

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE
MASTER IN REGOLAZIONE DELLO SVILUPPO LOCALE



**COME FAVORIRE LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA
DELLA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO?
IL PARADIGMA ITALIANO FRA ASPETTI SOCIO-CULTURALI
E QUADRO NORMATIVO**

Relatore: Prof. ANDREA MARELLA

Candidato: ANTONIO LENCI

A.A. 2008/2009

INDICE

INTRODUZIONE.....	pag. 3
--------------------------	---------------

CAPITOLO PRIMO

CONTESTUALIZZAZIONE GIURIDICA

1.1 Excursus storico della cornice normativa sulla sicurezza sul lavoro.....	pag. 5
1.2 Il D.Lgs. 626/94 e il D.Lgs. 494/96.....	pag. 9
1.3 Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i.....	pag. 11

CAPITOLO SECONDO

LA PREVENZIONE SOCIALE

2.1 Gli istituti di prevenzione, controllo e vigilanza: il sistema pubblico della prevenzione.....	pag. 25
2.2 Il documento di valutazione dei rischi (DVR).....	pag. 27
2.3 Attori delegati alla valutazione dei rischi.....	pag. 29

CAPITOLO TERZO

I FATTORI DI PERICOLO E LA PREVENZIONE

3.1 I fattori di pericolo e la loro valutazione: l'ergonomia.....	pag. 31
3.2 I dispositivi di protezione.....	pag. 32
3.3 Il libretto formativo del cittadino.....	pag. 33

CAPITOLO QUARTO

CONTESTUALIZZAZIONE ECONOMICA E SOCIALE

4.1 La Riforma Biagi e il contesto europeo.....	pag. 41
4.2 Gli attori dell'offerta formativa: la situazione della formazione.....	pag. 54
4.3 I corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro.....	pag. 56

CONCLUSIONI.....	pag. 59
-------------------------	----------------

FONTI E BIBLIOGRAFIA.....	pag. 61
----------------------------------	----------------

SITOGRAFIA.....	pag. 63
------------------------	----------------

TABELLE.....	pag. 64
---------------------	----------------

**COME FAVORIRE LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA
FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO?
IL PARADIGMA ITALIANO FRA ASPETTI SOCIO-CULTURALI E
QUADRO NORMATIVO**

INTRODUZIONE

Il presente elaborato affronta una tematica da sempre in primo piano qual è la sicurezza sul lavoro. L'interesse da parte mia verso l'argomento è nato nel corso dell'esperienza di stage effettuato all'Associazione Artigiani di Vicenza, in particolare presso il relativo Centro di formazione CESAR, acronimo di CEntro di Sviluppo dell'ARtiglianato, dove sono venuto a contatto con il complesso e multidisciplinare mondo della formazione per le PMI. Ciò mi ha fatto riflettere a fondo sulla situazione della sicurezza sul lavoro, anche alla luce dei frequenti incidenti ed infortuni che avvengono nel nostro Paese.

Questo studio si concentrerà sulla tipologia di organizzazione per la formazione sulla sicurezza all'interno dell'azienda, e la situazione della formazione disciplinata dal quadro normativo, in considerazione della sua evoluzione in particolare con riferimenti al Testo Unico sulla Sicurezza e alla Legge Biagi, che introduce nuove tipologie contrattuali lavorative. Verrà inoltre preso in esame l'istituto del "Libretto formativo" e le sue peculiarità.

La sicurezza è un bisogno fondamentale dell'uomo assieme alla sopravvivenza e precede ogni altra necessità sociale: da ciò si evince che senza la realizzazione e soddisfazione di questa premessa, è impossibile raggiungere obiettivi più ambiziosi.

CAPITOLO PRIMO

CONTESTUALIZZAZIONE GIURIDICA

1.1 Excursus storico della cornice normativa sulla sicurezza sul lavoro

Con il termine “Sicurezza” intendiamo la condizione o la caratteristica di ciò che è privo di rischi o pericoli, un bisogno fondamentale dell’uomo che precede ogni altra necessità sociale. La conoscenza dei rischi presenti in ambito lavorativo si traduce nella totale eliminazione o drastica riduzione della possibilità di incidenti con conseguenti danni a cose o persone.

Il rischio non rappresenta l’evento dannoso, ma la possibilità che questo si verifichi.

Il sistema normativo sulla sicurezza sul lavoro è nato negli anni 50. Negli anni 80 prendono luce norme di origine europea, recepite nell’ordinamento italiano con il D.Lgs 626/94, inserendosi nell’articolato e complesso corpus normativo, in attuazione di alcune norme di principio contenute sia nella Costituzione italiana che nel Codice Civile (artt. 35, 38, 41 Cost e art 2087 CPC).

E’ con il D.Lgs 626/1994 che la precedente normativa sulla sicurezza sul lavoro, complessa ed eterogenea, trova una sua prima ed efficace sistemizzazione e riordino.

Il riconoscimento della tutela della salute da un lato come diritto fondamentale dell’individuo e interesse della collettività, dall’altro come limite espresso all’esercizio dell’iniziativa economica privata emerge con chiarezza rispettivamente dagli artt. 32 e 41 Cost. Si tratta di un’affermazione che non rimane relegata sul piano sia pure importante, degli interessi costituzionalmente garantiti, ma che viene riconosciuta e specificata anche dalla legislazione ordinaria, sia essa di derivazione codicistica o configurabile come speciale. Per quanto riguarda la prima, occorre riferirsi all’art 2087 CPC, il quale impone al datore di lavoro di “adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del lavoratore”.

La formulazione della norma – particolarmente felice e del tutto attuale – è tale da farla considerare un vero e proprio precetto riassuntivo degli obblighi di *facere* “scritti e non scritti”, “presenti e futuri” del datore di lavoro vigenti intesa di sicurezza nei confronti

dei “singoli lavoratori” e con riferimento alla loro “specificità lavorativa”.

A tale conclusione si giunge facilmente ove si rilevi che la norma codicistica commisura l’obbligo di sicurezza a 3 parametri – la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica – i quali operano in combinato disposto e rendono l’obbligo stesso a contenuto “aperto” e con oggetto non già predeterminato, ma destinato a variare nel tempo. Nella citata prospettiva, in primo luogo il datore di lavoro è chiamato ad adottare non solo le misure di sicurezza previste dalla legislazione vigente in materia, ma anche quelle comunque ritenute necessarie alla luce delle cognizioni della “migliore tecnologia” e del patrimonio di esperienza tipici di un determinato momento storico (vedi Sentenza Corte Cassazione 29 marzo 1995, n. 3740).

In tal modo, da un lato è possibile supplire alle lacune di una normativa antinfortunistica, che non può essere in grado di prevedere qualsiasi fattore di rischio. Dall’altro, si evita l’obsolescenza delle misure di sicurezza, prevedendone un aggiornamento automatico in conseguenza dell’innovazione tecnologica.

Sotto tale profilo, l’art 2087 CPC opera come norma di chiusura del sistema degli obblighi del datore di lavoro in tema di sicurezza. La giurisprudenza rafforza la linea interpretativa dinanzi esposta del precetto in esame. Infatti, si sostiene che la funzione suppletiva della norma *de qua* è tale da imporre al datore di lavoro di tutelare l’integrità fisica del lavoratore non solo sotto il profilo igienico-sanitario o antinfortunistico, ma anche con riferimento ad attività criminose di terzi, in relazione alla frequenza assunte da tale fenomeno rispetto ad alcune imprese, quali ad esempio le banche (vedi Sentenza Corte Cassazione 6 settembre 1988, n. 5048, la quale ritiene una banca obbligata a risarcire ex art 2087 CPC i danni subiti dal dipendente in occasione di una rapina verificatasi in una sede, in cui la porta di accesso al pubblico era munita di un congegno automatico di apertura difettoso).

L’art 2087 CPC impone al datore di lavoro di adottare le misure di sicurezza richieste non solo dalle caratteristiche oggettive dell’attività di lavoro, ma anche dalla condizione soggettiva dei singoli lavoratori. Ciò significa anzitutto che occorre affidare l’attività lavorativa a persona di idonea professionalità (vedi Sentenza Corte Cassazione 17 maggio 1993, n. 5064) e che occorre altresì attenzione per lo stato di salute del

lavoratore (vedi Sentenza Corte Cassazione 22 luglio 1993, n. 8152).

Infine, le misure prevenzionistiche devono essere rivolte alla tutela della personalità sia “fisica” che “morale” del prestatore di lavoro, sicchè, ad esempio, dovrebbero essere evitate forme di lavoro alienante o ripetitivo.

La configurazione di un vero e proprio diritto del lavoratore alla predisposizione di idonee misure di sicurezza da parte del datore di lavoro, secondo la prevalente interpretazione, comporta la legittimità di forme di rifiuto della prestazione fondate da alcuni sull’eccezione di inadempimento del contratto (art 1460 CPC), da altri sulla figura della *mora accipiendi*, in ogni caso con il riconoscimento per il lavoratore del diritto al mantenimento della retribuzione e del posto di lavoro.

Se la formulazione dell’art 2087 CPC è tale da assicurare sul piano astratto l’obiettivo della “massima sicurezza tecnologicamente possibile”, sul piano della sua effettività la norma ha invece fallito il raggiungimento dello scopo prefissato di adattamento automatico della legislazione vigente ai mutamenti tecnologici. Infatti, il precetto è stato utilizzato non già sotto il profilo prevenzionale – cioè per ottenere l’attuazione delle misure necessarie alla sicurezza – quanto piuttosto *a posteriori*, cioè in sede di azione giudiziaria esperita dal lavoratore ai fini di chiedere il risarcimento dei danni subiti a causa dell’inadempimento dell’obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro.

Sotto quest’ultimo aspetto, la giurisprudenza ha valorizzato al massimo le potenzialità operative della norma. Infatti, si è rilevato che la previsione dell’art 2087 CPC comporta che al lavoratore sia sufficiente provare il danno ed il nesso causale, spettando alla controparte la dimostrazione di avere fatto tutto il possibile per evitare lo stesso.

Peraltro, il datore di lavoro è tenuto ad un’attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate (vedi Sentenza Corte Cassazione 8 febbraio 1993, n. 1523) e deve adottare se necessario, sanzioni di carattere disciplinare anche di carattere espulsivo come il licenziamento. Tale obbligo è ricavato dagli artt. 4 rispettivamente dei DPR n. 547 del 1955 e n. 303 del 1956, i quali prevedono che datori di lavoro, dirigenti e preposti – nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze – debbano “disporre ed esigere che i lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione

messi a loro disposizione”.

Proprio a ragione di questo obbligo di vigilanza, si ritiene che la colpa del lavoratore non possa costituire motivo di esonero della responsabilità del datore di lavoro o del soggetto da lui delegato (vedi Sentenza Corte Cassazione 17 novembre 1993, n. 11351).

La responsabilità verrebbe meno esclusivamente nell'ipotesi in cui il lavoratore adottasse una condotta assolutamente imprevedibile, cioè eseguisse il proprio lavoro con modalità del tutto anomale, atipiche ed inconsuete. (L.Galantino 2003)

Il rapporto annuale INAIL 2008

L'anno 2008 si è chiuso con 874.940 infortuni sul lavoro e 1.120 casi mortali. Dividendo gli incidenti denunciati per appartenenza ai rami di attività registriamo che il 90,3% dei casi avviene nel settore Industria e Servizi, il 6,1% nell'Agricoltura e il 3,6% fra i dipendenti dello Stato.

Per quanto riguarda gli infortuni mortali, nell'Industria si sono verificati 554 casi (- 9,3%), in Agricoltura 121 (+ 15,2% rispetto al 2007) e nei Servizi 445 (- 9,4%).

Il bilancio infortunistico nel complesso segna un incoraggiante record storico, è sceso infatti, per la prima volta dal 1951, al di sotto dei 1.200 casi l'anno.

Nel 2008, in particolare, i morti sul lavoro sono diminuiti del 7,2% (1.120 rispetto ai 1.207 dell'anno precedente). La circolazione stradale resta il nemico principale da combattere: sono 611 gli infortuni mortali tra chi lavora sulla strada (più del 54% sul totale), mentre i casi in itinere (276) calano del 9,2% rispetto al 2007.

I dati relativi alle malattie professionali segnano un aumento pari all'11%: sono quasi 30mila le denunce arrivate all'INAIL, un incremento forse dovuto all'emersione del fenomeno e alla maggiore sensibilità, piuttosto che a un peggioramento delle condizioni di salubrità negli ambienti di lavoro.

Infine per quanto riguarda gli indici Eurostat, il tasso di incidenza degli infortuni nel nostro Paese risulta più basso rispetto alla media dell'Area Euro e dell'UE-15.

Per i casi mortali l'indice dell'Italia risulta leggermente superiore alla media europea, ma comunque inferiore a quello di Paesi come Spagna e Francia.

1.2 Il D.Lgs. 626/94 e il D.Lgs. 494/96

Il D.Lgs. 626/1994 era la legge fondamentale italiana in tema di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Innovativo nei concetti indicava lo standard di sicurezza a cui si deve tendere ma il come lo deve decidere il datore di lavoro (DDL), introducendo una nuova “filosofia” della sicurezza.

Le novità importanti introdotte dal Decreto interessano l’applicazione della sicurezza in tutti gli ambiti lavorativi sia pubblici che privati, in modo diffuso e non con norme specifiche, ed il protagonismo a tutti i livelli con diversi compiti e responsabilità.

Gli attori della sicurezza in azienda:

1. Datore di lavoro (DDL)

2. Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP): persona designata dal datore di Lavoro per il coordinamento e la gestione delle persone e dei mezzi finalizzati all’attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali presenti in azienda.

3. Medico Competente (MC)

Il medico competente è una figura definita dal Testo Unico e la sua nomina è obbligatoria qualora sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Tra i lavoratori che rientrano nell’obbligo della sorveglianza sanitaria ci sono coloro che:

– Sono esposti a livelli di esposizione al rumore > 85 dB (A)

– Sono esposti a livelli di esposizione a vibrazioni $> 2,5$ m/s² (mano-braccio) oppure 0,5 m/s² (corpo intero)

– Sono addetti alla saldatura

– Sono addetti alla verniciatura

– Utilizzano il videoterminale per più di 20 ore settimanali

– Utilizzano sostanze chimiche pericolose

4. Lavoratori

5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Persona eletta per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e

della sicurezza sul lavoro.

- Viene eletto tra i lavoratori (<15 dipendenti)

- Viene eletto tra le rappresentanze sindacali (> 15 dipendenti); in mancanza di rappresentanze viene eletto tra i lavoratori.

I principali compiti del RLS:

- Ha accesso a tutti i luoghi di lavoro
- E' consultato tempestivamente in merito alla Valutazione dei Rischi
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- Riceve le informazioni dai Servizi di vigilanza
- Partecipa alla Riunione periodica prevista dall'art. 35 del T.U.
- Riceve una formazione specifica

6. Addetti ai servizi di emergenza, pronto soccorso e lotta antincendio.

Il Decreto Legislativo n. 494 del 14 agosto 1996, riguardava la sicurezza del lavoro nei cantieri edili ed applicava le norme della Legge 626, sulla sicurezza sul lavoro, al settore dell'edilizia. Con la promulgazione e l'entrata in vigore del T.U.S.L. (nuovo Testo Unico Sicurezza Lavoro, recato dal D.Lgs. 81/2008) il Decreto 494 è stato abrogato.

Il T.U.S.L. ha operato una generale opera di riforma e riordino della normativa in materia di sicurezza del lavoro, ed i contenuti del 494, che recepiva nella legislazione italiana la cosiddetta Direttiva Cantieri, sono oggi contenute nel Titolo IV del D.Lgs. 81/2008. Il T.U.S.L. ha posto in essere un'azione di riforma oltre che di riordino, e numerose sono le modifiche introdotte dalla nuova norma di recepimento della Direttiva Cantieri. Il 494 è quindi il decreto con cui le regole generali che in Italia fanno capo al Decreto 626 (norma madre per la sicurezza sul lavoro) si applicano al settore dell'edilizia.

Il Decreto 626 (D.Lgs. 626/1994)(che norma la sicurezza nei luoghi di lavoro) aveva escluso il cantiere edile dal proprio ambito di applicazione. Questa esclusione derivava, evidentemente, dal fatto che il cantiere temporaneo o mobile si configura come diverso e diversamente organizzato rispetto al normale luogo di lavoro aziendale, in funzione del quale sono strutturate le regole stabilite dal 626. In particolare il cantiere si caratterizza

per il fatto di essere un luogo di lavoro continuamente mutevole per quanto attiene le posizioni di lavoro, le macchine, le opere provvisorie, e in cui operano, con possibili diverse sovrapposizioni spaziali e temporali, diversi datori di lavoro e lavoratori autonomi. Inoltre nel cantiere la gerarchia tra datori di lavoro (appaltatore o appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi), può essere molto variamente organizzata, ma è comunque finalizzata alla realizzazione ultima di un'opera edile per un committente.

Per questi motivi, si è resa necessaria una norma speciale riferita al solo cantiere edile.

Il 494 si prefigge di garantire una adeguata sicurezza nel cantiere mediante la responsabilizzazione del committente, a cui compete l'attività di vertice nell'organizzazione del lavoro in cantiere, mediante l'attività dei coordinatori per la sicurezza i quali, in possesso di adeguate conoscenze tecniche, dispongono le consone misure per la riduzione dei rischi (tra cui in particolare quelli di più difficile valutazione derivanti dalla organizzazione delle fasi di lavoro, dalle sovrapposizioni e dalle interferenze) e ne controllano l'applicazione, e attraverso la predisposizione, approvazione/accettazione e messa in atto dei piani di sicurezza.

Il Decreto Legislativo 14 agosto 1996 n. 494 è stato emanato in recepimento della direttiva comunitaria 92/57/CEE meglio nota come "Direttiva Cantieri" ed è stato soggetto ad una riforma significativa con la promulgazione del Decreto Legislativo 19 novembre 1999 n. 528 (noto anche come decreto "494-bis") e ad alcune ulteriori modeste modifiche e integrazioni. In attuazione del D.Lgs. 494/1996 e della L. 109/1994 s.m. (poi abrogata) è stato emanato il Decreto Presidente della Repubblica 3 luglio 2003 n. 222 recante il Regolamento sui piani di sicurezza nei cantieri. Il 494 si applica tanto al settore pubblico che a quello privato. In ambito pubblico la norma si integra con il Decreto Legislativo 12 aprile 2006 n. 163 (nuovo "Codice degli appalti e dei contratti").

1.3 IL D.Lgs. 81/2008

Il D.Lgs. 81/2008 è la legge fondamentale e di riferimento della sicurezza nei luoghi di lavoro. È un testo unico (T.U.) di riordino in materia, caratterizzato dalla stessa filosofia

del D.Lgs. 626/1994

La disciplina comunitaria in materia di sicurezza sul lavoro è stata definitivamente acquisita con l'introduzione del D.Lgs. n. 81/2008, che recepisce e attua le direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE/89/655/CEE, 89/656/CEE, 89/269/CEE/ 89/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

L'impianto del Decreto si colloca in un solco da tempo tracciato, a partire dalla "bozza Biagi-Treu" del 1997, portando opportunamente a maturazione una ricca elaborazione progettuale che, a sua volta, ha tratto beneficio da una intensa elaborazione dottrinale impegnata nel non facile compito di ricondurre a sistema l'imponente materiale normativo accumulato nel corso di oltre sessant'anni di storia giuridica

Le struttura del 81/2008

Titolo I – principi comuni

Capo I – disposizioni generali

Capo II – sistema istituzionale

Capo III – gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Sezione I – misure di tutela e obblighi

Sezione II – valutazione dei rischi

Sezione III – servizio di prevenzione e protezione

Sezione IV – formazione, informazione e addestramento

Sezione V – sorveglianza sanitaria

Sezione VI – gestione delle emergenze

Sezione VII – consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Sezione VIII – documentazione tecnico amministrativa...

Capo IV – disposizioni penali

Titolo II – luoghi di lavoro

Titolo III – uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale

Titolo IV – cantieri temporanei e mobili

Titolo V – segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro

Titolo VI – movimentazione manuale dei carichi

Titolo VII – attrezzature munite di videoterminali

Titolo VIII – agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche)

Titolo IX – sostanze pericolose (agenti chimici, cancerogeni e mutageni, amianto)

Titolo X – esposizione ad agenti biologici

Titolo XI – protezione da atmosfere esplosive

Titolo XII – disposizioni in materia penale e di procedura penale

Titoli XIII – norme transitorie e finali

51 Allegati

Il decreto legislativo n. 81 del 2008 contiene la massima parte della disciplina applicabile in materia, dal punto di vista sistematico organizzata in una parte in cui rinvenire le disposizioni applicabili ad ogni soggetto e ad ogni ambiente di lavoro (il Titolo I) e in successive sezioni nelle quali l'interprete trova le regole applicabili alle materie di specifico interesse (i Titoli successivi). Appare evidente, quindi, come il legislatore abbia scelto di individuare una struttura che ricorda quella del principale provvedimento previgente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (il decreto legislativo n. 626 del 1994), "innestando" su di essa di volta in volta le norme di specifico interesse provenienti dalle molte fonti (quali soprattutto , i DPR degli anni Cinquanta) nelle varie materie applicabili. Il risultato è un provvedimento composto da 13 Titoli e da 52 Allegati (compresi gli allegati 3a e 3b), indicati – come da consuetudine nei testi di legge – in numeri romani.

Il Titolo I (Principi comuni) del provvedimento "esprime la logica dell'intervento legislativo contenendo le disposizioni generali necessariamente da applicare a tutte le imprese destinatarie delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro". In esso si trovano alcune tra le maggiori novità della riforma, quali, tra tutte:

- l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza (artt. 2 e 3), ora riferite a tutti i lavoratori, anche se autonomi, che si inseriscano in un ambiente di lavoro, senza alcuna differenziazione di tipo formale;
- la creazione di un sistema informativo, pubblico ma al quale partecipano le parti sociali, per la condivisione e la circolazione di notizie sugli infortuni, sulle

- ispezioni e sulle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, utile anche a indirizzare le azioni pubbliche (art. 8);
- il finanziamento delle azioni promozionali private e pubbliche, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese (e alla formazione nelle medesime), tra le quali l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della salute e sicurezza sul lavoro (art. 11);
 - il rafforzamento delle prerogative delle rappresentanze in azienda, in particolare di quelle dei rappresentanti dei lavoratori territoriali (artt. Da 37 a 40) e la valorizzazione degli organismi paritetici (art. 51);
 - la previsione della possibilità di procedere all'adempimento di obblighi nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni per via telematica e quella di valutare, all'esito di un periodo temporale di dodici mesi, l'eliminazione o la semplificazione - per decreto - di obblighi di carattere burocratico (art. 53, comma 5), anche in materia di tutela delle condizioni di lavoro (ad es. libri paga e matricola)
 - Il Titolo I si chiude (artt. 55 ss.) con l'elenco delle sanzioni a carico dei soggetti obbligati, il quale esplicita – per la prima volta nel testo – le modalità scelte dal legislatore per rivisitare il precedente apparato sanzionatorio in attuazione della lett. f) dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 123 del 2007. Sul punto, si ritiene di dover rimarcare come sia previsto un inasprimento, talvolta notevole, rispetto al passato delle pene dell'arresto o dell'ammenda, nelle ipotesi (che restano di assoluta maggioranza) in cui la violazione è punita con la pena alternativa dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda. Così, solo a titolo di esempio, l'omessa valutazione del rischio, punita dal decreto legislativo n. 626 con la pena alternativa dell'arresto da tre a sei mesi o dell'ammenda da 1.549 a 4.131 euro, è nel Testo Unico sanzionata con l'arresto da quattro a otto mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro (art. 55).
 - Inoltre, è introdotta la previsione dell'arresto – non più alternativo rispetto all'ammenda – da sei a diciotto mesi (art. 55, comma 2) per il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi cui possono essere esposti i

lavoratori in aziende che svolgono attività con elevata pericolosità (aziende a rischi incidenterilevante o nelle quali vi siano rischi biologici, cancerogeni o nelle quali si lavori, ove necessario per lo smaltimento, l'amianto o cantieri temporanei e mobili di rilevante dimensione). In queste ipotesi, è contemplato nel testo (art. 302) un meccanismo in forza del quale al contravventore è consentito sostituire la pena da irrogare con il pagamento di una somma compresa tra 8.000 e 24.000 euro alla condizione che siano state ripristinate le regolari condizioni di lavoro. Si tratta, dunque, di un meccanismo che non opera nei confronti di tutte le fattispecie ma solo di quelle che consentono un ripristino (impossibile nelle ipotesi di reati "istantanei") delle condizioni di lavoro e che, per espressa previsione di legge (art. 302), non è consentito per i casi in cui vi sia stato un infortunio sul lavoro e nei casi di condanne definitive per omicidio o lesioni gravi, se commessi con violazione di norme antinfortunistiche. Infine, sempre con riferimento alle sanzioni, rilevante appare la previsione (art. 60) di sanzioni – amministrative – anche a carico dei lavoratori autonomi, dei piccoli imprenditori (tra cui gli artigiani) e per i componenti dell'impresa familiare, mai fino ad oggi destinatari di sanzioni.

- I Titoli successivi al primo si collocano rispetto a quest'ultimo in un rapporto che potrebbe dirsi da "genere" a "specie", nel senso che le disposizioni dei singoli titoli trovano applicazione al verificarsi delle condizioni descritte nelle singole parti speciali del decreto legislativo n. 81 del 2008, le quali si aprono tutte con la individuazione del relativo campo di applicazione. Per usare una formula sintetica – con ogni possibile approssimazione del caso – potrebbe sostenersi che l'applicazione del Titolo I è sempre necessaria e quella dei titoli speciali è eventuale e, comunque, sempre concorrente con quella del Titolo I, esattamente come già accadeva con riferimento al rapporto tra normativa *trasversale* e quella *speciale* nel decreto legislativo n. 626 del 1994.
- In ogni caso, i Titoli successivi al primo riprendono la normativa derivante dalla attuazione di specifiche direttive particolari in materia di salute e sicurezza rispetto a quella "quadro", la n. 89/391/CE. Al riguardo, tutti i Titoli in parola

sono stati “riformulati tenendo conto innanzitutto delle previsioni delle direttive di volta in volta applicabili (e dei rispettivi allegati) le quali hanno costituito il parametro indefettibile di riferimento per individuare quale parte della normativa italiana – sia di attuazione delle previsioni comunitarie che precedente ad esse mantenere intatta nella sua formulazione, quale modificare o integrare, quale trasformare in norma di buona tecnica, ed , infine, quale abrogare”.

- Come già per il Titolo I, ciascun Titolo del decreto legislativo n. 81 del 2008 si chiude con il correlato apparato sanzionatorio, il quale opererà nel rispetto delle previsioni di cui all’articolo 298 (*Principio di specialità*) il quale – all’evidente fine di evitare che per lo stesso fatto si possa essere puniti diverse volte – del tutto opportunamente specifica che: “quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal Titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale”.
- Così il Titolo II corrisponde all’omologo titolo del decreto legislativo n. 626 del 1994 e costituisce attuazione della direttiva n. 89/654/CEE in materia di prescrizioni minime di sicurezza per i luoghi di lavoro, nonché di alcune disposizioni contenute nel DPR n. 303 del 1956, concernente norme generali per l’igiene del lavoro.
- Il successivo Titolo III riguarda l’uso delle attrezzature di lavoro ma, oltre alle disposizioni corrispondenti a quelle contenute nel Titolo III del decreto legislativo n. 626 del 1994 contenute unitamente ad alcune previsioni del DPR 27 aprile 1955, n. 547 – nel Capo I, comprende un Capo II sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute per l’uso da parte di lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro e un Capo III il quale “prende in considerazione le misure necessarie affinché i materiali, le apparecchiature e gli impianti elettrici messi a disposizione dei lavoratori siano progettati, costruiti, installati, utilizzati e mantenuti in modo da salvaguardare i lavoratori da tutti i rischi di natura elettrica”
- Il Titolo IV reca l’importante disciplina relativa ai *Cantieri temporanei e mobili* ed è composto da un Capo I (Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili), derivante dal decreto legislativo n. 494 del 1996, e dal Capo

II, nel quale si rinvencono le *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota*, tratte dal DPR n. 547 del 1995, dal DPR n. 164 del 1956, dal decreto legislativo n. 494 del 1996, dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e dal decreto legislativo n. 235 del 2003.

- Le disposizioni contenute al Titolo V in materia di “segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro” corrispondono quasi testualmente a quelle del decreto legislativo n. 493 del 1996, così come il successivo Titolo VI – concernente la movimentazione manuale dei carichi – coincide pressoché integralmente con il Titolo V del decreto legislativo n. 626 del 1994 e il Titolo VII (Attrezzature munite di video terminali) corrisponde al Titolo VI del decreto n. 626 del 1994.
- Di particolare complessità ed importanza appare il Titolo VIII (Agenti fisici) del decreto legislativo n. 81 del 2008, suddiviso in cinque Capi, nel primo dei quali si trovano le disposizioni comuni a tutto il Titolo in quanto applicabili a tutti gli agenti fisici. Il Capo II individua i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall’esposizione al rumore durante il lavoro, in particolare, per l’udito, di cui al Titolo V-*bis* del decreto legislativo n. 626 del 1994, introdotto quale recepimento della direttiva n. 2003/10/CE, mentre il Capo III raccoglie le disposizioni in materia di vibrazioni meccaniche del decreto legislativo n. 187 del 2005, attuative della direttiva n. 2002/44/CE. Il successivo Capo IV, a sua volta, riprende le disposizioni del decreto legislativo n. 257 del 2007, attuative della direttiva n. 2004/40/CE contenente prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all’esposizione dei lavoratori dai rischi derivanti dai campi elettromagnetici. Come previsto all’articolo 306 (Disposizioni finali), tali previsioni non entreranno in vigore prima del termine individuato dall’articolo 13, paragrafo 1, della direttiva n. 2004/40CE; il riferimento alla fonte comunitaria e non ad un termine specifico si giustifica, in questo caso, in ragione della adozione da parte del Parlamento e del Consiglio UE di un provvedimento, al momento in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea, nel quale si modifica la direttiva in questione unicamente con riferimento alla individuazione del termine per

l'attuazione delle disposizioni da parte degli Stati membri, portato dal dal 30 aprile 2008 al 30 aprile 2012. Il Capo V prevede infine l'attuazione delle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dalle radiazioni ottiche artificiali di cui alla direttiva n. 2006/25/CE. Come previsto al già citato articolo 306, tali previsioni entreranno in vigore, in coerenza con il termine individuato nella direttiva europea, il 26 aprile 2010.

- Il Titolo IX (Sostanze pericolose) è suddiviso in tre Capi, il primo dei quali relativo alla “protezione da agenti chimici” e di contenuto corrispondente al Titolo VII-*bis* del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, introdotto dal decreto legislativo n. 25 del 2002, in sede di attuazione della direttiva n. 98/24/CE sulla protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro. Il successivo Capo II corrisponde al Titolo VII del decreto legislativo n. 626 del 1994, come sostituito dal decreto legislativo n. 66 del 2000, di attuazione delle direttive n. 97/42/CE e n. 99/38/CE, a loro volta modificatrici della direttiva n. 90/394/CE in materia di protezione di lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro. Infine, il Capo III riproduce le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 257 del 2006, di attuazione della direttiva n. 2003/18/CE relativa alla protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione all'amianto dei lavoratori durante il lavoro.
- Il Titolo X (Esposizione ad agenti biologici) corrisponde al Titolo VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994, di attuazione della direttiva n. 90/679/CEE relativa alla protezione di lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti biologici durante il lavoro.
- Il Titolo XI (Protezione da atmosfere esplosive) corrisponde al Titolo VIII-*bis*, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 233 del 2003, che ha recepito la direttiva n. 99/92/CE relativa alle prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischio di atmosfere esplosive.

- Il Titolo XII (Disposizioni in materia penale e di procedura penale) reca disposizioni relative all'esercizio di fatto di poteri direttivi, talune modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nonché disposizioni in materia di prescrizione e definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto.
- Il Titolo XIII reca disposizioni finali ed in particolare enuncia le abrogazioni apportate dal decreto legislativo n. 81 del 2008. Al riguardo, si ritiene opportuno segnalare come l'articolo 304, comma 1, lett. c), preveda l'abrogazione, oltre che delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994, della gran parte delle disposizioni di cui alla legge n. 123 del 2007 e come la successiva lett. c) contempli una sorta di "clausola di salvaguardia", in tutta evidenza destinata ad operare nella eventualità che l'elencazione espressa contenuta nell'articolo in commento, non debba, in sede di applicazione concreta, risultare esaustiva. (Tiraboschi, Fantini, Golzio, Pennesi 2008).

Nel D.Lgs 81/08 ritroviamo alcune definizioni importanti per il tema trattato.

Definizione di lavoratore: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito è equiparato anche:

il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; **l'allievo** degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; **il volontario** come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile;

Definizione di datore di lavoro, dirigente e preposto

Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa

Dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

Preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Artt. 17 e 18 T.U.S.L – Obblighi del datore di lavoro

- valutare tutti i rischi
- redigere il documento di valutazione dei rischi
- programmare le misure di prevenzione e protezione
- programmare le azioni per il miglioramento dei livelli di sicurezza
- istituisce il Servizio di Prevenzione e Protezione nominando il RSPP e gli Addetti
- designa i lavoratori incaricati per il servizio di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione.
- nomina il MC
- informare e formare i lavoratori sui rischi e le corrispondenti misure di prevenzione

Novità rispetto alla normativa precedente

- pene inasprite per tutti gli attori della sicurezza
- alcune responsabilità del DDL si possono derogare (art. 16)
- nuovi incentivi per chi si mostra attento al problema
- aumentati i compiti del MC

- redazione DUVRI
- Data certa su ogni documento ufficiale
- Nuove regole per la figura RLS
- e Rischio stress lavoro correlato
- Radiazioni ottiche
- Campi elettromagnetici

Capo III – gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Sezione VII – consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza” (RLS).

Il RLS è strumento di consultazione e partecipazione, è il tramite tra i lavoratori e il DDL in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le modalità di designazione cambiano a seconda se siamo in aziende con meno o più di 15 dipendenti.

Per le aziende fino a 15 dipendenti può essere:

- eletto direttamente dai lavoratori al loro interno
- individuato per più aziende su base territoriale o di comparto produttivo (RLST)
- designato nell’ambito delle rappresentanze sindacali

Per le aziende con più di 15 dipendenti il RLS è eletto dai lavoratori nell’ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Art. 16 T.U.S.L - delega funzioni

- Documento scritto e firmato da DDL, delegato in data certa.
- Il delegato deve avere potere di spesa, requisiti di professionalità adeguata

Incentivi

- Riduzione del premio INAIL
- Art. 11 - attività promozionali finanziamenti di progetti formativi e di investimento da parte di organi dello Stato

Successive modificazioni e integrazioni al Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro

Legge 7 luglio 2009, n. 88

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2008

Le principali novità introdotte da questa legge sono:

- Delega al Governo per l'attuazione di direttive comunitarie, per la disciplina sanzionatoria di violazioni di disposizioni comunitarie, per il riordino normativo nelle materie interessate dalle direttive comunitarie.
- Delega al Governo per l'attuazione della direttiva 2007/47/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 settembre 2007, che modifica la direttiva 90/385/Cee del Consiglio per il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai dispositivi medici, la direttiva 93/42/Cee del Consiglio concernente i dispositivi medici e la direttiva 98/8/Ce relativa all'immissione sul mercato dei biocidi, per l'attuazione della direttiva 2008/50/Ce relativa alla qualità dell'aria ambiente e per un'aria più pulita in Europa, per il riordino della disciplina in materia di inquinamento acustico, per il riordino e la revisione della disciplina in materia di fertilizzanti.
- Disposizioni relative all'attuazione dei regolamenti (Ce) n. 1234/2007 del Consiglio n.589/2008 della Commissione, per quanto riguarda la commercializzazione delle uova, nonché delle direttive 1999/74/ Ce del Consiglio e 2002/4/Ce della Commissione, concernenti la protezione delle galline ovaiole.
- Modifica al decreto-legge 6 novembre 2008, n. 172, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 dicembre 2008, n. 210, recante misure straordinarie per fronteggiare l'emergenza nel settore dello smaltimento dei rifiuti nella regione Campania, nonché misure urgenti di tutela ambientale

D.Lgs 106/09 correttivo del Testo Unico della sicurezza.

Il 5 agosto 2009 è stato pubblicato sulla G.U. n. 180, suppl. ord. n. 142/L il D.Lgs. 106/09 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il Decreto legislativo 106/09 contiene ben 149 articoli che modificano in maniera

incisiva il Decreto legislativo n. 81/2008. Le modifiche salienti risultano essere: In particolare il decreto legislativo in argomento interviene con parecchie modifiche sui Titoli IV, V e VI del Decreto legislativo n. 81/2008 e precisamente: Cantieri temporanei e mobili, Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro, Movimentazione manuale dei carichi. Per quanto concerne il Titolo IV relativo ai cantieri temporanei e mobili vengono modificati quasi tutti gli articoli con la precisazione che si tratta di modifiche in alcuni casi soltanto formali ma in parecchi altri casi sostanziali.

Le **modifiche salienti** sono:

- introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi in settori a particolare rischio infortunistico in modo che in essi possano operare unicamente aziende o lavoratori autonomi rispettosi delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema, in vista della sua estensione in altri ambiti, inizierà ad operare nel settore edile per mezzo della istituzione di una "patente", strumento che utilizzerà un criterio certo e semplice per la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi edili, la quale verrà valutata tenendo conto di elementi quali la effettuazione delle attività di formazione e la assenza di sanzioni da parte degli organi di vigilanza; (D.lgs. 106 09)
- superamento di un approccio meramente formalistico e burocratico al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prestando maggiore attenzione ai profili sostanziali (approccio per obiettivi e non solo per regole). Ad esempio, il correttivo ribadisce la assoluta e inderogabile necessità per ogni impresa di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei propri lavoratori ma, al contempo, semplifica la procedura per dare prova della data del medesimo documento;
- rivisitazione del potere di sospensione dell'impresa, in modo da perfezionare tale importante procedura rendendo maggiormente certi sia i requisiti che ne legittimano la adozione che i casi nei quali la sospensione possa essere imposta; integrale ricezione delle proposte avanzate in sede tecnica dalle parti sociali nell'ambito degli incontri, tenutisi nell'arco degli ultimi quattro mesi del 2008,

presso il Ministero del lavoro e finalizzati alla predisposizione di un "avviso comune" tra loro sulla salute e sicurezza in ambiente di lavoro

- definizione di un corpo normativo coerente anche con la realtà e le caratteristiche delle piccole e medie imprese e con le peculiarità delle forme di lavoro atipico e temporaneo; (D.lgs. 106 09)
- valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali quali strumenti di ausilio alle imprese e ai lavoratori per il corretto adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per l'innalzamento dei livelli di tutela negli ambienti di lavoro;
- miglioramento della efficacia dell'apparato sanzionatorio, con l'obiettivo di assicurare una migliore corrispondenza tra infrazioni e sanzioni;

L'intero apparato sanzionatorio è stato rimodulato con il principio di un sostanziale aumento (rispetto al D.Lgs. 626/94) delle sanzioni pecuniarie di circa un 30% e una sostanziale conferma delle pene detentive.

CAPITOLO SECONDO

LA PREVENZIONE SOCIALE

2.1 Gli istituti di prevenzione, controllo e vigilanza: il sistema pubblico della prevenzione

L'organo di vigilanza, oltre a verificare la rispondenza alle prescrizioni di legge di ambienti, macchine e impianti e con cadenza periodica la loro efficienza, soprattutto quella di attrezzature ritenute particolarmente a rischio, svolge un'attività consultiva.

La vigilanza sull'applicazione delle norme è svolta:

- Dall'ULSS attraverso gli SPISAL
- Dai VIGILI DEL FUOCO (antincendio, evacuazione, uscite di sicurezza)
- ISPETTORATO DEL LAVORO

ULSS (Unità Locali Socio Sanitarie):

La vigilanza viene effettuata dalle ULSS attraverso il Servizio di Igiene Pubblica, in particolare tramite una sottodivisione di questo, lo S.P.I.S.A.L. (Servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro).

Alcuni funzionari dello SPISAL assumono la qualifica di UFFICIALI DI POLIZIA GIUDIZIARIA: tale status consente loro di accedere in azienda in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso o di mandato.

A.R.P.A.V.

Si tratta di un servizio di contenuto tecnico. Tra le attività specifiche rientrano alcune verifiche periodiche per determinate attrezzature o impianti (es. impianti di messa a terra, impianti contro le scariche atmosferiche, compressori, ecc.).

I.S.P.E.S.L.

L'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro) è un organo tecnico scientifico alle dipendenze del Ministero della Sanità. Tra le varie competenze particolare importanza assume l'attività OMOLOGATIVA (esempio: omologazione degli apparecchi di sollevamento con portata superiore ai 200 Kg)

ISPETTORATO DEL LAVORO

Organo periferico del Ministero del Lavoro. Dopo la riforma sanitaria del 1978 ha perso gran parte delle competenze trasferite ad altri enti.

Ha comunque mantenuto la titolarità di alcune funzioni in materia di sicurezza sul lavoro: in particolare esercita la vigilanza sull'applicazione delle normative riguardanti le lavoratrici madri, i fanciulli e adolescenti, gli apprendisti, i soggetti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali nonché sul settore delle costruzioni edili o di genio civile, sui lavori in sotterraneo e gallerie, sui lavori mediante cassoni in aria compressa e subacquei, e infine sui lavori in ambito ferroviario e nel settore delle radiazioni ionizzanti

Gli ISPETTORI DEL LAVORO hanno la qualifica di UFFICIALI DI POLIZIA GIUDIZIARIA che si esplica nel potere/dovere di agire ogni qualvolta riscontrino una infrazione delle norme di sicurezza.

I.N.A.I.L.

(Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le malattie professionali).

E' l'istituto che gestisce l'assicurazione obbligatoria per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale. Non è quindi, come i precedenti, un organismo con scopi di vigilanza o prevenzione in senso stretto, ma va ricordato in quanto, in caso di infortunio o malattia professionale, diventa l'interlocutore principale.

VIGILI DEL FUOCO

Sovrintendono a tutta la materia riguardante la PREVENZIONE INCENDI

MAGISTRATURA

Interviene, in particolar modo i pretori, in caso di denunce o di lesioni alla salute dei lavoratori molto gravi.

2.2 Il documento di valutazione dei rischi

La pianificazione della sicurezza

La gestione della sicurezza aziendale non può essere lasciata al caso o essere estemporanea. Essa va pianificata e lo strumento fondamentale per la pianificazione è la:

Valutazione dei rischi

DUVRI – Art. 26

Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza

Il DDL che affida lavori in appalto deve:

- elaborare in collaborazione, con la ditta appaltatrice, un documento volto a eliminare o ridurre al minimo i rischi provocati da interferenza
- fornire informazioni all'appaltatore i rischi specifici presenti in azienda
- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici/lavoratori autonomi

Adempimenti

- Aggiornamento DVR al T.U.
- Predisposizione DUVRI
- Data certa
- Valutazione rischio stress lavoro correlato
- Invio all'INAIL e all'ISPEMA dei dati relativi agli infortuni superiore al giorno
- Divieto visite preassuntive

Valutazione rischio campi elettromagnetici entro 2012

Radiazioni ottiche entro 2010

Sanzioni

Capo IV del Titolo I sanzioni a carico del:

- DDL e del dirigente (art. 55)
- Preposto
- Progettisti, fabbricanti, installatori
- MC

- Lavoratore

Le tipologie di sanzioni sono:

1. restrizione della libertà personale (carcere) per un massimo di un anno e 6 mesi
2. pecuniaria con un'ammenda fino a 15.000 euro.

Principali obblighi inderogabili del DDL:

- valutare tutti i rischi e redigere il Documento di Valutazione dei Rischi
- nominare gli addetti alla sicurezza
- fornire un'adeguata formazione e informazione ai lavoratori

Esempi di sanzioni

- Art. 55 comma 1, 2, 3. Valutazione di tutti i rischi e redigere il DVR con tutti gli elementi dettati per legge: 15000 euro / 8 mesi
- Mancata formazione e informazione dei lavoratori generale e specifica, per gli addetti alle emergenze e per DDL che assume l'incarico di RSPP: 5000 euro / 6 mesi
- Mancata nomina MC: 10000 euro / 6 mesi
- Data certa non presente: 15000 / 8 mesi
- Non comunicare annualmente il nominativo del RLS all'INAIL: 500 euro
- Mancata redazione del DUVRI: 3000 euro / 4 mesi

Che cos'è la Valutazione Dei Rischi (VDR)

Procedimento di identificazione dei pericoli e di stima dei rischi, finalizzato alla prevenzione dei danni alla salute

Pericolo Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni. Es. utilizzo energia elettrica.

Rischio Probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno di un determinato fattore nelle condizioni di impiego o di esposizione. Es. impianto elettrico o componenti dell'impianto a rischio.

VDR come strumento per programmare le misure di prevenzione da attuare in azienda.

Esamina **tutti** gli aspetti attinenti al lavoro.

Individua le cause probabili di lesioni o danni (incidenti, infortuni, malattie professionali, ecc.).

Coinvolge nell'analisi vario Personale (lavoratori dipendenti, appaltatori, personale addetto allo scarico merci, imprese di pulizia, visitatori, ecc.).

Individua i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, indica la possibilità di eliminarli o di ridurli a un livello accettabile.

2.3 Attori delegati alla valutazione dei rischi

Chi concorre alla VDR

- **RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)**

Medico Competente

- **RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)**
- **Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori, gli Installatori.**
- **SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione)**

Il Documento di Valutazione dei Rischi: l'Autovalutazione (aziende < 10 addetti)

Tale documento, custodito in azienda e firmato dal DDL, risulta essere "pericoloso" poichè si dichiara di aver effettuato la valutazione dei rischi e di aver attuato le misure di riduzione del rischio, ed essendo generico è facile dimostrare che alcuni rischi presenti non sono gestiti correttamente.

Secondo alcuni è più consono sviluppare un documento, anche se semplice, ma strutturato in modo da evidenziare chiaramente i rischi presenti e le relative misure di riduzione adottate.

Il coinvolgimento del personale

Perché il sistema funzioni bisogna che tutto il personale venga coinvolto in maniera adeguata. Per questo sono previste, per tutti gli operatori aziendali, attività di:

- **informazione**
- **formazione**
- **addestramento**

CAPITOLO TERZO

I FATTORI DI PERICOLO E LA PREVENZIONE

3.1 I fattori di pericolo e la loro valutazione: l'ergonomia

Ergonomia

L'**ergonomia** è quella scienza che si occupa dell'interazione tra gli elementi di un sistema (umani e d'altro tipo) e la funzione per cui vengono progettati (nonché la teoria, i principi, i dati e i metodi che vengono applicati nella progettazione), allo scopo di migliorare la soddisfazione dell'utente e l'insieme delle prestazioni del sistema.

In pratica è quella scienza che si occupa dello studio dell'interazione tra individui e tecnologie. La qualità del rapporto tra l'utente e il mezzo utilizzato è determinata dal livello di ergonomia. Il requisito più importante per determinare questo livello è la sicurezza seguito dall'adattabilità, l'usabilità, il comfort, la gradevolezza, la comprensibilità, e così via.

Un oggetto facilmente usabile e sicuro sarà molto ergonomico, un oggetto di utilizzo ostico che implica grande sforzo cognitivo sarà poco ergonomico. Fra i vari studi al fine di arrivare ad un'ideale ergonomia, quello della chinetosfera è fra i più rilevanti, al fine di calcolare gli spazi utili per la massima abilità dei movimenti dell'utente.

Nell'ambito delle attività lavorative il problema dell'ergonomia è considerato dalla legislazione italiana in relazione alla difesa della salute del lavoratore: l'articolo 15, lett. d) del D.Lgs. 81/2008 impone "il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo".

3.2 I dispositivi di prevenzione

Dispositivi di protezione individuale (DPI)

Criteri per la valutazione dei requisiti dei dispositivi di protezione

Requisiti funzionali:

- capacità di neutralizzare o ridurre il rischio specifico;
- assenza di impedimenti alle funzioni operative;
- tollerabilità (non deve essere fonte di disagio);
- resistenza all'usura

Requisiti dei DPI

- adattabilità alla persona;
- resistenza agli agenti specifici;
- assenza di parti pericolose;
- facilità nell'indossare/togliere il DPI;
- facilità nel consentire le operazioni di pulizia, disinfezione e manutenzione;

Requisiti dei materiali

- compatibilità con le condizioni microclimatiche nelle quali dovrà essere indossato;
- assenza di reazioni allergiche a contatto con l'epidermide;
- resistenza meccanica alle operazioni di pulizia, manutenzione ecc.

Obblighi

- Il lavoratore non può rifiutarsi di utilizzare i Dispositivi Personali di Protezione Individuale messi a disposizione dall'azienda.
- Il lavoratore è tenuto ad usare con cura i dispositivi ed a chiederne la sostituzione immediata in caso di usura o danneggiamento.
- **Il lavoratore non apporta di propria iniziativa modifiche ai DPI.**

- In caso di inadempienza possono essere applicate le sanzioni previste dal contratto collettivo di lavoro.
- In caso di inosservanza e/o infortunio possono essere applicate delle sanzioni penali da parte degli organi di vigilanza e della magistratura.

.3.3 Il libretto formativo del cittadino

Presentazione

Il 'Libretto formativo del cittadino' raccoglie informazioni, dati e attestazioni riguardanti le esperienze di tipo educativo/formative e lavorative, effettuate anche in ambito sociale, ricreativo o familiare da ogni individuo.

E' stato istituito nell'ambito del percorso attuativo della "legge Biagi". Il Decreto legislativo n. 276/2003 lo definisce come lo strumento di registrazione delle "competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché delle competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate". Responsabili del rilascio del Libretto sono le Regioni, che possono delegare ad altri soggetti. Responsabile dell'aggiornamento del Libretto è essenzialmente l'individuo che ne è titolare. La finalità prioritaria del Libretto riguarda la persona, essendo questo strumento al servizio del cittadino in generale ed in particolare per il cittadino-lavoratore per renderne riconoscibili e trasparenti le competenze acquisite, e renderle quindi utilizzabili, soprattutto in "situazioni di transito" e cambiamento nel contesto di lavoro o di formazione.

Il libretto conferisce valore di scambio al patrimonio di competenze acquisite. Non ha, pertanto, una "valenza burocratica" quanto l'intento di far emergere tale patrimonio nella sua integrità, rispettando l'unicità della persona.

Il libretto rappresenta, dunque, un raccoglitore di informazioni aggregate ed "evolutive" delle competenze della persona e, in quanto tale, si distingue da altri strumenti di

raccolta dati più "statici" e frammentati. E' da tener presente, infine, che questo strumento, risultante da un confronto tra tutti gli attori istituzionali e non, propone un format omogeneo a livello nazionale e trasversale ai diversi sistemi che governano l'istruzione, la formazione e il lavoro nel nostro Paese.

Certificazione delle competenze

Per competenza certificabile, ai sensi dell'art. 1 del decreto ministeriale 174/2001, si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale, e/o esperienze lavorative, e/o autoformazione, valutabili anche come crediti formativi.

Gli standard minimi di competenza, al fine di garantire omogeneità al sistema ed in relazione ai diversi settori produttivi debbono comprendere:

- a) il riferimento alla figura o gruppi di figure professionali e alle attività o aree che le caratterizzano;
- b) la descrizione delle competenze professionali e i criteri per la valutazione del possesso di tali competenze;
- c) l'individuazione della soglia minima riferita al possesso delle competenze.

E' competenza delle Regioni la definizione dei percorsi formativi in termini di contenuti e di metodologie didattiche.

Al fine di consentire flessibilità e adattabilità al sistema, in relazione alle esigenze territoriali, le Regioni possono ulteriormente integrare gli standard minimi nazionali.

Gli standard minimi nazionali sono soggetti ad aggiornamento periodico, in particolare per rispondere a richieste in proposito avanzate dalle Regioni.

La funzione della certificazione delle competenze è svolta dalle Regioni che, sempre nell'ambito della loro autonomia normativa e regolamentare, ne disciplinano le procedure di attuazione, tenuto conto degli standard minimi fissati a livello nazionale e dei principi di cui al successivo

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, in adempimento a quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 18 febbraio 2000 - all. b - ha elaborato il D.M. 174/2001 che definisce le

procedure per l'avvio di un sistema nazionale di certificazione di competenze nella formazione professionale, al fine di garantire la trasparenza dei percorsi formativi e di permettere la realizzazione delle "passerelle" tra i diversi sistemi. Sempre a garanzia della trasparenza in materia di certificazioni è stato inoltre istituito presso l'Isfol, nel corso del 2002, il Punto Nazionale di Riferimento Italia in materia di certificazioni, così come previsto dalla Commissione europea in tutti gli Stati membri.

A chi è utile

Il Libretto è utile e fruibile per il mercato del lavoro e per il sistema dell'istruzione e formazione, ma è primariamente uno strumento di valorizzazione della persona, riconoscibile dalle istituzioni per la garanzia e la tutela dei soggetti.

In particolare:

a) E' utile per la persona

Il Libretto formativo, rappresenta, per la persona, uno strumento di comunicazione che risponde a tre obiettivi principali:

- fornire informazioni sul soggetto e sul suo curriculum di apprendimento formale e non formale per la ricerca di un lavoro, per la mobilità professionale e per il passaggio da un sistema formativo all'altro;
- rendere riconoscibili e trasparenti competenze comunque acquisite e potenzialità professionali;
- orientare gli individui nelle scelte di vita e nei progetti professionali.

b) E' utile per il mercato del lavoro

Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato a:

- facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un processo di inserimento (ad esempio nei contratti di apprendistato) e mobilità lavorativa (ad esempio nelle varie forme di contratto flessibile);

- evidenziare il percorso formativo e professionale del soggetto, con particolare attenzione alle potenzialità, alle aspirazioni e ai livelli di eccellenza ottenuti.

c) E' utile per le Istituzioni

Per le istituzioni locali e per il sistema dell'istruzione e formazione professionale, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di garanzia e formalizzazione, finalizzato a:

- valorizzare i sistemi di certificazione e riconoscimento, in atto nei sistemi dell'istruzione e della formazione professionale;
- garantire la trasparenza e la leggibilità delle informazioni e dei dati formativi e professionali di un soggetto anche in una dimensione europea, facilitando la flessibilità e la personalizzazione dei percorsi;
- garantire la visibilità delle competenze e delle esperienze maturate dagli individui in una logica di mobilità geografica e professionale e di apprendimento su tutto l'arco della vita.

Fonti normative

La previsione della realizzazione di un "libretto formativo" è contenuta in vari provvedimenti normativi nazionali a partire dall'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 che, all'allegato B, individua nel libretto formativo del cittadino lo strumento per "documentare il curriculum formativo e le competenze acquisite" dalle persone.

Il DM 174/2001 ribadisce che nel libretto formativo sono riportate le certificazioni delle competenze effettuate: a) al termine di un percorso di formazione professionale di norma finalizzato all'acquisizione di una qualifica; b) in esito a percorsi di formazione parziale ovvero in caso di abbandono precoce del percorso formativo o in percorsi che non conducono all'acquisizione di qualifica; c) a seguito di esperienze di lavoro e di autoformazione su richiesta degli interessati.

Il D.Lgs. 276/2003 attuativo della L.30/2003 integra quanto previsto dall'Accordo del 2000 e dal DM 174/2001, prevedendo che:

- la definizione del libretto avvenga di concerto tra il MLPS, il MIUR previa intesa con la Conferenza Unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali;

- in esso siano registrate "le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate"

A seguito di quanto previsto dall'art. 2 comma i del citato D.Lgs. il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha costituito un gruppo di lavoro con il compito di:

- individuare gli elementi costitutivi di una proposta di libretto formativo inteso come strumento per la messa in trasparenza delle competenze, prendendo atto e, quindi, tenendo conto:

- a) dei vincoli e dei limiti attualmente costituiti dallo stato ancora non definito del confronto a livello nazionale sul tema degli standard minimi, del riconoscimento e della certificazione delle competenze;

- b) delle indicazioni comunitarie in materia di trasparenza delle qualifiche e dei titoli (in particolare della Decisione del 15/12/2004 "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass);

- c) di quanto già sviluppato in contesti specifici in tema di messa in trasparenza delle competenze (in particolare rispetto ad esperienze regionali);

- delineare e definire nel dettaglio la proposta di libretto, unitamente a quella relativa ad una sua prima sperimentazione nelle Regioni e Province Autonome.

Anche l'ISFOL - quale organismo di assistenza tecnica - è stato inserito nel gruppo tecnico costituito presso il MLPS. Il gruppo tecnico ha avviato i lavori il 22 aprile 2004, sulla base di un preciso mandato che prevede:

- definizione di un format comune minimo di libretto formativo per la messa in trasparenza e registrazione delle competenze;

- definizione di linee guida per l'utilizzo dello strumento da parte degli operatori;
- definizione di un percorso di sperimentazione su scala nazionale dello strumento, relative azioni di formazione degli operatori che saranno chiamati ad attuare la sperimentazione ed azioni di divulgazione presso i cittadini.

Il lavoro svolto dal gruppo tecnico si colloca nell'ambito di quanto specificatamente previsto dall'articolo 2 del D.Lgs. 276/2003. In particolare:

a) tiene conto dei diversi provvedimenti che affrontano il tema del libretto formativo con angolature diverse, ma intendendolo sempre come strumento di registrazione. Mentre, infatti, l'Accordo del 2000 ed il DM 174/2001 guardano al libretto soprattutto dalla prospettiva del sistema di formazione professionale, il D.Lgs 276/2003 adotta un approccio dal versante del sistema del lavoro individuando in esso lo strumento per la raccolta e la registrazione delle competenze del cittadino-lavoratore comunque acquisite "purché riconosciute e certificate". Il libretto si configura quindi come una delle misure per l'attuazione delle politiche di lifelong e lifewide learning promosse dall'Unione Europea, poiché punta ad una maggiore trasparenza delle qualifiche in funzione della garanzia per ogni individuo di vedersi riconosciuto il proprio patrimonio di competenze soprattutto in situazioni di mobilità formativa o lavorativa.

b) ha una natura trasversale, poiché riguarda diversi contesti e sistemi che l'individuo si trova ad "attraversare" nel suo percorso di apprendimento permanente. Coerentemente, pertanto, non può che essere frutto di una cooperazione istituzionale (tra Regioni/Province autonome e tra queste ed i Ministeri) e di concertazione (con le forze sociali). Tiene conto, infine, del portfolio delle competenze, previsto dal Decreto del MIUR n. 100/2002 art.7 e della legge 53/2003, con particolare riferimento alla scuola per l'infanzia.

c) il libretto, dovendo accogliere le registrazioni delle competenze "riconosciute e certificate", non può costituire un'operazione "chiusa" nel tempo, ma si configura come percorso necessariamente raccordato a quello in atto per l'individuazione degli standard di riconoscimento e certificazione.

Compiti delle regioni e delle Province autonome

Le Regioni e le Province autonome sono i soggetti titolari del rilascio del libretto formativo. Ciascuna Regione e Provincia autonoma dovrà individuare le tipologie di soggetti preposti a supportare la persona - almeno nella fase di introduzione e sperimentazione dello strumento - nella compilazione ed aggiornamento del libretto formativo, garantendone, mediante idonee misure di controllo, la effettiva capacità e competenza a svolgere il servizio.

In particolare, esse dovranno garantire i seguenti requisiti minimi:

- che nell'attivazione del libretto i soggetti autorizzati ad assistere i singoli individui abbiano le competenze professionali necessarie per instaurare una corretta relazione con gli stessi;
- che rispettino il carattere volontario dello strumento e, quindi, delle scelte che la persona opera rispetto a ciò che intende mettere in trasparenza;
- che mantengano costantemente centrale la prospettiva di valorizzazione dell'individuo, anche al fine di orientarlo nei progetti professionali e nelle scelte di vita, o indirizzarlo in percorsi per la successiva validazione delle competenze non ancora certificate.

Le Regioni e le Province autonome dovranno, inoltre, garantire, in coerenza con il piano di attivazione ed implementazione dello strumento che verrà definito congiuntamente agli altri attori istituzionali e non, a livello nazionale e, nell'ambito di esso, delle relative azioni realizzate a livello regionale, la massima diffusione ed informazione circa le caratteristiche dello strumento stesso presso i potenziali utilizzatori.

E' da sottolineare purtroppo che ad oggi l'utilizzo di questo prezioso strumento che è il libretto formativo non è ancora posto in essere dai soggetti interessati e/o abilitati nel rilasciarlo.

CAPITOLO QUARTO

CONTESTUALIZZAZIONE ECONOMICA E SOCIALE

4.1 La Riforma Biagi e il contesto europeo

Contesto europeo

Nel 1997 con il summit di Lussemburgo è nata la Strategia europea per l'occupazione (SEO) in risposta all'esigenza di cooperazione e coordinamento delle **politiche occupazionali** fra gli Stati membri. In quel contesto sono state adottate le prime linee guida per le politiche occupazionali dei singoli Stati membri: questi, pur rimanendo assolutamente sovrani nella definizione delle proprie politiche per l'occupazione, sono sottoposti alla sorveglianza del Consiglio europeo, il quale, a maggioranza qualificata, ha il potere di rivolgere Raccomandazioni nei confronti di un singolo Stato membro.

Le linee guida elaborate per la **SEO** svilupparono alcune priorità tematiche e si articolano su quattro pilastri:

- 1) migliorare l'**occupabilità** soprattutto attraverso una politica tesa a favorire l'acquisizione di adeguate competenze per cogliere le opportunità di lavoro in un mondo in rapida evoluzione;
- 2) sviluppare lo **spirito imprenditoriale** per agevolare l'avvio e la gestione di un'impresa e l'occupazione nella stessa;
- 3) promuovere l'**adattabilità** per elaborare nuove flessibili modalità di lavoro che concilino la sicurezza dei lavoratori e la flessibilità per i datori di lavoro;
- 4) rafforzare le **pari opportunità** per garantire parità di accesso al posto di lavoro per donne e uomini, come pure uguaglianza di trattamento sul lavoro.

Nel marzo del 2000, il Consiglio europeo di Lisbona, fissò nuovi ambiziosi obiettivi: ottenere entro il 2010 un tasso di occupazione tra il 60 ed il 70% al fine di raggiungere la piena occupazione e, nel dicembre dello stesso anno, il consiglio di Nizza introdusse anche il tema della qualità del lavoro come obiettivo della Strategia europea per l'occupazione.

In linea con la nuova impostazione data dall'agenda di Lisbona e in risposta alla richiesta del vertice di Barcellona di linee direttrici più semplici e più efficaci, la Commissione

propose quindi che la gestione della Strategia venisse migliorata con servizi più efficaci, con una maggiore partecipazione delle parti sociali, con la mobilitazione degli attori interessati e un adeguato sostegno finanziario. Inoltre, ribadì anche l'esigenza di un allineamento al processo di Lisbona, in vista delle sfide economiche emergenti e dell'allargamento. Da queste valutazioni, che furono elaborate anche attraverso l'esame dei Piani d'Azione Nazionali per l'occupazione realizzati dagli Stati membri, iniziò una fase di profonda revisione della struttura istituzionale ed una riorganizzazione dei contenuti e degli obiettivi della SEO. Da questa riorganizzazione sono scaturite delle **nuove linee guida** ispirate a principi di trasparenza, concretezza e misurabilità che sostanzialmente abbandonano la logica dei pilastri per prefiggersi tre obiettivi strategici di carattere generale:

- piena occupazione;
- qualità e produttività;
- coesione sociale e inclusione.

Le nuove linee guida sono:

- misure attive e preventive per i disoccupati e gli inattivi;
- creazione di occupazione e imprenditorialità;
- affrontare il cambiamento e promuovere l'adattabilità e la mobilità nel mercato del lavoro;
- promuovere lo sviluppo del capitale umano e la formazione lungo tutto l'arco della vita;
- accrescere l'offerta di lavoro e promuovere l'invecchiamento attivo;
- pari opportunità (eguaglianza di genere);
- promuovere l'integrazione e combattere la discriminazione nei confronti delle persone svantaggiate nel mercato del lavoro;
- *make work pay* attraverso incentivi che rafforzino l'attrattività del lavoro;
- trasformare il lavoro irregolare in lavoro regolare;
- affrontare le disparità regionali in materia di occupazione.

L'attuazione degli obiettivi strategici è agevolata dall'applicazione del metodo di coordinamento aperto inteso come strumento per diffondere la migliore pratica e

conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'UE. Il metodo di coordinamento aperto è associato al potenziamento del ruolo di guida e di coordinamento del Consiglio europeo in funzione di una direzione strategica più coerente e di un efficace monitoraggio dei progressi compiuti. Ha inoltre portato al coinvolgimento di tutti gli attori sociali, come auspicato dalla Commissione, anche in relazione alle competenze territoriali in materia di occupazione e formazione.

La Commissione ha invitato il Consiglio europeo (tenutosi a Bruxelles il 25 e 26 marzo 2004) ad approfittare della ripresa economica e della dinamica dell'allargamento per dare nuovo impulso alla strategia di Lisbona. La promozione di una crescita economica sostenibile e la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro restano saldamente ai primi posti nell'agenda dell'Unione. Ciò può essere realizzato perseguendo politiche macroeconomiche orientate alla crescita e alla stabilità, accelerando le riforme economiche, adottando misure determinanti per accrescere l'occupazione e modernizzare il modello sociale europeo.

Le priorità individuate dal Consiglio prevedono di:

1. migliorare gli investimenti nelle **reti** e nella **conoscenza** e quindi accelerare gli investimenti nelle infrastrutture critiche dei trasporti e delle telecomunicazioni, nonché nella ricerca e nell'innovazione. Per raggiungere questi obiettivi, sarà necessario disporre in misura sufficiente di risorse umane qualificate, e a tal fine sono indispensabili gli investimenti nell'istruzione e nella formazione
2. rafforzare la competitività dell'**industria** e dei **servizi** con una serie di proposte legislative, attualmente al vaglio del Parlamento e del Consiglio, come la proposta di direttiva quadro che offrirebbe alle imprese procedure semplificate per proporre servizi in tutta l'Unione. La Commissione auspica lo sviluppo di più ampie sinergie tra il settore industriale, il settore ambientale e il settore della ricerca
3. promuovere il prolungamento della **vita attiva**, incoraggiando l'invecchiamento attivo, ossia incoraggiare i lavoratori anziani a rimanere nella forza lavoro per far fronte alle esigenze dettate dall'invecchiamento della popolazione.

Focus tematico nazionale

Tra gli interventi riconosciuti nel nostro Paese in linea con la Strategia comunitaria per

l'occupazione (SEO) figurano la legge 196/979, l'adozione di una normativa per il part time e per i congedi parentali, e soprattutto la definizione, a partire dal *Libro Bianco* del 2001, di una **riforma** complessiva del **mercato del lavoro**. Il citato *Libro Bianco* indica gli obiettivi prioritari della riforma, obiettivi recepiti dal Patto per l'Italia del luglio 2002 che ha aperto la strada alla legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 (Legge Biagi) e ai successivi decreti attuativi. Gli scopi della riforma, che si ispirano alle indicazioni delineate a livello comunitario, sono:

- la creazione di un **mercato del lavoro trasparente** ed efficiente in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione regolare e di qualità;
- la messa in atto di una **strategia coordinata** volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro;
- l'introduzione di **forme di flessibilità** regolata e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro;
- l'introduzione di **nuove tipologie di contratto** al fine di far procedere di pari passo l'organizzazione del lavoro e i mutamenti dell'economia, nonché di allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- il perseguimento di **politiche del lavoro efficaci e moderne**, a favore di quelle categorie di persone che oggi incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno.

La riforma Biagi inoltre contempla un insieme di interventi volti soprattutto alla promozione di un lavoro di migliore qualità e di una società attiva, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti. L'obiettivo è quello di ottenere regole più moderne, modulabili e adatte alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, con particolare riguardo alle donne, ai giovani e a quanti sono a rischio di esclusione sociale, favorire l'emersione del lavoro nero e una più equa ripartizione delle tutele per tutti coloro che si affacciano sul mercato.

L'approvazione della legge Biagi, entrata in vigore il 13 marzo 2003, ha permesso di creare schemi e regole flessibili e adattabili volte a perseguire gli obiettivi suddetti. Con questa legge il Parlamento autorizza il Governo a emanare alcuni decreti contenenti misure di particolare rilevanza e priorità per riformare in tempi rapidi il mercato del lavoro, al fine di raggiungere un più alto grado di occupazione che, nel nostro Paese, è tra i più bassi d'Europa.

I principi cui la delega si ispira sono:

- a. snellimento e semplificazione delle procedure di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- b. modernizzazione e razionalizzazione del sistema del collocamento pubblico, al fine di renderlo maggiormente efficiente e competitivo;
- c. incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e operatori pubblici, ai fini di un migliore funzionamento del mercato del lavoro, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province;
- d. identificazione di un unico regime di accreditamento per gli intermediari pubblici, con particolare riferimento agli enti locali, e privati.

La legge inoltre regolamenta le seguenti tipologie contrattuali:

1. contratti a contenuto formativo e di tirocinio;
2. lavoro a tempo parziale;
3. tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite.

Inoltre la legge delega il Governo a razionalizzare:

1. la certificazione dei rapporti di lavoro;
2. le funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.

Con il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 si attuano le direttive contenute nella legge Biagi. Le principali innovazioni introdotte dal decreto riguardano le seguenti macroaree:

I) Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro, che si trasforma come segue:

- a) Riforma del collocamento pubblico, gli uffici di collocamento vengono trasformati in centri per l'impiego, cessa il monopolio del collocamento pubblico e entrano nel mercato

operatori anche privati;

b) Introduzione della Borsa continua nazionale del lavoro, basata su una rete di nodi regionali e definita come un sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro, è finalizzata a favorire una maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro;

c) Agenzie per il lavoro, che ampliano le proprie attività divenendo soggetti che possono operare a tutto campo seppure con opportune autorizzazioni;

d) Accredimento degli operatori, le regioni istituiscono appositi elenchi per l'accREDITamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio;

e) Tutele e lavoratori svantaggiati, sono state introdotte particolari forme di tutela a garanzia dei diritti soggettivi dei lavoratori, con particolare riguardo delle categorie svantaggiate;

II) **Somministrazione di lavoro**: non si tratta di una vera e propria novità, in quanto già con il "pacchetto Treu" era stato introdotto l'istituto del lavoro interinale. Ora però viene ammessa la possibilità di somministrare da parte degli operatori di intermediazione, oltre che lavoro a tempo determinato, anche manodopera a tempo indeterminato (staff leasing);

III) **Tipologie contrattuali**, di cui:

a) **Lavoro intermittente o a chiamata**, trova la sua origine nell'esperienza statunitense; è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa;

b) **Lavoro ripartito**, tipologia contrattuale già disciplinato per la prima volta dalla circolare ministeriale del 7 aprile 1998, n. 43 è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa

c) **Lavoro part-time**, il decreto 276 apporta varie modifiche nell'ambito della preesistente normativa le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibile o atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani). Tali modifiche sono attuate

principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale;

d) All'interno della riforma sono rinvenibili **tre nuove tipologie di contratto di apprendistato:**

1) **per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:** è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio di competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego, o dai soggetti privati accreditati nel libretto formativo.

2) **contratto di apprendistato professionalizzante:** è finalizzato al raggiungimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il riconoscimento dei risultati raggiunti viene certificata nel libretto formativo.

3) **contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:** volto al conseguimento di titoli di studio di livello secondario, universitari, dell'alta formazione e la specializzazione tecnica superiore

e) **Il contratto di inserimento,** diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di soggetti;

f) **Lavoro a progetto o lavoro occasionale,** rientrano in questo contesto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione; essi devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore e devono contenere l'indicazione di una durata determinata o determinabile. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Tra gennaio e marzo 2004 sono state inoltre emanati una serie di circolari e decreti volti

a chiarire e puntualizzare ulteriormente alcuni aspetti particolari della legge. Tra esse da sottolineare la circolare dell'8 gennaio 2004, n. 1 che disciplina i contratti a progetto e le circolari nn. 9 e 10 del 18 marzo sul lavoro part-time e cooperativo. È in progetto anche la revisione dello Statuto dei lavoratori che verrà trasformato in Statuto dei lavori (come definito dal decreto ministeriale 4 marzo 2004): il ministro ha insediato una Commissione che dovrà redigere una proposta di modifica da cui nasca il nuovo Statuto.

Decreto 276/2003 di attuazione della Legge Biagi: alcune definizioni

Si riportano le definizioni di alcuni termini che la legge utilizza al fine di rendere meno incerta l'attribuzione di significato ai contenuti espressi:

Accreditamento: provvedimento mediante il quale le regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta.

Lavoratore svantaggiato: qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro

Associazioni di datori e prestatori di lavoro: organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Lavoratore: qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro.

Autorizzazione: provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, di seguito denominati "agenzie per il lavoro", allo svolgimento delle attività di somministrazione, fornitura, orientamento al lavoro.

Libretto formativo del cittadino: libretto personale del lavoratore in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate.

Borsa continua del lavoro: sistema aperto di incontro domanda-offerta di lavoro

finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire la maggior efficienza e trasparenza del mercato del lavoro, all'interno del quale cittadini, lavoratori, disoccupati, persone in cerca di un lavoro, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro possono decidere di incontrarsi in maniera libera e dove i servizi sono liberamente scelti dall'utente.

Ricerca e selezione del personale: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa. Essa comprende l'analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente e l'individuazione e la definizione delle esigenze della stessa.

Enti bilaterali: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Somministrazione di lavoro: la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine.

Intermediazione: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito

della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

Supporto alla ricollocazione professionale: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.

Mercato del lavoro e Servizi per l'Impiego

Operatori privati

Il Decreto Ministeriale (DM) del 23 dicembre 2003 ha definito i criteri e le procedure per la autorizzazione degli operatori privati a operare sul mercato del lavoro.

La piena operatività delle nuove agenzie per il lavoro dipende da un ulteriore decreto ministeriale, trasmesso alla Conferenza unificata dal 9 dicembre 2003 e su cui il confronto con le parti sociali si è già positivamente concluso.

Le nuove agenzie per il lavoro potranno svolgere una o più delle seguenti attività: somministrazione di lavoro a tempo determinato (vecchio lavoro interinale) e a tempo indeterminato (il cosiddetto *staff leasing*); intermediazione e collocamento; ricerca e selezione del personale; ricollocazione professionale (cosidetto. *outplacement*).

Operatori pubblici

La riforma ha esteso anche alle Università, pubbliche e private, la possibilità di svolgere attività di intermediazione; la norma è già pienamente operativa.

Gli istituti scolastici e gli enti locali potranno essere autorizzati a svolgere attività di intermediazione una volta adottato il DM sulle competenze professionali e sui locali adibiti all'uso.

Raccordo operatori pubblici e privati

Per evitare che ai servizi pubblici rimangano le fasce deboli e di difficile collocazione nel mercato del lavoro e al privato i gruppi più appetibili dalle aziende, la riforma ha

introdotto, in via sperimentale, una forma di collaborazione tra agenzie per il lavoro e operatori pubblici; con questa finalità sono stati istituiti dal Comune di Milano gli Sportelli “Marco Biagi”, anche grazie a un finanziamento ministeriale. Per il collocamento dei lavoratori disabili la riforma prevede sperimentazioni basate su accordi territoriali; esiste già una prima applicazione in provincia di Treviso.

Borsa Continua Nazionale del Lavoro

Le Regioni stanno costituendo i nodi regionali che comporranno il sistema nazionale.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con il Ministero della Innovazione e le Regioni, sta definendo gli standard tecnici e i meccanismi di scambio tra i diversi sistemi regionali per assicurare il raccordo e il coordinamento del sistema a livello nazionale.

Somministrazione di lavoro e regime degli appalti

Appalti di servizi e trasferimento ramo d’azienda

La nuova disciplina è già operativa.

Distacco

Il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali ha emanato una circolare esplicativa; è la prima volta che il distacco viene regolamentato nel nostro ordinamento da parte del legislatore.

Somministrazione

La nuova disciplina sarà pienamente operativa non appena si avvieranno le procedure per l’autorizzazione alla somministrazione di lavoro da parte delle agenzie del lavoro. Nel frattempo prosegue l’attività delle agenzie di lavoro interinale.

Contratti a orario ridotto, modulato o flessibile

Il lavoro a tempo parziale

La nuova disciplina è già pienamente operativa.

Una circolare del Ministero del lavoro fornisce indicazioni in merito alle nuove opportunità per lavoratori e imprese.

Il lavoro a coppia

La nuova disciplina è già pienamente operativa.

Il lavoro intermittente

Le parti sociali sono chiamate a indicare le ragioni oggettive, di tipo intermittente o

saltuario, che consentono il ricorso a questo contratto. La disciplina del lavoro intermittente è quindi solo parzialmente operativa.

Il lavoro intermittente per il week-end o per periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie) è invece pienamente operativo.

Anche il lavoro intermittente di tipo soggettivo, e cioè riservato a giovani disoccupati con meno di 25 anni e a lavoratori over 45 espulsi da processi produttivi è stato reso pienamente operativo da un DM che quantifica l'indennità di disponibilità da corrispondere al lavoratore in attesa di chiamata.

Contratti a contenuto formativo e sostegno alle fasce deboli

Il contratto di inserimento

È già pienamente operativo il contratto di inserimento rivolto alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Il nuovo apprendistato

Per l'avvio del nuovo apprendistato si attendono gli interventi normativi delle Regioni sulla base anche del confronto tra queste con le parti sociali.

Il contratto di formazione e lavoro

Contratto di formazione e lavoro scomparirà con gradualità dal settore privato.

Lavoro a progetto e lavoro accessorio

Il lavoro a progetto

È pienamente operativo; una circolare esplicativa ha definito la figura contrattuale, che non comporta la scomparsa delle collaborazioni coordinate e continuative, ma più semplicemente la loro riconducibilità a un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

Lo schema del lavoro a progetto è diventato obbligatorio per tutte le ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa attivate nel settore privato, salvo ipotesi che non sollevano perplessità o sospetti di evasione legale e contributiva.

La possibilità di ricorrere alle vecchie collaborazioni coordinate e continuative è mantenuta, in via transitoria, solo con riferimento a intese specifiche tra committenti e istanze aziendali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Attraverso il lavoro a progetto viene stabilita una tutela diretta per il

collaboratore, con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, alla maternità e agli infortuni, nonché in relazione al compenso (che dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato per il committente).

In caso di mancata indicazione del progetto il rapporto di lavoro si considera sin dall'origine come un normale rapporto di lavoro dipendente, salvo la prova contraria che, pur in mancanza di progetto, programma di lavoro o fase di esso, si sia trattato di una prestazione di lavoro genuinamente autonoma.

Il lavoro accessorio

L'operatività del lavoro accessorio per i cosiddetti lavoretti (giardinaggio, cura e assistenza della persona, lezioni private, collaborazione alla realizzazione di manifestazioni private, ecc.) è subordinata alla emanazione di un decreto ministeriale volto a individuare le forme e le modalità della sperimentazione.

Certificazione volontaria dei rapporti di lavoro

In un quadro di flessibilità regolata e sostenibile, la legge Biagi prevede la messa a regime di una procedura di certificazione dei rapporti di lavoro. Tale sistema, su base volontaria, è volto a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro e ad aiutare le parti nella più precisa definizione del testo contrattuale.

Riforma dei servizi ispettivi

Integrazione dell'attività ispettiva

Il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo che mira tra l'altro a:

- integrare gli interventi ispettivi di tutti gli organi di vigilanza, compresi quelli degli istituti previdenziali;
- improntare il sistema delle ispezioni alla prevenzione;
- definire un raccordo efficace fra la funzione ispettiva e quella di conciliazione delle controversie individuali;
- semplificare i procedimenti sanzionatori amministrativi e la procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica.

La riforma della disciplina del socio lavoratore

la normativa è immediatamente dispositiva e quindi è in vigore; la circolare esplicativa è

stata prodotta il 18 marzo 2004.

Abrogazioni intervenute

a far data dal 24 ottobre 2003 per effetto del Decreto Legislativo 276/2003 sono abrogate:

- a) l'autorizzazione preventiva della Direzione provinciale del Lavoro per la costituzione di rapporti di apprendistato per effetto dell'art. 85, comma 1, lettera b) che ha abrogato l'art. 2, comma 2, della legge n. 25/1955;
- b) l'invio alla Direzione provinciale del Lavoro dei contratti a tempo parziale entro i trenta giorni successivi alla stipula, per effetto dell'art. 85, comma 2, che ha soppresso lo specifico riferimento contenuto nell'art. 2, comma 1, del D.L.vo n. 61/2000;
- c) l'esclusione dalla solidarietà ex art. 5, lettera g), della legge n. 1369/1960 autorizzata con provvedimento della Direzione provinciale del Lavoro, per effetto dell'abrogazione della legge n. 1369/1960, intervenuta con l'art. 85, comma 1, lettera c);
- d) l'invio del contratto di lavoro interinale, sottoscritto da società di lavoro temporaneo ed impresa utilizzatrice ex art. 1, comma 7, della legge n. 196/1997, per effetto dell'abrogazione degli articoli da 1 ad 11 della legge n. 196/1997, operata dall'art. 85, comma 1, lettera f).

4.2 Gli attori dell'offerta formativa: la situazione della formazione

I principali attori dell'offerta formativa che erogano corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro nel panorama nazionale sono l'INAIL, l'ISPESL, le Associazioni di rappresentanza degli interessi e tutti quegli enti accreditati a livello nazionale, regionale e provinciale, come ad esempio l'Istituto Veneto per il Lavoro (IVL) nella Regione Veneto. L'attività dell'Istituto si viene a collocare all'interno della dimensione più ampia del sistema Confartigiano del Veneto Formazione, nel quale opera realizzando proprie iniziative e coordinando le attività a livello regionale, collaborando e fornendo servizi ai

Centri di formazione provinciali. Promuove inoltre progetti speciali e d'innovazione metodologica, per migliorare l'efficacia e la qualità degli interventi a favore delle imprese.

I.V.L. è iscritto dal 2003 nell'elenco regionale degli Organismi di Formazione accreditati dalla Regione del Veneto per la Formazione Superiore e la Formazione Continua, ed ha un Sistema di Gestione per la Qualità certificato ISO 9001/2000.

L'accREDITAMENTO delle strutture formative è l'atto con cui le amministrazioni delle Regioni e delle Province autonome riconoscono ad un soggetto pubblico o privato la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione e orientamento finanziati con risorse pubbliche.

L'accREDITAMENTO nasce dall'esigenza di definire standard minimi nazionali di qualità per i soggetti che intendono realizzare attività formative: il primo riferimento normativo è contenuto nella legge 196/97, laddove all'articolo 17 si dispone che le attività di formazione professionale sono svolte da parte delle Regioni e/o delle Province autonome anche in convenzione con enti "aventi requisiti predeterminati".

Con la Programmazione 2000-2006 si è sancita l'entrata a regime dei dispositivi regionali di accREDITAMENTO entro giugno 2003 attraverso il vincolo di accesso ai finanziamenti comunitari per le attività formative.

In questo contesto viene varato il primo impianto regolamentare di riferimento con il D.M. 166/2001.

E' con il decreto n. 180 del 24/02/2003 a seguito della direttiva del Ministero delle attività produttive che viene definitivamente disciplinato l'accREDITAMENTO negli ambiti dell'obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua e orientamento.

Allo stato attuale, tutte le Regioni/PA dispongono di propri elenchi di sedi e/o organismi accREDITATI che vengono periodicamente aggiornati: il Data base nazionale accREDITAMENTO (DBNA) curato dall'Isfol, ente pubblico di ricerca che in collaborazione con il Ministero del Lavoro svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, consulenza e assistenza tecnica per lo sviluppo della formazione professionale, delle politiche sociali e del lavoro, indica la presenza di un quadro variegato di oltre 8.000 sedi accREDITATE.

4.3 I corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro

I principali corsi proposti:

- Corso RLS: corso per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- Corso RSPP Datore di Lavoro: autonominato rspp datore di lavoro;
- Corso Antincendio: formazione dell'addetto alla prevenzione incendi;
- Corso Primo soccorso: corso per l'addetto al primo soccorso e gestione emergenze;
- Corso Formazione e informazione Lavoratore: formazione d.lgs 81/08 lavoratori;
- Patentino muletto: corso mulettista carrellista

In particolare, nella formazione della figura di RSPP, fra quelle con maggiore responsabilità nel panorama della sicurezza sul lavoro, nell'articolazione del corso si mira alla definizione di una figura professionale di alto livello formativo che abbia assunto nuove conoscenze e nuovi strumenti di gestione della sicurezza, che sia capace da subito di attuare la progettazione e definizione di un'organizzazione sistemica affidabile e sicura. Le specifiche attività che potranno essere svolte da chi frequenterà questo corso riguardano:

- inserimento come responsabili ed addetti dei servizi di prevenzione e protezione dai rischi
- responsabili ed addetti nella gestione delle emergenze
- esperti nelle valutazioni del rischio e nei sistemi di gestione della sicurezza
- esperti nella progettazione ed implementazione di piani di gestione dell'emergenza
- docenti in attività di formazione dei vari soggetti della sicurezza nei luoghi di lavoro

I margini di occupazione sono elevati anche in considerazione che la materia è nuova, in continua evoluzione e vi è una carenza di figure professionali tecnico-scientifiche

specializzate in qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e di gestione delle emergenze.

Il percorso formativo include l'introduzione di elementi di base di natura giuridica e tecnico comportamentale sulla percezione e valutazione dei rischi.

Il livello di base per tutti i partecipanti implica saper affrontare con competenza le specifiche misure di sicurezza e salute previste per ogni tipologia di settore lavorativo individuato (classificazione ATECO). Nel corso per RSPP verranno inoltre trattati i rischi di natura psico-sociale, l'organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, le tecniche di comunicazione in azienda e le relazioni sindacali, tutti gli aspetti legati allo sviluppo sostenibile d'impresa sia pubblica che privata quale elemento essenziale che prevede un vincolo indissociabile tra gestione tecnica della salute e la tutela dell'ambiente da parte dell'unità produttiva e gli aspetti tecnici peculiari dei sistemi di gestione.

CONCLUSIONI

Nel presente elaborato si è posta l'attenzione sull'articolazione della formazione che disciplina il complesso tema della sicurezza sul lavoro.

A tale scopo si è fatto riferimento alle normative regionale, nazionale ed europea, in particolare alla Riforma Biagi e ai cambiamenti che ha apportato nella strutturazione del mercato del lavoro. Sono stati presi in considerazione gli istituti di prevenzione, controllo e vigilanza che interessano il sistema pubblico della prevenzione, ed il modo in cui questi funzionano, ponendo l'accento sugli attori deputati alla valutazione dei rischi, sul loro modo di operare ed i loro strumenti. Oltre a ciò, sono stati oggetto di ricerca gli attori dell'offerta formativa e le tipologie di corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Strumenti fondamentali di lavoro sono stati il web, i documenti istituzionali di origine ministeriale e parlamentare, e la letteratura giuridica che tratta l'argomento.

Nel corso del presente studio si è rafforzata la convinzione della necessità di una seria politica sulla sicurezza sul lavoro decisa dal vertice aziendale che deve essere coinvolto in un ambito di studio più generale. La politica del vertice aziendale verso il tema della sicurezza deve essere coerente con le dimensioni aziendali e con le sue effettive possibilità organizzative, economiche e strutturali, cioè come da normativa "deve essere appropriata alla natura e ai rischi dell'azienda".

E' attraverso la politica che vengono espressi gli orientamenti e i valori del direttivo aziendale relativamente alla sicurezza sul lavoro definendo gli obiettivi da perseguire, i mezzi e le risorse da utilizzare e le verifiche dei risultati ottenuti poiché le scelte intraprese devono essere motivate, responsabili e qualificate. Si ribadisce perciò che il vertice deve lavorare su più fronti impegnandosi a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e parallelamente a promuovere attraverso l'analisi, la ricerca e la soluzione di nuovi problemi sul tema della sicurezza in ambito lavorativo.

La "questione sicurezza sul lavoro" non è ancora del tutto definita al momento della compilazione del presente elaborato poiché vi sono ancora dei vuoti culturali e

didattici che interessano questa materia e che sono emersi dallo studio, in particolare il mancato utilizzo nella pratica dell'istituto del "Libretto formativo" del cittadino anche se previsto dalla normativa, e l'assenza di formazione nelle scuole, soprattutto primarie e dell'obbligo, strutture nelle quali sarebbe più appropriato insegnare la "filosofia della sicurezza" già dall'infanzia.

FONTI E BIBLIOGRAFIA

Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000, allegato B

Artt. 32, 35, 38, 41 Cost.

Art 2087 CPC

Art. 16, 17, 18, 26, 55 T.U.S.L.

*Direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE/89/655/CEE, 89/656/CEE, 89/269/CEE/
89/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e
della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*

D.Lgs. 626/1994

D.Lgs. 494/1996

D.Lgs 276/2003

D.Lgs 81/2008

D.Lgs 106/2009

D.M. 174/2001

Dossier Sicurezza 2009 del Ministero del Lavoro

Legge 7 luglio 2009, n. 88

Legge delega del 14 febbraio 2003 n. 30 (cosiddetta Legge BIAGI).

Rapporto annuale INAIL 2008

Galantino L., *La sicurezza del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano 1996 (pag 1-5)

Galantino L. e Hernandez S., *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, G.Giappichelli Editore, Torino 1999

Grisot D., *La sicurezza dei lavoratori, Tecniche Nuove*, Milano 2008

Lai M., *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, G.Giappichelli Editore, Torino 2006

Passarelli G.S., con il coordinamento di Fantini L. e Giuliani A., *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs n. 81/2008*, Ipsoa, Milano 2008 (pag 1-25)

Soprani P., Rausei P., Gheido M.R., Casotti A., Sica A., *Lavoro, salute e prevenzione. Il nuovo Testo Unico sulla sicurezza D.Lgs n. 81/2008*, Ipsoa, Milano 2008

Soprani P., *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano 2001

Stolfa F., *Diritto della sicurezza nel lavoro*, Cacucci Editore, Bari 2001

Tiraboschi M., Fantini L., Golzio L., Pennesi P., *Il Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè Editore, Milano 2008 (pag 1-9; 35-46; 489-494; 563-565)

Toccagni P., *I soggetti della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Edizioni lavoro, Roma 1997

SITOGRAFIA

www.artigiani.vi.it

www.inail.it

www.isfol.it

www.ispesl.it

www.ivl.it

TABELLE

Il quadro infortunistico 2007

Morti accertate per malattie professionali circa 200

SESSO	INFORTUNI	CASI MORTALI
MASCHI	661.377	1.110
FEMMINE	251.033	97
TOTALE	912.410	1.207

Fonte: www.inail.it

Valutazione della presenza di fattori di pericolo derivanti da:

Movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori Movimentazione manuale dei carichi

Valutazione presenza dei fattori di pericolo per tutte le mansioni.

Tablelle fattori di pericolo:

VALUTAZIONE PRESENZA FATTORI DI PERICOLO	
MOVIMENTI E SFORZI RIPETUTI DEGLI ARTI SUPERIORI	
Cicli di lavoro	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli diverse dalle condizioni ottimali (interruzione del lavoro ripetitivo di 8-10 min ogni ora con pausa mensa; oppure il tempo di recupero è interno al ciclo).
Stereotipia	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli identiche: tra 8-15 secondi o attività svolte per oltre 50% del turno; ≤ 8 sec o attività svolte per quasi tutto il turno.
USO RIPETUTO DI FORZA	
Uso di attrezzi che richiedono forza (leve, etc.)	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui viene richiesto uso di forza intensa/moderata per: tirare o spingere leve, schiacciare pulsanti, chiudere/aprire, premere o maneggiare componenti, uso di attrezzi.
Maneggiare o sollevare oggetti	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui vengono maneggiati/solevati dall'operatore oggetti
Uso del peso del corpo per compiere un'attività lavorativa	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui è necessario utilizzare il peso del corpo per compiere un'attività lavorativa
POSTURA	
Posizione incongrua degli arti superiori	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui gli arti superiori sono obbligati a posizioni incongrue per l'operatore (braccia alzate, movimenti bruschi del gomito / polso / spalla).
Preso inadeguata (pinch / palmare / etc.)	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui l'operatore è obbligato ad afferrare/manipolare oggetti con la punta delle dita / con la mano completamente aperta / etc.
FATTORI COMPLEMENTARI	
Uso di guanti inadeguati	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui vengono usati guanti inadeguati per almeno la metà del tempo.
Movimenti bruschi	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli con movimenti bruschi, a strappo o contraccolpi con frequenze di 2 al min o più.
Impatti ripetuti	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui le mani sono usate per dare colpi con frequenze di almeno 10 volte/ora.
Contati con superfici fredde	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui sono presenti contatti con superfici fredde (< 0°C) o in celle frigorifere per più di metà del tempo.
Uso di attrezzi vibranti	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui vengono usati attrezzi vibranti (o avvitatori con contraccolpo) per almeno 1/3 del tempo.
Uso di attrezzi che causano compressioni	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli che prevedono l'uso di strumenti che causano compressioni sulle strutture muscolo tendinee.
Lavori di precisione	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli in cui vengono effettuati lavori che richiedono estrema precisione (infilare viti / oggetti in piccoli fori, etc.) che richiedono distanza visiva ravvicinata per più di metà del tempo.
Altro	Presenza di lavorazioni organizzate a cicli con uno o più fattori complementari che occupano quasi tutto il tempo.

VALUTAZIONE PRESENZA FATTORI DI PERICOLO	
MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI - DIRETTIVA MACCHINE	
A - CONDIZIONI AMBIENTALI / FISICHE	
Condizioni grave (caldo - freddo - contaminato)	Presenza di condizioni fisiche del grave che non ne permettono una presa ottimale (grave troppo caldo, troppo freddo, contaminazione dello stesso da sostanze chimiche, etc.).
Presa scarsa	Condizioni di presa scarsa del grave dovute alla conformatura dello stesso (presa scivolosa, mancanza di maniglie etc.).
Caratteristiche pavimento	Caratteristiche della pavimentazione che favoriscono fenomeni di scivolamento / inciampo dell'operatore durante le fasi di movimentazione manuale dei carichi.
Microclima (temperatura - umidità - ventilazione)	Presenza di condizioni microclimatiche estreme (temperature estremamente fredde, calde, umide, sbalzi termici, eccessiva/scarsa ventilazione della postazione lavorativa).
B - CONDIZIONI DI MOVIMENTAZIONE	
$\alpha > 10^\circ$	Presenza di movimentazioni manuali di carichi che comportano dislocazione angolare del tronco $> 10^\circ$.
Posizioni estreme ed obbligate del tronco	Presenza di movimentazioni manuali di carichi che comportano posizioni del tronco estreme (tronco piegato all'indietro o piegato in avanti in maniera innaturale).
D mani > 25cm	Distanza del grave dal corpo (misurata come distanza tra il grave e l'asse verticale passante per il punto di mezzo dei malleoli) $> 25\text{cm}$.
Dh > 25 cm	Presenza di movimentazioni manuali di carichi che comportano dislocazioni verticali superiori ai 25cm.
hP - hD >spalla ÷ <ginocchio	Presenza di movimentazioni manuali di carichi che comportano quote di prelievo e/o deposito estreme (inferiori al ginocchio e/o superiori all'altezza delle spalle).
FRQUENZE - COSTANTI DI PESO	
Frequenze	Sulla base della frequenza di movimentazione del grave viene individuato uno scenario (caso) che rappresenta l'effettiva condizione di svolgimento delle attività in riferimento al quale viene determinata la costante di peso indipendente dai fattori legati alle condizioni "A" e "B".
Costanti di peso	Il peso movimento viene confrontato con la costante di peso legata alla frequenza e modificata sulla base dei fattori di rischio.

Fonte: www.inail.it