



Dott. Peter Meier,  
Ufficio per l'economia  
e il lavoro, Condizioni  
di lavoro, Zurigo,  
membro della CFSL

Carburante per il motore del lavoro: negli ultimi anni il personale a prestito è diventato un elemento portante dell'economia svizzera. Per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute in azienda questa nuova forma di lavoro è tuttavia spesso fonte di problemi. Per evitarli basta prendere alcuni provvedimenti opportuni.

## Sicurezza sul lavoro per i lavoratori temporanei

### Un mercato in espansione

Il settore del lavoro temporaneo è in piena crescita. Secondo gli analisti, che stimano il volume a livello mondiale attualmente intorno ai 130 miliardi di dollari, la crescita media prosimamente sarà del 12 per cento l'anno. Circa il 9 per cento è previsto per il mercato americano del lavoro temporaneo, il 13 per cento per quello europeo. Il boom parte tuttavia da livelli bassi. Meno dell'un per cento delle ore complessive di lavoro effettuate oggi in Svizzera sono svolte da manodopera temporanea – ossia solo il 2 per cento circa di tutti i lavoratori. Sono i Paesi Bassi, con il 4 per cento, il paese in Europa che conta il maggior numero di impiegati presso le agenzie di collocamento interinale. Ma queste cifre potrebbero lievitare in poco tempo. Secondo alcuni analisti della Deutsche Bank, tre quarti di tutti i posti di lavoro potrebbero essere indifferentemente occupati da lavoratori temporanei o da impiegati fissi poiché non richiedono conoscenze specifiche del contesto lavorativo.



Il lavoro a tempo determinato aiuta a compensare le carenze di personale e a coprire il carico di lavoro in periodi di attività particolarmente intensa.

### Vantaggi per il datore di lavoro e per il lavoratore

Il vantaggio per l'azienda è evidente: il lavoro temporaneo offre una maggiore flessibilità e un grande margine di manovra nella gestione del personale. Il «personale a prestito» permette infatti di coprire carenze di personale in caso di scadenze imminenti o picchi di lavoro, consentendo all'azienda di mantenere lo stesso numero di posti di lavoro interni. Analoghi sono i vantaggi per il lavoratore: l'impiegato presso un'agenzia di collocamento può fare esperienza in numerosi posti di lavoro pur beneficiando di un posto di «lavoro fisso». Questa nuova forma di lavoro rappresenta un'opportunità per accumulare esperienze, conoscere aziende diverse e nuovi processi lavorativi ed eventualmente trovare un posto fisso, soprattutto per coloro che riprendono il lavoro dopo una lunga assenza o per i giovani. Sono infatti molti i lavoratori temporanei che ricevono offerte di impieghi fissi dalle aziende presso cui lavorano, trovando così un'occupazione permanente. Questo modello è inoltre un'opportunità di reinserimento dei disoccupati.

### L'altra faccia della medaglia

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute in azienda, il personale a prestito o il lavoro temporaneo è tuttavia fonte di diversi rischi:

- la presenza sul posto di lavoro di persone nuove, che si comportano diversamente, che interferiscono negli abituali processi lavorativi e non conoscono le norme di sicurezza;
- l'estraneità dell'ambiente di lavoro per i lavoratori temporanei, soggetti anche loro ad interferenze negli abituali processi di lavoro.

### Responsabilità del datore di lavoro

Per questi motivi l'articolo 10 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) disciplina il lavoro temporaneo come segue:



Le responsabilità per i lavoratori temporanei devono essere chiaramente definite.

«Il datore di lavoro, 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.»

L'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL3) contiene analoghe disposizioni in materia di igiene (art. 8 cooperazione di più aziende, art. 9 personale a prestito). Nel caso di «lavoro temporaneo» (OPI) o di «personale a prestito» (OLL3), la responsabilità per la sicurezza sul lavoro e l'igiene spetta al datore di lavoro responsabile sul luogo di intervento. Egli ha, nei confronti della manodopera ottenuta in prestito, gli stessi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro che ha assunto verso i propri lavoratori.

I frequenti cambiamenti di lavoro e la conseguente mancanza di conoscenze del contesto lavorativo fanno sì che i lavoratori ausiliari siano particolarmente esposti a pericoli di vario genere. Anche loro, come i nuovi collaboratori, devono dunque essere assolutamente istruiti e sorvegliati in maniera mirata.

### Sicurezza per tutti

L'espressione «lavoro temporaneo» è usata in senso molto ampio. Vanno fatte le seguenti due distinzioni contrattuali:

- Lavoratori ottenuti in prestito da un altro datore di lavoro, impiegati per un determinato periodo in un'azienda dalla quale ricevono anche il mansionario e gli incarichi. In questo caso il datore di lavoro dell'azienda è responsabile della sicurezza nella stessa misura in cui lo è verso i suoi stessi collaboratori.
- Lavoratori ottenuti in prestito da un altro datore di lavoro che operano sotto la responsabilità di chi li ha collocati (ad es. pulizia finestre, manutenzione). In questo caso va definito con chiarezza quale dei due datori di lavoro è responsabile

del rispetto delle norme di sicurezza e in particolare anche quale datore di lavoro mette a disposizione i mezzi necessari per svolgere il lavoro in condizioni di sicurezza. Anche in questo caso spetta al datore di lavoro che ottiene in prestito il personale assicurarsi che i lavoratori temporanei conoscano le norme di sicurezza proprie dell'azienda e gli strumenti di lavoro, gli edifici e altre costruzioni. Spetta inoltre a lui garantire che né il personale a prestito né i suoi collaboratori siano messi in pericolo da strumenti di lavoro, edifici o altre installazioni tecniche utilizzate dal lavoratore temporaneo. In questo caso è indispensabile accordarsi chiaramente sulle procedure, preferibilmente per iscritto.

### Condizioni per le agenzie di collocamento

Per ottenere l'autorizzazione al prestito di personale, l'agenzia di collocamento deve soddisfare determinate condizioni. L'agenzia deve figurare nel registro di commercio svizzero, deve disporre di locali aziendali adeguati allo scopo e non può esercitare qualsiasi altra attività che potrebbe mettere in pericolo gli interessi dei lavoratori o delle aziende presso cui opera. Deve essere diretta da cittadini svizzeri o stranieri con permesso di domicilio (fanno eccezione i cittadini UE/AELS in seguito all'Accordo di libera circolazione delle persone), che garantiscano un'attività di collocamento professionale e godano di una buona reputazione.

Un'agenzia di collocamento, a garanzia del salario dei suoi collaboratori, deve depositare una somma a titolo cauzionale presso le autorità cantonali competenti per il rilascio dell'autorizzazione. L'ammontare varia, a seconda dell'attività commerciale, tra i 50'000 e i 150'000 franchi (al di sotto di 60'000 ore di impiego all'anno 50'000 franchi, al di sopra di 60'000 ore di impiego 100'000 franchi, con autorizzazione federale ulteriori 50'000 franchi). In linea di principio non è autorizzato il prestito di personale dall'estero in Svizzera da parte di un'agenzia di collocamento straniera.



Il settore del lavoro temporaneo cresce in maniera esponenziale.