



Autorità Portuale di Livorno

CRITERI DI INDIRIZZO E PROCEDURE
DI VERIFICA DELLA FORNITURA DI
LAVORO TEMPORANEO NELLA
CIRCOSCRIZIONE DELL'AUTORITA'
PORTUALE DI LIVORNO

CRITERI DI INDIRIZZO E PROCEDURE DI VERIFICA DELLA FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO NELLA CIRCOSCRIZIONE DELL'AUTORITA' PORTUALE DI LIVORNO

Definizioni, oggetto e finalità della Regolamentazione

Articolo 1

Definizioni

Ai fini dell'applicazione del presente Regolamento si deve intendere:

- **Autorità:** Autorità Portuale di Livorno;
- **Legge:** la legge n° 84 del 28/01/1994 e successive integrazioni e modificazioni;
- **Regolamento:** il presente Regolamento;
- **Ambito Portuale:** si intende per il porto di Livorno, l'ambito definito al punto 6.4 del Piano Operativo Triennale 2000/2002;
- **Operazioni portuali:** il carico, lo scarico, il trasbordo, il deposito, il movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale, svolti in ambito portuale come definite dall'art. 6 della Legge;
- **Servizi portuali:** attività imprenditoriali consistenti nelle prestazioni specialistiche, che siano complementari ed accessorie al ciclo delle operazioni portuali, da rendersi su richiesta di soggetti autorizzati allo svolgimento anche in autoproduzione delle operazioni portuali (comma 1 art. 2 del D.M. 132/01);
- **Ciclo delle operazioni portuali:** l'insieme delle operazioni portuali rese dalle imprese portuali, autorizzate o concessionarie, finalizzato al passaggio del carico o di parte di esso da una nave ad un'altra o ad altra modalità di trasporto, viceversa, come definito dal comma 2 dell'art. 2 del D.M. 132/01;
- **Agenzia fornitrice:** la Società autorizzata dall'Autorità ai sensi dell'art. 17, comma 5, della L. 84/94 a fornire lavoro portuale temporaneo anche in deroga all'art. 1 della l. 23 ottobre 1960 n° 1369;
- **Imprese utilizzatrici:** imprese autorizzate ex art. 16 e 18 della L. 84/94 allo svolgimento di operazioni e servizi portuali;
- **Lavoratore portuale temporaneo:** lavoratore alle dirette dipendenze dell'Agenzia fornitrice;
- **Lavoratore portuale interinale:** lavoratore dipendente di agenzia di lavoro temporaneo di diritto comune (L. 24/06/1997 n. 196) le cui prestazioni in ambito portuale sono utilizzate esclusivamente dall'Agenzia di lavoro portuale temporaneo autorizzata ai sensi dell'art. 17 L. 84/94;
- **Prestazioni di lavoro temporaneo:** prestazioni lavorative rese da uno o più lavoratori portuali temporanei sotto il controllo, organizzazione e direzione dell'impresa utilizzatrice per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo delle imprese medesime;
- **Autorizzazione:** l'autorizzazione, rilasciata dall'Autorità all'Agenzia fornitrice per la fornitura di lavoro portuale temporaneo;
- **Tariffe:** i costi delle prestazioni di lavoro temporaneo rese dall'Agenzia fornitrice alle imprese utilizzatrici.

Articolo 2

Oggetto

Il presente Regolamento è adottato dall'Autorità per disciplinare l'attività dell'Agenzia autorizzata alla fornitura di lavoro portuale temporaneo nell'ambito del porto di Livorno, sulla base delle prescrizioni indicate all'art. 17 comma 10 della L. 84/94 – così come modificata dalla L. 30/6/00 n° 186 – e all'art. 4 del D.M. 6 febbraio 2001 n. 132.

L'attività dell'Agenzia fornitrice, che deve essere esclusivamente rivolta alla fornitura di lavoro temporaneo alle imprese ex art. 16 e 18 della L. 84/94 autorizzate alla esecuzione delle operazioni e dei servizi portuali, consiste nella:

- selezione e gestione dei lavoratori temporanei assunti a tempo indeterminato e determinato;
- formazione e gestione dei lavoratori portuali temporanei da avviare alle imprese utilizzatrici;
- avviamento dei lavoratori portuali temporanei alle imprese utilizzatrici;
- gestione amministrativa e contabile delle risorse umane e dei mezzi disponibili.

Articolo 3

Ambito di applicazione

Le norme del presente Regolamento si applicano in riferimento alle operazioni ed ai servizi portuali svolti dalle imprese utilizzatrici di lavoro portuale temporaneo nell'ambito del porto di Livorno.

Articolo 4

Esigenze di lavoro temporaneo portuale

Le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro temporaneo sono generalmente connesse:

- alle punte di intensa attività conseguenti a flussi di traffico cui non può farsi fronte con l'assetto organizzativo ordinario definito nel piano di impresa;
- alle esigenze connesse all'impiego di maestranze con professionalità specializzata o specialistica, normalmente, non reperibili sul mercato ordinario;
- agli altri casi previsti al 2° comma dell'art. 1 della L. 24.06.97 n. 196 e nell'accordo interconfederale 16.04.98.

Al fine di garantire il mantenimento delle condizioni e degli impegni assunti dalle imprese nei programmi operativi circa la dotazione di personale alle dirette dipendenze, l'Autorità verifica annualmente e per ogni singola impresa, il rapporto numerico tra i lavoratori diretti dell'impresa utilizzatrice ed i lavoratori temporanei.

Articolo 5

Disposizioni per la determinazione quantitativa e qualitativa degli organici dell'impresa fornitrice

1. In fase di prima applicazione il numero dei lavoratori dell'Agenzia fornitrice è determinato in un massimo di 45 dipendenti ripartiti secondo le seguenti qualifiche professionali:
 - 40 addetti al rizzaggio/derizzaggio
 - 4/5 addetti al servizio amministrativo e di avviamento.

L'organico è stato così individuato sulla base delle indicazioni fornite dalle singole imprese autorizzate che hanno, ciascuna per le loro necessità, preventivato il fabbisogno di lavoro portuale temporaneo relativo all'anno 2003.

Le imprese in ogni momento potranno rappresentare all'Autorità Portuale le esigenze di integrazione di organico dell'Agenzia anche per specifiche professionalità diverse da quelle indicate in fase di prima applicazione.

La suddetta determinazione tiene conto che:

- Alla data di costituzione dell'Agenzia, la Soc. CPL scarl, già autorizzata allo svolgimento di operazioni e servizi portuali ai sensi dell'art. 16 L. 84/94, ha garantito la continuità di rapporto di lavoro ai dipendenti e soci della Società di cui all'art. 21 lett. b).
 - Nessun dipendente di impresa portuale autorizzata ex art. 16 L. 84/94, né alcun dipendente dell'Autorità Portuale di Livorno è risultato in esubero strutturale alla data di entrata in vigore della L. 186/2000 (22 luglio 2000).
2. L'Autorità Portuale, esperite le formalità di cui all'art. 17, comma 14, della L.84/94, con propria Ordinanza determinerà l'Organico dell'Agenzia, in relazione alle esigenze manifestate dalle imprese di cui agli art. 16 e 18 L. 84/94 tenuto conto che:
- L'Agenzia è tenuta a corrispondere a tutte le richieste di prestazioni di lavoro delle imprese con offerta di personale adeguatamente qualificato ed idoneo rispetto alla domanda ed agli standard di qualità professionali indicati dall'Autorità Portuale;
 - Qualora non abbia personale numericamente e/o qualitativamente sufficiente per far fronte alla domanda, l'Agenzia dovrà rivolgersi, quale soggetto utilizzatore, alle società abilitate, alla fornitura di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 2 della L. 6 Giugno 1987 n. 196. In questo caso l'Agenzia ne dovrà dare comunicazione all'Autorità Portuale che verificherà, in via preventiva, le abilità, conoscenze e compresenze professionali in possesso del lavoratore.
 - Qualora in corso d'anno il numero dei lavoratori portuali temporanei, determinato con Ordinanza dell'Autorità Portuale, dovesse ridursi per cause naturali, ovvero, dovesse risultare insufficiente, l'eventuale assunzione di nuovo personale, per il reintegro e/o ampliamento dell'organico, è soggetto alla preventiva autorizzazione da parte dell'Autorità Portuale che verificherà la documentazione comprovante l'esigenza del reintegro e/o ampliamento dell'organico.

Articolo 6

Decadenza dall'aggiudicazione della procedura di cui al comma 2 art. 17 L. 84/94

L'impresa CPL scarl, risultata aggiudicataria della procedura di cui al comma 2 dell'art. 17 L. 84/94, è dichiarata decaduta dalla aggiudicazione stessa.

Articolo 7

Iscrizione nei Registri dell'Autorità Portuale

I lavoratori dipendenti dell'Agenzia sono iscritti in un apposito registro tenuto dall'Autorità Portuale, secondo quanto disposto dall'art. 24, comma 2, della L. n. 84/94.

Sono altresì iscritti, in specifica sezione del registro, i lavoratori utilizzati dall'Agenzia ed avviati allo svolgimento delle operazioni portuali e dei servizi portuali provenienti dalle società abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo, autorizzate ai sensi dell'art. 2 della L. 196/97.

Articolo 8

Criteria per la determinazione delle tariffe

1. Le tariffe per le prestazioni rese da parte dell'Agenzia devono essere preventivamente approvate dall'Autorità Portuale. Il tariffario ufficiale, in uso tempo per tempo, sarà tenuto dall'Autorità Portuale per le opportune forme di pubblicità e consultazione da parte degli utenti interessati.
2. Gli elementi costitutivi della tariffa oraria sono:
 - A. Il compenso base: pari al valore orario del costo del lavoro in orario ordinario risultante dal CCNL unico dei lavoratori dei porti relativo al profilo richiesto, considerando:
 - Tutti gli istituti contrattuali nazionali in vigore (ferie, festività, maggiorazioni turno TFR, mensilità aggiuntive, etc.);
 - Un'anzianità convenzionale pari a due aumenti periodici di anzianità (1);
 - Un valore convenzionale della contrattazione di 2° livello non superiore al 10% del minimo conglobato (1).
 - B. La percentuale spettante all'Agenzia per la copertura delle spese generali ed amministrative e per un utile di attività quest'ultimo non superiore al 4% della tariffa.
 - C. Il contributo per le spese di formazione pari al 4% di A.
 - D. L'indennità di mancato avviamento qualora non rimborsata dal Ministero del Lavoro o da terzi.

Dopo la fase di avviamento (primi due anni) il rapporto tra il costo generale della struttura – finalizzato alla gestione amministrativa ed operativa del personale (selezione, formazione continua, avviamento al lavoro, etc.) -, ed il fatturato attivo dell'Agenzia, dovrà decrescere o comunque essere mantenuto nei limiti fissati dall'Autorità Portuale tenuto conto delle esigenze di sviluppo della prevalente attività formativa dell'Agenzia.

(1) Elementi retributivi esclusi dalla determinazione della tariffa in sede di prima applicazione.

Articolo 9

Retribuzione del personale dipendente dell'Agenzia ed indennità di mancato avviamento al lavoro

Per le giornate effettivamente lavorate, l'Agenzia garantisce al personale dipendente, un trattamento normativo e retributivo pari ad 1/26 della retribuzione contrattualmente prevista dal contratto nazionale di riferimento, sottoscritto il 27 luglio 2000 tra le Associazioni datoriali Assologistica, Fise/Uniport, Assoport, e le OO.SS. di categoria.

In attesa della Regolamentazione contrattuale nazionale e delle specifiche disposizioni di legge in materia di Indennità di mancato avviamento al lavoro, l'Agenzia riconosce al lavoratore dipendente l'erogazione di una indennità per le eventuali giornate di mancato avviamento.

Tale indennità integra la retribuzione mensile del dipendente fino a concorrenza del minimo conglobato di cui all'art.15 del CCNL.

A fronte dell'erogazione di suddetta indennità l'Agenzia fruirà dell'eventuale beneficio previsto dall'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinari.

Articolo 10

Formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori di accesso

L'Autorità Portuale, sulla base delle esigenze delle imprese autorizzate, rilevate e gestite attraverso lo strumento informatico dell'Osservatorio delle Professionalità Portuali, determina gli standard professionali che l'Agenzia fornitrice dovrà garantire.

D'intesa con l'Agenzia l'Autorità Portuale predispone i piani formativi di aggiornamento e di riqualificazione dei lavoratori temporanei.

L'A.P., per verifiche in itinere del percorso formativo può avvalersi di tutors e, per la valutazione del risultato dell'azione formativa dell'Agenzia fornitrice.

L'A.P. per garantire sia gli standard qualitativi, sia l'adeguatezza professionale rispetto all'organizzazione del lavoro, predispone un sistema per l'accreditamento delle competenze acquisite attraverso percorsi formativi stabiliti certificando il profilo professionale del lavoratore. La certificazione sostanziale riconosciuta dall'A.P. rappresenta uno degli elementi indispensabili per il rilascio dell'autorizzazione a lavorare in Porto.

Ciascun lavoratore sarà dotato pertanto di un "*passaporto di competenze*" consistente in un documento in cui verranno descritte le abilità, conoscenze e competenze possedute dal lavoratore; il documento, oltre a valorizzare le esperienze pregresse acquisite, consentirà di stabilire il ruolo/i e la posizione lavorativa che il lavoratore potrà assumere.

Articolo 11

Criteria per l'avviamento dei lavoratori temporanei

L'Autorità Portuale dovrà garantire il rispetto del principio di parità di trattamento nella fornitura di lavoro portuale temporaneo alle imprese utilizzatrici.

A tal fine il Comitato Portuale approva il regolamento dell'Agenzia che disciplina l'avviamento al lavoro dei propri lavoratori verso le imprese utilizzatrici; tutte le situazioni operative deroganti il normale avviamento dovranno essere preventivamente comunicate per scritto all'Autorità Portuale significando le motivazioni che le giustificano.

L'Autorità Portuale garantisce l'equilibrio e la corrispondenza tra la domanda ed offerta, sia rispetto al numero, sia rispetto alla professionalità, dei lavoratori dell'Agenzia fornitrice in funzione delle esigenze delle imprese utilizzatrici.

Dopo la fase di prima applicazione, l'ottimizzazione dell'equilibrio costituirà un obiettivo primario per l'Autorità Portuale per evitare costi ed aggravii durante i periodi di mancato avviamento.

Articolo 12

Criteria per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro

Per quanto concerne i criteri per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro de lavoratori dell'Agenzia fornitrice si rinvia all'allegato n° 1 del presente Regolamento.

Articolo 13

Obbligo di adeguamento dello Statuto della Agenzia al Regolamento di cui al comma 5 dell'art. 17 L. 84/94

L'Agenzia pena la revoca dell'autorizzazione è obbligata:

- ad adeguare l'atto costitutivo, lo Statuto nonché il regolamento di funzionamento alle disposizioni contenute nel Regolamento di cui al comma 5° dell'art.17 della legge 84/94 in corso di emanazione da parte del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
- ad ammettere le imprese di nuova costituzione non prima di un biennio di attività nonché quelle attive alla data del rilascio dell'autorizzazione alle condizioni previste per tutti I soci fondatori tenuto conto dell'eventuale maggior valore delle quote sociali.

Articolo 14

Rapporti tra Autorità Portuale ed Agenzia fornitrice di lavoro portuale temporaneo Procedure di verifiche e di controllo Sanzioni

L'Autorità Portuale si riserva la facoltà di accertare la completa osservanza del presente regolamento e di ogni altra norma emanata in materia anche attraverso l'acquisizione di ogni informazione e/o documentazione ritenuta necessaria.

La Direzione Relazioni Industriali dell'Autorità Portuale, in applicazione delle norme contenute nel presente Regolamento, svolge le funzioni attinenti l'indirizzo, il coordinamento ed il controllo sull'attività dell'Agenzia fornitrice, riferendo annualmente al Comitato Portuale.

La violazione delle disposizioni tariffarie previste dal presente Regolamento è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 5.165 ad Euro 30.987.

Nel caso di violazione grave del presente Regolamento da parte dell'Agenzia, l'Autorità Portuale dispone per la sostituzione dell'Organo di gestione.

**CRITERI PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA
NELLA FORNITURA DEL LAVORO PORTUALE TEMPORANEO**

PREMESSA

Con la legge 30 giugno 2000, n. 186, sono state apportate modifiche alla legge 84/94 per quanto riguarda, tra l'altro, la fornitura del lavoro portuale temporaneo, regolamentata in generale dalla legge 196/97, recante norme in materia di promozione dell'occupazione.

In particolare, all'articolo 3, comma 10, della legge 186/2000 è previsto che l'Autorità Portuale adotti specifici regolamenti volti a controllare le attività effettuate dall'impresa autorizzata alla fornitura di lavoro portuale temporaneo, stabilendo anche criteri per la salvaguardia della sicurezza sul lavoro.

Come noto, con il D.Lgs. 272/99 è stata adeguata la normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori nell'espletamento di operazioni e servizi portuali, nonché di operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale.

Il provvedimento pone a carico del datore di lavoro (identificato nel titolare dell'impresa portuale, o nel comandante della nave nel caso che i servizi e le operazioni portuali vengano svolti in regime di autoproduzione, o nel titolare dell'impresa di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi) diversi obblighi, fra i quali:

- 1) l'elaborazione del documento di sicurezza (corrispondente al documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 626/94) contenente anche:
 - a) la descrizione delle operazioni e dei servizi portuali oggetto dell'attività dell'impresa portuale;
 - b) l'individuazione di ogni fase o ciclo di lavoro, in relazione alla tipologia della nave, della merce e dei materiali movimentati e dell'attrezzatura portuale utilizzata;
 - c) il numero medio dei lavoratori ed il loro impiego per ogni ciclo ed ambiente di lavoro;
 - d) la descrizione dei mezzi ed attrezzature utilizzati dall'impresa per le operazioni e i servizi portuali;
 - e) l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale da adottare in relazione ai rischi derivanti dalle operazioni e dai servizi portuali;
 - f) le misure da mettere in atto per la prevenzione e la lotta contro l'incendio, per la gestione dell'emergenza e per il pronto soccorso;
 - g) (per i titolari di terminal di cui all'art. 18 della legge 84/94) le misure adottate per la circolazione all'interno dell'area del terminal.
- 2) Provvedere alla formazione dei lavoratori addetti alle operazioni ed ai servizi portuali.
- 3) Adottare le misure tecniche di prevenzione e protezione relative a:
 - a) mezzi di accesso a bordo non in dotazione della nave;
 - b) mezzi di accesso alle stive non in dotazione alla nave;
 - c) operazioni di apertura e chiusura dei boccaporti;

- d) lavorazioni all'interno di locali chiusi a bordo delle navi;
- e) lavori in stiva;
- f) registro degli apparecchi di sollevamento;
- g) controllo degli accessori degli apparecchi di sollevamento;
- h) impiego dei veicoli nelle stive;
- i) uso dei trasportatori meccanici e pneumatici;
- j) operazioni sui vagoni ferroviari;
- k) utilizzo di pallets;
- l) operazioni relative a merci pericolose alla rinfusa;
- m) utilizzo delle benne;
- n) operazioni relative alle merci refrigerate;
- o) operazioni relative alle merci in colli o contenitori;
- p) movimentazione e trasporto dei contenitori;
- q) stivaggio a bordo di veicoli;
- r) condizioni ambientali sui traghetti e navi da carico.

4) Informare i lavoratori, in occasione di operazioni di imbarco/sbarco di merci pericolose, sulla natura dei rischi che dette merci comportano, impartendo disposizioni in ordine alle modalità di svolgimento delle operazioni ed alle cautele da adottare.

E' importante evidenziare che il D.Lgs. 272/99, per quanto non diversamente previsto, rimanda all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 626/94.

Il D.Lgs. 626/94 "*Attuazione di direttive CEE in materia di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*", come modificato ed integrato dal D.Lgs. 242/96, pone a carico del datore di lavoro numerosi obblighi, fra i quali:

- l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi;

- l'adozione delle necessarie misure di prevenzione e protezione conseguenti alla valutazione dei rischi;

- la nomina del Medico Competente, nei casi in cui le lavorazioni espongano i lavoratori ai rischi per i quali è disposta la sorveglianza sanitaria dei lavoratori;

- la fornitura ai lavoratori dei necessari dispositivi di protezione individuale;

- l'informazione e la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

E' peraltro importante evidenziare che, nel caso di contratti di appalto o contratti d'opera, il D.Lgs. 626/94 pone particolare enfasi alla necessità di reciproca informazione e cooperazione tra i datori di lavoro, per quanto riguarda gli aspetti di sicurezza.

E' altresì da evidenziare che il D.Lgs. 626/94, nell'individuare i soggetti destinatari delle norme, non tratta espressamente il caso di fornitura di lavoro temporaneo, prassi che è stata introdotta solo con la citata legge 196/97, ma è chiaro che anche in questo caso la normativa prevenzionistica trova piena applicazione.

REGOLE PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI PORTUALI TEMPORANEI

Tenendo conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 272/99, nel D.Lgs. 626/94 e nella legge 196/97, nonché delle situazioni organizzative locali, si ritiene di poter fissare per il Porto di Livorno le seguenti regole per la salvaguardia della sicurezza e salute dei lavoratori portuali temporanei.

1) Regole di carattere generale

a) E' fatto divieto di fornire lavoro portuale temporaneo alle imprese non autorizzate ai sensi degli articoli 16 e 18 della legge 84/94, ovvero alle imprese autorizzate ma sottoposte a sanzione da parte dell'Autorità Portuale in quanto non in regola con la vigente normativa di sicurezza del lavoro.

b) Nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo deve obbligatoriamente essere indicato il nominativo dei Coordinatori della Sicurezza dell'impresa utilizzatrice, designati ai sensi dell'articolo 4 dell'accordo in data 30.11.98 recepito con Ordinanza dell'Autorità Portuale n. 36 del 12.12.98.

c) L'impresa utilizzatrice osserva nei confronti dei lavoratori portuali temporanei tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla vigente normativa in materia e dai contratti collettivi di lavoro.

d) L'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice sono tenute ad attivare ogni possibile forma di cooperazione, coordinamento e di informazione reciproca, utile alla salvaguardia della sicurezza e salute dei lavoratori portuali temporanei. Dovrà peraltro essere promosso il coordinamento tra i rispettivi Medici Competenti, ai fini degli adempimenti di cui ai successivi punti 2.h) e 3.b).

2) Adempimenti a carico dell'impresa fornitrice nei confronti dei lavoratori temporanei

a) Assolvere agli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modifiche ed integrazioni.

b) Fornire ai lavoratori informazioni generali sui rischi per la sicurezza e salute connessi con le attività lavorative svolte in ambito portuale, anche in riferimento alle specifiche mansioni per le quali il lavoratore portuale temporaneo è stato assunto. I programmi di informazione dovranno essere preventivamente approvati dall'Autorità Portuale.

c) Formare ed addestrare i lavoratori sull'uso delle attrezzature e macchine necessarie allo svolgimento delle prestazioni lavorative cui gli stessi saranno destinati. Tale obbligo potrà anche essere assolto dall'impresa utilizzatrice, purché sia espressamente previsto nel contratto di fornitura e nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. I programmi di formazione ed addestramento dovranno essere preventivamente approvati dall'Autorità Portuale.

d) Informare l'impresa utilizzatrice sull'oggetto delle attività di formazione ed addestramento svolte direttamente.

e) Fornire ai lavoratori portuali temporanei, oltre che gli ordinari indumenti da lavoro, i mezzi personali di protezione di base, quali:

- elmetto;
- guanti da lavoro;
- calzature antinfortunistiche;
- occhiali;
- cintura di sicurezza.

f) Informare i lavoratori sui rischi da cui i suddetti D.P.I. li proteggono, nonché formare ed addestrare (quando necessario) i lavoratori sull'uso degli stessi D.P.I. I programmi di informazione e formazione dovranno essere preventivamente approvati dall'Autorità Portuale.

g) Fornire all'impresa utilizzatrice i nominativi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente.

h) Provvedere alla sorveglianza sanitaria preventiva e periodica dei lavoratori, anche tenendo conto dei rischi specifici a cui gli stessi sono esposti operando per conto dell'impresa utilizzatrice, come deriva dal documento di valutazione dei rischi di cui al successivo punto 3.f).

Limitatamente all'effettuazione degli accertamenti sanitari periodici, potrà provvedere l'impresa utilizzatrice, nel caso in cui la durata del contratto di fornitura abbia durata sufficientemente lunga, purché sia espressamente previsto nel contratto.

3) Adempimenti a carico dell'impresa utilizzatrice nei confronti dei lavoratori temporanei

a) Informare i lavoratori:

- sui rischi specifici per la sicurezza e salute connessi con le attività lavorative cui essi sono destinati a svolgere e sui rischi che comportano l'attivazione della sorveglianza sanitaria nei loro confronti;
- sulle misure di prevenzione e protezione adottate;
- sulle procedure di pronto soccorso, prevenzione degli incendi e di gestione delle emergenze, fornendo il nominativo dei soggetti incaricati della loro attuazione.

b) Verificare che i lavoratori siano stati regolarmente sottoposti ai necessari accertamenti sanitari preventivi e periodici. Sottoporre i lavoratori agli accertamenti sanitari periodici, nel caso ciò sia espressamente previsto nel contratto di fornitura.

c) Formare ed addestrare i lavoratori sull'uso delle attrezzature e macchine necessarie allo svolgimento delle prestazioni lavorative cui gli stessi sono destinati, nel caso ciò sia espressamente previsto nel contratto di fornitura e nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo.

Qualora tali attività siano state svolte dall'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice, sulla base delle informazioni di cui al precedente punto 2.d), assicura lo svolgimento delle eventuali attività di formazione ed addestramento integrative che risultassero necessarie.

d) Fornire ai lavoratori portuali temporanei gli ulteriori mezzi personali di protezione contro gli eventuali rischi specifici connessi con le lavorazioni svolte, quali:

- indumenti di protezione;
- maschere;
- guanti di tipo speciale;
- otoprotettori;
- ogni altro D.P.I. ritenuto necessario.

Rimane comunque responsabilità dell'impresa utilizzatrice assicurare che i lavoratori siano muniti di tutti i necessari D.P.I., nonché disporre ed esigere che ne venga fatto uso.

e) Informare i lavoratori sui rischi da cui i suddetti D.P.I. li proteggono, nonché formare ed addestrare (quando necessario) i lavoratori sull'uso degli stessi D.P.I.

f) Inviare all'impresa fornitrice copia del documento di sicurezza di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 272/99.

g) Comunicare all'impresa fornitrice ed ai lavoratori i nominativi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente.