

Luigi Di Lorenzo, Marisa Corfiati, Filippo Cassano

## Tutela sanitaria dei lavoratori italiani all'estero: complessa e differenziata, ma comunque garantita

Dipartimento di Medicina Interna e Medicina Pubblica, Università degli studi di Bari

**RIASSUNTO.** I contratti che regolano il lavoro italiano all'estero sono giuridicamente diversi e comportano l'applicazione di diverse leggi nazionali, direttive e regolamenti dell'Unione Europea (UE) sulla salute e sicurezza sul lavoro. Questo contributo vuol fare chiarezza su tali tematiche, in funzione delle ricadute sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Nei contratti a transnazionalità originaria le parti scelgono la normativa da applicare, comunque nel rispetto di standard minimi di tutela della salute dei lavoratori. Per il lavoro in Paesi extracomunitari è richiesta inoltre un'autorizzazione del Ministero del Lavoro vincolata alla garanzia di condizioni minime di tutela. Alla trasferta si applica la normativa italiana. Il trasferimento è regolato come i contratti a transnazionalità originaria. I lavoratori distaccati in Paesi dell'UE devono ricevere la stessa tutela garantita da leggi, regolamenti, contratti collettivi o arbitrati ai lavoratori residenti. La sorveglianza sanitaria dei lavoratori assunti o trasferiti all'estero è effettuata da medici del lavoro attivi nel Paese ospitante. I lavoratori in trasferta sono sottoposti a sorveglianza sanitaria dal medico competente (MC) italiano. Il sopralluogo all'estero potrebbe essere effettuato dal MC mediante sistemi audiovisivi elettronici, riservando la visita diretta a casi particolari. Nel distacco la sorveglianza sanitaria è a carico del distaccatario estero, tramite medici del lavoro locali.

**ABSTRACT.** *THE HEALTH PROTECTION OF ITALIAN WORKERS ABROAD: COMPLEX AND VARIED BUT STILL GUARANTEED. The employment contracts for Italian working abroad are legally different. So many national laws, European Union (EU) directives and regulations should be applied concerning health and safety at work. This paper is aimed to clarify these features, focusing on their impact on workers' health surveillance. For originally transnational contracts the law applicable is chosen by the parties but in compliance with minimum standards of workers' health protection. An authorization by Italian Labour Minister is also needed for employment in non-EU countries requiring minimum protection conditions. Italian legislation is applied to temporary work abroad. Long-lasting or permanent abroad transfer is regulated as originally transnational work. Workers posted in a EU country should receive the same protection ensured by laws, regulations, collective agreements or arbitrations to resident workers. Health surveillance of workers hired or transferred to work abroad is performed by a occupational physician (OP) operating in the foreign country. Temporary abroad workers undergo health surveillance by the Italian OP. The workplace inspection could be conducted by the OP through audiovisual electronic systems, reserving the on-site visit to particular situations. The host employer is responsible for health surveillance of posted workers entrusted to a local OP.*

**Key words:** *abroad workers, health and safety at work, legislation, occupational medicine.*

### Introduzione

La globalizzazione e l'allargamento dei mercati hanno incrementato l'esigenza delle imprese italiane, o comunque attive in Italia, di operare oltre i confini nazionali, con la conseguente necessità di utilizzare in maniera più o meno stabile e per un tempo più o meno lungo un certo numero di lavoratori all'estero. I contratti che regolano il lavoro italiano all'estero sono giuridicamente diversi in relazione alle diverse modalità temporali e organizzative previste dalla legislazione italiana. Tali diversità contrattuali comportano la necessità di applicare, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, diverse leggi nazionali e direttive e regolamenti dell'Unione Europea (UE), talvolta integrate o surrogate da convenzioni internazionali. Inoltre vi sono Paesi extracomunitari che hanno una sensibilità verso la salute e sicurezza dei lavoratori piuttosto diversa da quella dell'UE e con i quali non sono state al momento stipulate convenzioni o accordi su queste tematiche. Anche il trattamento previdenziale, compresa l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, varia in relazione alle caratteristiche contrattuali e al Paese estero dove si svolge l'attività lavorativa, con evidenti ricadute sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Infine, in Italia non c'è una normativa specifica che regolamenti in maniera univoca e chiara la sorveglianza sanitaria dei lavoratori dipendenti da aziende italiane che operano all'estero. Il D.Lgs. 81/08 non prevede infatti particolari misure di tutela per i lavoratori all'estero (1). La Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene industriale ha comunque opportunamente elaborato utili indicazioni metodologiche e operative sulla sorveglianza sanitaria di questi lavoratori, con particolare riferimento alla profilassi vaccinale, ai disturbi del viaggio, alle patologie capaci di controindicare l'idoneità al lavoro all'estero (2).

Pertanto la conoscenza delle normative applicabili al lavoro all'estero, in materia di tutela sociale e della sicurezza e della salute, appare quanto mai utile per definire i ruoli e le modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria di questo gruppo, assai eterogeneo, di lavoratori. Al fine di fare chiarezza su tali tematiche si è cercato di esaminare, per le diverse opzioni contrattuali e operative, i principali riferimenti normativi italiani e dell'UE e di effettuare un'analisi critica alla luce delle possibili ricadute in ambito di Medicina del Lavoro.

## Legislazione in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in base alle caratteristiche contrattuali di lavoro all'estero

### Rapporti di lavoro a transnazionalità originaria

La condizione di transnazionalità può essere presente sin dall'inizio del rapporto di lavoro in quanto le parti stabiliscono, già in fase di stipula contrattuale, che l'esecuzione della prestazione lavorativa dovrà avvenire stabilmente in un Paese estero. In questo caso, la legge applicabile al rapporto di lavoro è stabilita dalla Convenzione di Roma del 1980 (3, 4) e quindi dal Regolamento CE n. 593/2008 (5), che ha sostituito tale convenzione dal 17 dicembre 2009<sup>1</sup>. Tale regolamento (cosiddetto "Roma I"), direttamente applicabile in tutti i Paesi UE, prevede che:

- 1) la scelta della legge applicabile è effettuata dalle parti (art. 3), comunque nel rispetto delle "disposizioni inderogabili" in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro previste nel Paese la cui legge sarebbe applicabile in assenza di scelta (art. 8, c.1);
- 2) in mancanza di scelta (art. 8, c. 2-4) si applica, nell'ordine la legge del Paese: a) nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro; b) nel quale si trova la sede in cui il lavoratore è stato assunto (sede del datore di lavoro); c) con cui il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto.

Se la prestazione lavorativa si svolge in un **Paese dell'UE** la scelta delle parti della legge regolatrice del contratto risulterà scarsamente influente sulle misure prevenzionistiche applicate, quanto meno con riferimento ai livelli essenziali di tutela di salute e sicurezza, e assolutamente non pregiudizievole di norme di applicazione necessaria<sup>2</sup>.

Nel caso in cui il lavoratore italiano debba operare in un **Paese extracomunitario** e le parti scelgano di applicare la legge di quest'ultimo, devono essere comunque rispettate le norme considerate imperative e di applicazione necessaria in Italia, qualora il lavoro non si svolga abitualmente nel suddetto Paese estero ovvero quando il contratto di lavoro presenti un collegamento più stretto con l'Italia (5). Inoltre l'assunzione di lavoratori italiani in Paesi extracomunitari è subordinata a una autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro, il cui rilascio presuppone la sussistenza di condizioni minime di tutela, compreso l'impegno del datore di lavoro ad "apprestare idonee misure in materia di sicurezza ed igiene del lavoro" (art. 2, c. 4, lett. f) (6).

### Rapporti di lavoro a transnazionalità acquisita

In tal caso il carattere transnazionale della prestazione lavorativa subentra successivamente all'instaurarsi del rapporto di lavoro e il lavoro si svolge all'estero per periodi più o meno lunghi e talvolta ripetuti, in base alle esigenze aziendali. Si configurano così le tre diverse ipotesi di trasferta, trasferimento e distacco del lavoratore all'estero. Queste differiscono in base alla durata della missione, ma anche e soprattutto dal punto di vista legislativo e previdenziale.

La **trasferta** consiste nel mutamento temporaneo del luogo di esecuzione della prestazione, con previsione certa di rientro nella sede di lavoro di provenienza. In qualunque Paese (UE o extra-UE) il lavoratore sia inviato, restano in genere vigenti normativa e contrattazione collettiva operanti nel Paese in cui egli abitualmente opera (5). Anche nel caso di lavoratori che operano abitualmente in più Paesi (**trasfertisti**), la scelta delle parti non può comunque privare i lavoratori stessi della protezione loro assicurata dalle leggi del Paese sede dell'assunzione (in particolare dell'Italia) (5).

Il **trasferimento** (art. 2103 C.C.) consiste invece nel mutamento tendenzialmente definitivo del luogo di lavoro, con stipula di un contratto estero che regola l'intero rapporto. Inoltre esso implica spesso per il lavoratore un cambiamento di residenza/domicilio non transitorio e comunque di durata tale da richiedere la riorganizzazione della vita familiare e sociale. In mancanza di scelta delle parti, il rapporto è regolato dalla legge del Paese in cui il lavoratore è trasferito e opera stabilmente, con risvolti analoghi a quelli già discussi a proposito del lavoro a transnazionalità originaria (5). Inoltre, nel caso di trasferimento del lavoratore in Paesi extracomunitari, in sede di autorizzazione ministeriale vige comunque l'obbligo, per il datore di lavoro che ha deciso il trasferimento, di garantire idonee misure di tutela e prevenzione (6).

Il **distacco** si realizza "quando un datore di lavoro [*distaccante*], per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto [*distaccatario*] per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"<sup>3</sup> (7). In generale, in caso di distacco di lavoratori all'estero, in assenza di una specifica previsione contrattuale, si applicano la legge italiana o le norme considerate imperative e di applicazione necessaria in Italia, in quanto Paese in cui si svolge abitualmente la prestazione lavorativa (5). In aggiunta, nel caso di distacco tra **Paesi dell'UE**, la Direttiva 96/71/CE, recepita in Italia con il D. Lgs. 23/02/2000, n. 72, prevede che il

<sup>1</sup> Indipendentemente dalla legge regolatrice del contratto, può essere comunque data efficacia alle norme di applicazione necessaria proprie del Paese in cui gli obblighi contrattuali sono eseguiti, nella misura in cui esse rendano illecito l'adempimento del contratto, come pure a quelle della legge del foro competente (art. 9) (5). Devono inoltre essere rispettati i principi di ordine pubblico internazionale (art.21) (5).

<sup>2</sup> L'UE, all'interno della quale vige la libera circolazione dei lavoratori (Trattato istitutivo della Comunità economica europea del 25/03/1957), ha infatti emanato negli anni una serie di direttive, a partire dalla direttiva quadro n. 89/391/CEE, finalizzate ad imporre i livelli minimi di tutela e ad armonizzare le singole legislazioni nazionali dei vari Paesi membri.

<sup>3</sup> Il lavoratore distaccato presta la propria opera presso un'azienda terza, ma il trattamento economico e normativo permane a carico del datore di lavoro italiano. Grava peraltro sul distaccatario, quale destinatario dei poteri direttivo e organizzativo nei confronti del lavoratore collocato presso la propria azienda, l'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. (sebbene il distaccante, unico titolare del rapporto, rimanga responsabile a titolo di *culpa in eligendo* nel caso di assenza delle misure tecniche e di sicurezza nei luoghi di lavoro). La nozione di distacco si differenzia pertanto da altre tipologie contrattuali come l'appalto (art. 29 D.Lgs. 276/03) (7), nel quale il potere direttivo e organizzativo rimane a carico dell'appaltatore.

Paese dell'UE in cui si svolge la prestazione deve provvedere a che le imprese garantiscano ai lavoratori distaccati nel loro territorio le condizioni fissate dalle proprie disposizioni legislative, regolamentari o amministrative, e/o da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale, compresi quelli in materia di "sicurezza, salute e igiene sul lavoro" e di "provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani"<sup>4</sup> (art. 3, c. 1, lett. e, f) (8).

Nel caso di distacco in **Paesi al di fuori dell'area UE** si applica, ancora una volta la legislazione nazionale relativa al lavoro all'estero (3, 6), compreso l'obbligo di richiedere l'autorizzazione preventiva al Ministero del Lavoro.

### **Legislazione in tema di tutela previdenziale contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori all'estero**

Il trattamento previdenziale e le Leggi che lo regolano variano in relazione alla tipologia contrattuale e al Paese estero nel quale il lavoratore dovrà operare.

Per i lavoratori che sono **assunti o trasferiti nei Paesi dell'UE** (9-11), in quelli aderenti all'accordo sullo Spazio economico europeo (SEE) o in Svizzera (12, 13) deve essere applicata la legislazione previdenziale del Paese estero in cui si svolge stabilmente l'attività lavorativa (principio della territorialità)<sup>5</sup>.

Per i lavoratori **assunti o trasferiti in Paesi extracomunitari** con cui sono in vigore accordi di sicurezza sociale, convenzionati o parzialmente convenzionati (ad es. Argentina, Australia, Brasile, Canada, Croazia, Israele, Bosnia, Macedonia e Repubblica federale di Jugoslavia, Stati Uniti d'America, Tunisia, Uruguay, Venezuela) si applica la legislazione dello Stato estero in cui la prestazione di lavoro è eseguita, per i principi di reciprocità di trattamento e di territorialità.

I lavoratori italiani dipendenti di imprese italiane, società controllate o collegate estere a partecipazione italiana o aziende straniere, **assunti o trasferiti in Paesi con cui non sono stipulate convenzioni in tema di sicurezza sociale** (ad es. Cina) devono essere assicurati presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) (6).

Per il periodo di **trasferta** si applica sempre la legislazione sociale italiana, sia che il lavoratore sia inviato in Paesi dell'UE o convenzionati, sia in Paesi non convenzionati. Il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL la trasferta, solo nel caso in cui il lavoratore sia esposto a rischi non connessi con le lavorazioni per le quali è già assicurato dall'Istituto (nota INAIL del 4/08/2008).

I lavoratori **distaccati in Paesi dell'UE, dello SEE o in Svizzera** rimangono soggetti alla legislazione previdenziale italiana, ossia quella dello stato in cui operano abitualmente (9-13). Tale ipotesi si realizza, in deroga al principio generale della territorialità, a condizione che la durata prevedibile del distacco non superi i 24 (9) o i 12 mesi (12) rispettivamente e che il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un altro. Oltre questi limiti temporali il lavoratore è assoggettato al regime di sicurezza sociale del Paese UE in cui svolge il lavoro.

Nel caso di **distacco in un Paese extracomunitario** gli eventuali accordi bilaterali stipulati prevedono in genere l'applicabilità della legislazione italiana in materia di sicurezza sociale. Ogni convenzione ha proprie specificità circa le assicurazioni sociali previste e la regolamentazione del distacco. Al termine del distacco il lavoratore è soggetto al regime assicurativo del Paese nel quale continua a lavorare. In assenza di convenzioni internazionali o se queste non prevedono il distacco, si applica la legislazione italiana sul lavoro nei Paesi extracomunitari (6).

### **Ricadute sulla Sorveglianza sanitaria dei lavoratori all'estero**

Nel caso di **lavoratori italiani assunti o trasferiti all'estero**, in base all'accordo tra le parti, può applicarsi la legislazione estera in materia di salute e sicurezza sul lavoro (5). Nei Paesi extracomunitari con standard minimi di tutela inferiori a quelli italiani, il datore di lavoro italiano deve comunque garantire l'attuazione di misure preventive e protettive adeguate, ivi compresa la sorveglianza sanitaria dei lavoratori (6). Quest'ultima dovrebbe essere effettuata da un medico del lavoro attivo nel Paese ospitante, incaricato dal responsabile dello stabilimento/sede estera, eventualmente su delega del datore di lavoro italiano. Questo medico, sulla base della valutazione dei rischi per la salute dei lavoratori e del sopralluogo negli ambienti di lavoro, applicherà idonei protocolli di sorve-

<sup>4</sup> La direttiva, definisce tre diverse ipotesi di transnazionalità, che esulano in parte dalla previsione di distacco secondo la legislazione italiana, a seconda che l'impresa distacchi il lavoratore nel territorio di uno Stato membro: a) per conto proprio e sotto la sua direzione, nell'ambito di un contratto concluso con il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato, purché durante il distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia (appalto per la legislazione italiana); b) in uno stabilimento o un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia (distacco nei gruppi d'impresa); c) in qualità di imprese di lavoro temporaneo o che effettuano la cessione temporanea di lavoratori presso un'impresa utilizzatrice, avente la sede o un centro di attività nel territorio di tale Stato, purché durante il distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o che lo cede temporaneamente (sommministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 276/03).

<sup>5</sup> Importanti eccezioni sono rappresentate da (artt. 11-16 Reg. CE n. 883/2004; artt. 13 e 14 Reg. CE 1408/71) (9, 12):

- dipendenti pubblici, soggetti alla legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'Amministrazione da cui dipendono;
- lavoratori che operano abitualmente in due o più Stati membri, soggetti alla legislazione dello Stato membro di residenza (se vi esercitano una parte sostanziale della propria attività o dipendono da più datori di lavoro aventi la propria sede in diversi Stati membri) ovvero alla legislazione dello Stato membro in cui ha sede il datore di lavoro (se non esercitano una parte sostanziale dell'attività nello Stato membro di personale residenza);
- lavoratori frontalieri, soggetti alla legislazione dello Stato al quale appartiene il proprio datore di lavoro;
- casi particolari previsti da specifici accordi tra due o più Stati membri.

gianza sanitaria, seguendo le peculiari disposizioni legislative e regolamentari del Paese in cui opera il lavoratore. Il medico competente (MC) della sede centrale italiana dell'azienda dovrebbe limitarsi alla consulenza sugli eventuali provvedimenti sanitari da attuare prima dell'invio all'estero del lavoratore (ad es. profilassi vaccinale).

Situazioni particolari sono quelle dei lavoratori italiani **trasfertisti** e dei **transfrontalieri**. Generalmente, in questi casi il contratto segue la legislazione italiana in tema di sicurezza e salute sul lavoro e di tutela sociale (5, 10). Pertanto la sorveglianza sanitaria di questi due gruppi di lavoratori potrebbe e, a parer nostro, dovrebbe essere affidata ai MC delle aziende italiane.

L'impresa che intenda inviare temporaneamente all'estero lavoratori abitualmente impiegati in Italia può avvalersi, in alternativa, della forma della **trasferta** o del **distacco**. I lavoratori in trasferta restano pienamente tutelati dalla legislazione italiana. Pertanto, il datore di lavoro, in collaborazione con il MC italiano, dovrà inserire nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) questa eventualità. Inoltre lo stesso datore di lavoro dovrà fornire al MC italiano copia del DVR o, in sua mancanza, un'accurata descrizione del ciclo tecnologico e degli ambienti lavorativi presso i quali si svolgerà la trasferta. Tali informazioni sono evidentemente necessarie per la definizione del giudizio di idoneità alla mansione specifica da emettere prima della partenza del lavoratore, nel caso siano previste rilevanti modifiche della mansione e/o dei rischi professionali (D.Lgs. 81/08, art. 41, c. 2, lett. d) (1). L'obbligo di sopralluogo (D.Lgs. 81/08, art. 25, c. 1 lett. 1) (1) da parte del MC italiano degli ambienti di lavoro in cui avrà luogo la trasferta potrebbe a parer nostro essere esperito mediante l'utilizzo di sistemi audiovisivi, di trasmissione delle immagini a distanza e di videoconferenza. Il MC potrà così effettuare una visita virtuale in tempo reale all'interno dello stabilimento estero, ma anche interloquire con management, preposti, addetto alla sicurezza e lavoratori stessi, con evidenti risparmi di tempo e di energie, non solo economiche. La visita diretta degli ambienti di lavoro da parte del MC italiano dovrebbe essere invece riservata solo ai casi di particolare criticità.

In caso di **distacco** all'estero tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario (1)<sup>6</sup>. Pertanto anche la sorveglianza sanitaria dei lavoratori risulta essere a carico dell'azienda distaccataria estera, che si avvarrà di un medico del lavoro attivo nel Paese di distacco. Lo stesso onere ricade sull'utilizzatore in caso di **somministrazione** del lavoro (art. 3, c. 5 D.Lgs 81/08)

(1)<sup>7</sup>. All'interno dell'UE il datore di lavoro dell'azienda presso cui avviene il distacco deve inoltre garantire una parità di trattamento dei lavoratori della propria azienda e di quelli distaccati dall'Italia (8). Laddove il distacco avvenga in Paesi extracomunitari, con livelli di tutela più bassi, il datore di lavoro distaccante deve richiedere al distaccatario l'esecuzione di adeguata sorveglianza sanitaria dei suoi dipendenti, o comunque farsene carico (6). In quest'ultima evenienza si realizzerebbe una situazione simile a quella prevista in un appalto (D.Lgs 81/08, art. 26) (1).

---

### Considerazioni

Da quanto sopra argomentato, si evince che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori italiani all'estero, insieme alla loro previdenza sociale, sono ampiamente garantite da una vasta legislazione nazionale, da direttive e regolamenti dell'UE, da convenzioni e accordi internazionali, che tengono conto delle varie forme contrattuali con cui il lavoro si svolge.

Proprio la mancanza di uno specifico "Testo Unico" sulla tutela prevenzionistica e previdenziale dei lavoratori all'estero richiede ai datori di lavoro la conoscenza delle diverse normative vigenti, già al momento della stipula del contratto con il lavoratore che, a sua volta, deve esserne adeguatamente informato. Questo è particolarmente rilevante nel caso dei contratti che prevedono la scelta fra le parti della legislazione da seguire e di quelli che si svolgono in Paesi extra-UE non convenzionati con l'Italia per la tutela sociale, della salute e della sicurezza dei lavoratori. È inoltre necessario che il datore di lavoro sia informato sulla necessità di comunicare all'INAIL quanto di competenza nelle diverse forme contrattuali.

Anche il MC, per quanto di suo interesse, deve approfondire queste tematiche, necessarie per svolgere responsabilmente il suo compito nei confronti di un gruppo di lavoratori sempre più numeroso e con caratteristiche contrattuali molto eterogenee, anche al fine di effettuare consapevolmente la sorveglianza sanitaria solo nei casi previsti.

---

### Bibliografia

- 1) Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. G.U. n. 101 del 30 aprile 2008, S.O. n. 108.

---

<sup>6</sup> L'art. 3, c. 6 del D.Lgs 81/08 prevede che "nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'art. 30 del D.Lgs 10/09/2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato...".

<sup>7</sup> In base all'art. 23, c. 5 del D.Lgs 276/03, "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 19/09/1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 19/09/1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi".

- 2) Messineo A, Iacovone T, Bergamaschi A, Candura U, Costa G, Iavicoli S, Persechino B, Soleo L. Linee guida per la sorveglianza sanitaria degli addetti a lavori atipici e a lavoro a turni. Pavia, Pime Editrice Srl, 2004.
- 3) Legge 31 maggio 1995, n. 218. Riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato. G.U. n. 128 del 3 giugno 1995, S.O. n. 68.
- 4) Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980 (80/934/CEE). G.U. Unione Europea n. L 266 del 09/10/1980. Versione consolidata CF 498Y0126(03).
- 5) Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 giugno 2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I). G.U. Unione Europea n. L 177 del 4/07/2008.
- 6) Legge 3 ottobre 1987, n. 398. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS. G.U. n. 231 del 3 ottobre 1987.
- 7) Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003, S.O. n. 159.
- 8) Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, sul distacco dei lavoratori effettuato nel quadro di una prestazione di servizi. G.U. Unione Europea n. L 018 del 21/01/1997.
- 9) Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. G.U. Unione Europea n. L 166 del 30/04/2004.
- 10) Regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 che modifica il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e determina il contenuto dei relativi allegati. G.U. Unione Europea n. L 284 del 30/10/2009.
- 11) Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. G.U. Unione Europea n. L 284 del 30/10/2009.
- 12) Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità. G.U. Unione Europea n. L 149 del 05/07/1971.
- 13) Regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità. G.U. Unione Europea n. L 74 del 27/03/1972.

**Richiesta estratti:** *Luigi Di Lorenzo - E-mail: l.dilorenzo@medlav.uniba.it, cell. 3387431623*