

## La valutazione dei Rischi in aziende con lavoratori somministrati

### INQUADRAMENTO GENERALE E RESPONSABILITÀ DELL'UTILIZZATORE

Nel rapporto di somministrazione di lavoro il lavoratore, pur essendo dipendente dell'Agenzia per il Lavoro (APL), opera sotto la direzione e il controllo dell'azienda utilizzatrice, che assume un ruolo centrale in materia di salute e sicurezza.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, l'utilizzatore è tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti, sia dalla legge sia dalla contrattazione collettiva.

Ne consegue che il lavoratore somministrato deve essere considerato, a tutti gli effetti prevenzionistici, parte integrante dell'organizzazione aziendale.

**Il contratto di somministrazione è vietato qualora l'utilizzatore non abbia effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 32, comma 1, lett. d, D.Lgs. 81/2015)**

### VALUTAZIONE DEI RISCHI "SPECIFICA" PER I LAVORATORI SOMMINISTRATI

#### Obbligo di DVR non solo "generico"

La valutazione dei rischi dell'azienda utilizzatrice non può essere meramente standardizzata o riferita esclusivamente ai lavoratori diretti.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che **deve essere effettuata una valutazione dei rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale"**, tenendo conto delle particolari condizioni di inserimento del lavoratore somministrato in un contesto produttivo a lui estraneo.

(vedi "Cassazione Civile, Sez. Lav., 15 dicembre 2025, n. 32659" inerente somministrazione e DVR)

In particolare, il DVR deve considerare:

- modalità di inserimento e affiancamento iniziale;
- rischi derivanti da minore familiarità con ambienti, procedure e attrezzature;
- eventuale assegnazione a reparti o mansioni con rischi specifici;
- esigenze rafforzate di informazione, formazione e supervisione.

#### Comunicazione dei rischi all'APL

L'utilizzatore è obbligato a trasmettere all'agenzia, **prima dell'inizio della missione**, tutte le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza connessi alla mansione e alle misure di prevenzione adottate, mediante gli appositi moduli previsti dal CCNL e dalla prassi contrattuale:

- ALLEGATO 1 - Modello A - Obblighi previsti dalla legge in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro inerenti la somministrazione di lavoro
- ALLEGATO 1 - Modello B - Modello di informazione sui rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate

## OBBLIGHI DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

---

### Ripartizione degli obblighi

La normativa consente che l'obbligo formativo possa essere assolto dall'APL o dall'utilizzatore, ma nella prassi e nei CCNL di settore l'azienda utilizzatrice assume un ruolo determinante, soprattutto per la formazione. Generalmente (ma occorre verificare il contratto tra APL e Azienda Utilizzatrice) la formazione generale viene erogata dall'APL e la formazione specifica dall'Azienda Utilizzatrice.

La formazione specifica deve includere:

- i rischi specifici della mansione;
- le procedure aziendali;
- l'uso delle attrezzature di lavoro.

Il CCNL Somministrazione (Nidil CGIL – Felsa CISL – Uiltemp UIL) e il nuovo Accordo Stato Regioni 2025 stabiliscono che **informazione, formazione e addestramento devono avvenire prima o contestualmente all'inizio dell'utilizzazione** salvo nel settore del Turismo e della Ristorazione dove esiste una deroga di 30 giorni, che tuttavia espone l'azienda a responsabilità penali in caso di infortunio. E' quindi bene sollecitare sempre una formazione prima di adibire effettivamente il lavoratore alla mansione.

## CONTENUTI MINIMI

---

L'utilizzatore deve garantire che il lavoratore somministrato riceva (eventualmente da APL):

- formazione generale e specifica ai sensi degli artt. 36 e 37 D.Lgs. 81/2008;
- formazione sui rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro;
- addestramento pratico per l'uso sicuro di macchine, impianti e DPI.

L'omissione o l'inadeguatezza della formazione configura violazione degli obblighi prevenzionistici.

## SORVEGLIANZA SANITARIA

---

**L'azienda utilizzatrice è responsabile dell'attivazione della sorveglianza sanitaria** nei casi previsti dalla legge, in relazione ai rischi effettivamente presenti nella mansione svolta dal lavoratore somministrato.

In particolare:

- il lavoratore deve essere sottoposto a visita medica preventiva e periodica quando previsto dal DVR;
- l'idoneità sanitaria deve essere coerente con le mansioni assegnate;
- eventuali limitazioni o prescrizioni devono essere rispettate.

Il CCNL di settore rafforza tale obbligo, prevedendo che la sorveglianza sanitaria sia garantita anche su richiesta del lavoratore, così come previsto dal D.lgs 81/08, qualora il medico competente la ritenga correlata ai rischi lavorativi.

## Fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

La fornitura dei DPI necessari è **obbligo diretto dell'azienda utilizzatrice**, che deve assicurare ai lavoratori somministrati gli stessi livelli di protezione garantiti ai lavoratori dipendenti.

I DPI devono essere:

- adeguati ai rischi specifici;
- conformi alla normativa vigente;
- accompagnati da istruzioni e addestramento all'uso corretto.

La mancata fornitura o l'uso improprio dei DPI costituisce violazione grave degli obblighi di sicurezza

---

## MANCATA VALUTAZIONE DEI RISCHI E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

---

Un profilo di particolare rilievo riguarda le conseguenze giuslavoristiche della **mancata o inadeguata valutazione dei rischi**.

Ai sensi dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, quando la somministrazione avviene in violazione dei divieti di cui agli artt. 31, 32 e 33, **il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione

La Cassazione ha ribadito che:

- non è sufficiente un DVR generico;
- è necessaria una valutazione che consideri espressamente i rischi connessi alla condizione di lavoratore somministrato;

l'assenza di tale valutazione rende illegittimo il contratto di somministrazione ed implica l'assunzione diretta a tempo indeterminato del lavoratore somministrato presso l'Azienda utilizzatrice.

---

## DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA IN CASO DI AMBIENTE DI LAVORO INSICURO

---

Il CCNL Somministrazione CGIL-CISL-UIL riconosce una tutela specifica al lavoratore somministrato, prevedendo la possibilità di **dimissioni per giusta causa** in caso di violazioni gravi in materia di salute e sicurezza.

In particolare, costituisce giusta causa:

- la mancata informazione, formazione o addestramento;
- l'assenza o inadeguatezza dei DPI;
- il mantenimento di un ambiente di lavoro insicuro, pericoloso o inidoneo alla salute.

**Qualora, entro 24 ore dalla segnalazione del lavoratore, l'utilizzatore non rimuova la violazione, il lavoratore può dimettersi per giusta causa, con diritto al trattamento economico previsto per l'intera durata contrattuale, posto a carico dell'utilizzatore**

Qui il modello di comunicazione preventiva che il lavoratore deve inviare ad APL e Azienda Utilizzatrice.

## ALLEGATO 1 - Modello C

### MODELLO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 11, DEL CCNL PER LA CATEGORIA DELLE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Data e ora..... All' Agenzia per il lavoro.....  
All' impresa utilizzatrice.....

Nome..... Cognome.....

Contratto di lavoro a tempo determinato  Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Data inizio missione..... Data fine missione.....

Agenzia per il lavoro..... Impresa utilizzatrice.....

CCNL applicato dall'impresa utilizzatrice.....

Mansione svolta..... Qualifica.....

Luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa:.....

#### DICHIARAZIONE

Ai sensi e per gli effetti dell'art.40, comma 11, del CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro comunico la mancata osservanza da parte dell'impresa utilizzatrice degli obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL e da quello applicato presso lo stesso, con particolare riferimento alla azione di informazione, formazione e addestramento professionale, nonché di dotazione dei dispositivi di protezione esicurezza

La violazione ha riguardato:

l'informazione  l'addestramento professionale

la formazione  la dotazione dei dispositivi di protezione e sicurezza

ed in particolare è consistita in:.....

Comunico l'interruzione dell'attività lavorativa, al fine di ripristinare tutte le condizioni che dalla suddetta violazione non mi consentono di proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa in piena sicurezza.

Qualora nell'arco delle 24 ore (\*) successive alla ricezione della presente da parte dell'impresa utilizzatrice non si determini la rimozione dell'accertata violazione su indicata, mi riservo di comunicare:

#### 1. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato:

le dimissioni per giusta causa, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.

#### 2. Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato:

l'interruzione della missione in corso, fatto salvo il diritto all'intero trattamento retributivo per il periodo contrattualmente previsto con obbligo dell'onere a carico dell'utilizzatore.

Il lavoratore .....

Per ricevuta (nel caso di consegna a mano) Agenzia per il lavoro

Data..... Timbro e firma.....

Impresa utilizzatrice

Data..... Timbro e firma.....

(\*). Le 24 ore entro le quali la violazione deve essere rimossa coincidono con la prima giornata di operatività dell'ApL. Fino a quel momento, in caso di festività o di chiusura dell'ApL, il lavoratore ha diritto a mantenere sospesa l'attività lavorativa con pari diritto alla retribuzione.

## CONCLUSIONI OPERATIVE PER L'AZIENDA UTILIZZATRICE

---

Per una corretta gestione della prevenzione con lavoratori somministrati, l'impresa utilizzatrice deve:

- integrare il DVR con una valutazione specifica per questa tipologia contrattuale;
- garantire formazione, addestramento e informazione prima dell'inserimento;
- attivare la sorveglianza sanitaria quando prevista;
- fornire DPI adeguati e vigilare sul loro utilizzo;
- monitorare continuamente le condizioni di sicurezza durante la missione;

La somministrazione non riduce, ma rafforza, il livello di attenzione richiesto all'azienda utilizzatrice in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## RUOLO DEL RLS NELLE AZIENDE CHE UTILIZZANO LAVORATORI SOMMINISTRATI

---

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) **svolge un ruolo centrale anche in presenza di lavoratori somministrati**, che devono essere considerati a tutti gli effetti lavoratori esposti ai rischi dell'azienda utilizzatrice.

Ambito di rappresentanza

Il RLS dell'azienda utilizzatrice:

- rappresenta anche i lavoratori somministrati presenti nei luoghi di lavoro, indipendentemente dalla durata della missione;
- ha diritto di intervenire su tutte le questioni che riguardano la salute e sicurezza dei lavoratori somministrati, in quanto inseriti nell'organizzazione aziendale.

Consultazione sulla valutazione dei rischi

Il RLS deve essere:

- consultato preventivamente in occasione della valutazione o aggiornamento del DVR, inclusa la parte relativa ai rischi connessi alla presenza di lavoratori somministrati;
- messo in condizione di verificare che la valutazione dei rischi non sia generica, ma tenga conto:
  - delle modalità di inserimento dei somministrati;
  - delle mansioni effettivamente svolte;
  - dei rischi derivanti da inesperienza o scarsa conoscenza del contesto produttivo.

Il RLS può formulare osservazioni e proposte affinché il DVR includa misure specifiche di prevenzione e protezione per i lavoratori somministrati.

## Accesso alle informazioni e documentazione

Il RLS ha diritto di:

- accedere alla documentazione relativa ai rischi delle mansioni affidate ai lavoratori somministrati;
- verificare che le informazioni trasmesse all'APL siano coerenti con le reali condizioni di lavoro;
- controllare che formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria e fornitura DPI siano effettivamente garantite anche ai lavoratori in somministrazione.

## Segnalazione delle criticità e intervento

In presenza di situazioni di rischio o violazioni degli obblighi prevenzionistici, il RLS può:

- segnalare formalmente al datore di lavoro utilizzatore le criticità riscontrate;
- richiedere l'adozione immediata di misure correttive;
- coinvolgere il RSPP, il medico competente e, se necessario, gli organi di vigilanza;

Tale ruolo è particolarmente rilevante nei casi in cui i lavoratori somministrati segnalino condizioni di lavoro insicure, pericolose o inidonee alla salute, che – come previsto dal CCNL Somministrazione – possono integrare gli estremi per le dimissioni per giusta causa.

## Funzione di tutela rafforzata

Il RLS rappresenta spesso l'unico presidio stabile di tutela per lavoratori che, per la natura temporanea del rapporto, possono trovarsi in una condizione di maggiore vulnerabilità.

Per questo motivo, il suo intervento assume una funzione di prevenzione rafforzata, finalizzata a garantire che la somministrazione di lavoro non comporti un abbassamento dei livelli di salute e sicurezza.

L'invito è a presentarsi ai nuovi assunti in somministrazione, aprendo un dialogo costruttivo. In caso di necessità, oltre che al dipartimento Salute e Sicurezza CISL Milano Metropoli, è consigliato rivolgersi alla categoria FELSA, che si occupa dei lavoratori somministrati, ed alla propria categoria di appartenenza.

Milano, 21 gennaio 2026

**Ricordiamo che questo articolo fa riferimento alle normative sintetizzandone i concetti per una migliore fruibilità degli stessi anche se ciò potrebbe andare a discapito della completezza, vi invitiamo quindi a consultare le norme indicate per gli opportuni approfondimenti oppure a contattare direttamente lo sportello.**

**Se avete bisogno di maggiori informazioni o avete dubbi, rivolgetevi allo **SPORTELLO SALUTE E SICUREZZA CISL MILANO METROPOLI****

### **sede di Milano**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via Valassina, 22 - 20159 Milano

### **sede di Legnano - Magenta**

lo sportello è aperto su appuntamento  
Via XXIX Maggio, 54 - 20025 Legnano (MI)  
Via Trieste, 30 - 20013 Magenta (MI)

per fissare un appuntamento cell. 342.1266798



Scarica l'APP Salute e Sicurezza CISL Milano e sarai sempre aggiornato su novità ed iniziative del dipartimento.

Disponibile gratuitamente  
su  
Google Play  
ed  
Apple Store.

