collettiva e somministrazione di lavoro

1.1. Il ruolo dell'autonomia collettiva con riferimento alla somministrazione di lavoro, nella legge n. 196/1997 e nel decreto legislativo n. 276/2003

La somministrazione di lavoro di cui agli artt. 20 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003 nasce dalle ceneri del “lavoro temporaneo tramite agenzia”, altrimenti chiamato “lavoro interinale” o “lavoro in affitto”, che era stato introdotto, nel nostro ordinamento, dalla legge 196/1997 (cosiddetto *Pacchetto Treu*).

Tralasciando in questa sede le ragioni della diversa denominazione di tale tipologia di impiego flessibile, rileva che molti sono gli elementi in comune tra la nuova e la vecchia disciplina.

È stato, innanzitutto, conservato lo schema trilaterale basato sul coinvolgimento di tre soggetti e sulla combinazione di due contratti, uno “di lavoro subordinato” tra l’Agenzia per il Lavoro ed il lavoratore, l’altro “di somministrazione di manodopera” (disciplinato dal diritto commerciale) tra l’Agenzia stessa e un’azienda utilizzatrice.

Tuttavia, è il contesto ad essere fortemente mutato.

Più precisamente, la somministrazione di lavoro non costituisce più il mezzo per derogare al divieto di interposizione di manodopera sancito dalla legge n. 1369 del 1960, che, invece, con la disciplina del 1997, continuava a rimanere in vigore¹.

Tale divieto è, infatti, stato espressamente abrogato dalla riforma del 2003 che, in netta discontinuità con la precedente normativa, oltre a svincolare la somministrazione “a tempo determinato” dalla sussistenza di

¹ In argomento, vedi: Romei R., *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in *DRI*, 2006, n. 3.