



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



La salute del lavoratore in affitto

Somministrazione e sicurezza: su chi grava la responsabilità

IL Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto sull'istituto della somministrazione di manodopera con la circolare 22 febbraio 2005, n. 7, fornendo importanti chiarimenti in ordine sia alla natura del contratto ed alle tipologie ammesse, che su altri numerosi aspetti quali, ad esempio, la forma, l'obbligo di comunicazione, i divieti, i limiti quantitativi e, soprattutto, la tutela del lavoratore sotto il profilo della salute e della sicurezza sul lavoro.

Proprio con riferimento a quest'ultima tematica, la circolare affronta uno dei temi più scottanti della somministrazione, ossia la ripartizione degli obblighi di sicurezza tra agenzia ed impresa utilizzatrice.

La circolare in esame ribadisce che spetta all'agenzia somministratrice informare i lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive in generale, oltre che formare ed addestrare gli stessi lavoratori sull'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento

dell'attività lavorativa, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 626 del 1994.

Peraltro, si ricorda che nel contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice è possibile inserire una deroga alle suddette disposizioni ponendo i relativi obblighi (informazione e formazione) in capo all'utilizzatore.

Qualora, invece, le mansioni assegnate al lavoratore somministrato richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'onere di informare il lavoratore è attribuito dalla legge esclusivamente all'utilizzatore.

La circolare, oltre a riconoscere all'utilizzatore un dovere generale di sicurezza, precisa che l'obbligo relativo alla sorveglianza sanitaria, preventiva e periodica deve essere adempiuto sempre dall'impresa utilizzatrice.

In ogni caso, nel contratto di somministrazione deve essere contenuta espressamente l'indicazione (poi oggetto di comunicazione al lavoratore) della presenza di

eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate.

Un ulteriore chiarimen-

to riguarda i limiti all'orario di lavoro. Così, l'obbligo di effettuare la comunicazione relativa al superamento delle 48 ore

settimanali mediante effettuazione di lavoro straordinario (ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo n. 66/2003), deve essere adempiuto dall'utilizzatore.

Fabio Iacobone



Obbligo di fedeltà

E' vietato fare concorrenza al proprio datore di lavoro

FRA gli obblighi gravanti sul lavoratore subordinato, rileva in particolare il c.d. obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro.

Si tratta di un obbligo da cui derivano due importanti divieti per il lavoratore: quello di concorrenza e quello di divulgazione o abuso dei mezzi aziendali.

Con specifico riguardo al divieto di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore per tutta la durata del rapporto (art 2105 c.c.), la Cassazione ha precisato le modalità esecutive che rendono punibili il comportamento del dipendente.

Dal momento che la concorrenza è illecita solo se svolta durante un rap-

porto di lavoro subordinato, sfruttando le conoscenze tecniche acquisite nel corso del rapporto di lavoro, la violazione del

divieto si configura soltanto quando il dipendente «inizia in concreto» l'attività concorrenziale e non se abbia solo manife-

stato il proposito di intraprenderla; è necessario, cioè, che il pericolo per il datore di lavoro sia reale ed effettivo.

Così, ad esempio, si deve ritenere violato l'obbligo di non concorrenza qualora il dipendente di un'impresa fornitrice di merce, abbia concorso alla costituzione di una società concorrente, o ne sia divenuto socio, svolgendo contemporaneamente la medesima attività nell'impresa datrice di lavoro.

La violazione del suddetto obbligo è fonte non solo di responsabilità disciplinare ma, laddove cagioni un danno all'impresa, anche del rispettivo obbligo risarcitorio.

Ilaria Persico

*Le regole per il dipendente:
essere leale e non fare abuso
dei mezzi dell'azienda*