

Osservatorio su nuovi lavori, nuovi rischi

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

In evidenza

Le nuove forme di organizzazione del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

di M. Giovannone

pag. 3

I cosiddetti “nuovi rischi” o “rischi emergenti”

di M. Lepore

pag. 18

Rischio infortunistico ed atipicità dei contratti di lavoro. Forme di impiego flessibile e rischi supplementari

di A. Antonucci

pag. 23

Le problematiche per la salute e sicurezza nel lavoro sommerso, irregolare e clandestino

di F. Di Bono

pag. 27

Il Testo Unico sicurezza tra formalismo giuridico e nuovi modelli organizzativi

di M. Tiraboschi

pag. 36

All'interno

Rassegna bibliografica

pag. 16

Approfondimenti e documentazione

pag. 39

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt:

www.bollettinoadapt.it

Nuovi lavori, nuovi rischi

a cura di Annamaria Antonucci e Maria Giovannone

Un osservatorio sui nuovi rischi

di Michele Lepore e Michele Tiraboschi

Con la pubblicazione di questo *Dossier* inauguriamo un innovativo osservatorio sulle relazioni di lavoro dedicato alla analisi dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori connessi ai mutamenti dei modelli organizzativi d'impresa e alla nascita di nuovi lavori e nuove professioni. L'ambizione è quella di offrire a studiosi e addetti ai lavori una piattaforma informatica attraverso cui rileggere, in chiave interdisciplinare e con l'ausilio del metodo comparato, la tematica della salute e sicurezza del lavoro nell'ottica della modernizzazione del mercato del lavoro.

Il tema non è nuovo. Anche il legislatore, con l'approvazione del Testo Unico della salute e sicurezza nei nuovi luoghi di lavoro, ha preso atto della evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro e della conseguente emersione di nuovi rischi per i lavoratori.

Il campo di applicazione soggettivo del decreto legislativo n. 81 del 2008, in coerenza con un processo da tempo in atto e volto ad adattare il dato giuridi-

co-formale alla evoluzione dei processi produttivi, ha in effetti preso formalmente atto della progressiva perdita di centralità del contratto standard di lavoro subordinato a tempo indeterminato e copre ora tutta l'area del lavoro dipendente e buona parte del lavoro coordinato e continuativo. La soluzione accolta dal nostro ordinamento è stata tuttavia squisitamente formalistica, limitandosi il legislatore a garantire ai lavoratori temporanei e atipici gli stessi diritti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Eppure, per le particolari modalità, anche contrattuali, del lavoro che svolgono, i lavoratori atipici necessitano non solo e non tanto dello stesso livello di protezione di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro secondo una logica, tutta formalistica, di assimilazione tipologica e conferma della parità di trattamento. È vero piuttosto che, rispetto ai lavoratori stabili e con contratti standard, i lavoratori atipici sono normalmente esposti, almeno in taluni settori, a maggiori rischi di in-

fortunio sul lavoro e di malattie professionali anche perché meno informati e meno *educati* alla prevenzione. Senza trascurare i rischi supplementari cui sono sottoposti questi lavoratori in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e/o alle particolari modalità giuridiche di inserimento nei luoghi di lavoro.

L'impressione è che, nonostante qualche significativo passo in avanti, non sia ancora maturata nel nostro Paese quella nuova *cultura della prevenzione* di cui pure da tanto tempo si parla. È infatti nostra convinzione che la vera battaglia per ambienti di lavoro più sicuri e decenti non possa essere relegata a risposte formalistiche appaganti solo sulla carta, ma passi piuttosto dalla porta della modernizzazione dei contesti organizzativi e dei modelli gestionali del lavoro e, dunque, modernizzazione del merca-

to del lavoro. Sono vincoli obsoleti e norme inesigibili, lontane dalla realtà del mondo del lavoro, che spingono inevitabilmente nella direzione degli abusi e della improvvisazione che sono alcune delle principali cause delle tante tragedie sul lavoro.

Nell'assumerci la responsabilità della direzione di un *Osservatorio su nuovi lavori e nuovi rischi* intendiamo dunque offrire un terreno di confronto libero e facilmente accessibile, grazie anche a un innovativo utilizzo della rete internet, di informazione e dibattito che individui nelle dinamiche reali presenti nei luoghi di lavoro il punto di misurazione della evoluzione del dato normativo e della sua effettività. Da qui l'ambizione di offrire un canale di informazione e documentazione a datori di lavoro, esperti e responsabili della sicurezza e lavoratori, ma anche al legislatore,

alle parti sociali e ai soggetti aventi funzioni ispettive e di vigilanza, allo scopo di riunire, col medesimo linguaggio, tutti gli "attori" della sicurezza in quell'ottica di *cultura della prevenzione* da tempo auspicata.

Si tratta di effettuare un viaggio esplorativo di studi, analisi e proposte normative che inizia oggi alla luce delle tante esperienze trascorse e con l'auspicio di offrire un valore aggiunto ai molti impegnati nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro, anche dal punto di vista del miglioramento degli ambienti di lavoro. Un viaggio che non compiremo da soli visto che un nutrito gruppo di esperti e giovani ricercatori ci affianca e, con contagioso entusiasmo, ci rende fiduciosi sulla praticabilità di questa nuova sfida.

Michele Lepore
Michele Tiraboschi

Diritto delle Relazioni Industriali, n. 2/2008

Il n. 2/2008 di *Diritto delle Relazioni Industriali* riserva una specifica attenzione al tema della salute e sicurezza, ai nodi problematici e ai profili di rilevanza sistematica, oltre che alle interpretazioni applicative della materia a fronte della recente emanazione del Testo Unico.

All'interno della sezione Ricerche, *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro: prime interpretazioni*, segnaliamo i contributi di:

Michele Tiraboschi, La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla prova del "Testo Unico"

Marco Lai, La sicurezza del lavoro tra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive

Francesco Bacchini, Il c.d. Testo Unico sulla sicurezza: sguardo d'insieme e prime riflessioni

Francesco Basenghi, La ripartizione degli obblighi di sicurezza nel nuovo impianto legale

Annamaria Antonucci, Il campo di applicazione "oggettivo" e "soggettivo" della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori

Michele Lepore, L'apparato sanzionatorio.

La scelta di approfondimento su queste tematiche prosegue sul n. 1/2009 della Rivista con gli interventi di **Antonio Belsito**, *Riordino, innovazione, coordinamento, semplificazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro* e **Antonella Valeriani**, *Incidenti stradali, autotrasporto, sicurezza sul lavoro*; si segnalano inoltre, in corso di pubblicazione all'interno del n. 2/2009, i commenti a recenti e importanti sentenze della Suprema Corte: **Maria Giovannone**, **Yuri Russo**, *I confini degli obblighi non delegabili nell'orizzonte interpretativo della Suprema Corte* (nota a Cass. pen. 28 gennaio 2009, n. 4123), e **Francesco Bacchini**, *Obblighi del coordinatore per l'esecuzione* (nota a Cass. pen. 3 ottobre 2008).

Le nuove forme di organizzazione del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

di Maria Giovannone

La richiesta di flessibilità ha indotto la diffusione di modelli di organizzazione del lavoro non standard e l'istituzionalizzazione dei rapporti di lavoro atipici, non più considerati risorse utilizzabili solo in situazioni contingenti, ma diventati strategia permanente. Le strategie organizzative delle imprese, tuttavia, incidono sulla qualità del lavoro e sulla salute e sicurezza dei lavoratori comportando, in taluni casi, costi umani cui si correlano la emersione di nuove tipologie di rischio e, nel lungo periodo, ingenti perdite in termini di profitto e competitività del sistema economico. Oltre ai costi diretti, sostenuti dalle imprese a seguito di una scarsa promozione della salute dei lavoratori, infatti, a tale fenomeno si riconducono forti costi indiretti, attribuibili prevalentemente alla perdita di produttività dei lavoratori.

Alla base delle emergenti problematiche vi sono, in primo luogo, i seguenti fattori: la frammentazione delle imprese; la riduzione considerevole della dimensione media delle imprese che tendono a diventare medie o piccole, cercando di fare a meno dei lavoratori subordinati standard; la dispersione di attività solitamente concentrate in un'unica impresa, con la conseguenza di centinaia di imprese e migliaia di salariati che lavorano per imprese clienti, spesso con sedi geograficamente molto distanti tra loro. In tale impianto organizzativo ogni componente della catena-rete, si

trova continuamente costretta ad assumere la percentuale più alta possibile di personale con contratti a tempo determinato, intermittenti o volanti, a sottoporre cioè la manodopera ai condizionamenti della produzione *just in time*, caratterizzata da picchi di produzione che determinano la necessità di aumentare i carichi di lavoro e dilatare l'orario lavorativo, suscettibile di oscillazioni dalle 35 alle 45 o 48 ore settimanali, se la domanda arriva all'apice. Alla modulazione flessibile dei sistemi produttivi, fa da corollario l'intensificazione del lavoro, per cui il lavoratore è costretto a produrre di più in uno stesso lasso di tempo, essendo sottoposto contemporaneamente a pause o tempi di riposo troppo brevi, a posture o movimenti sempre più scomodi e faticosi e adibito a mansioni che richiedono grossi sforzi fisici o intellettuali, situazioni che lo espongono, oltre che ad un più rapido logoramento, delle forze fisiche, alla accumulazione di alti livelli di stress per prolungati periodi.

Le modulazioni non standard degli orari di lavoro

La necessità di fronteggiare i ca-

L'organizzazione del lavoro può comportare costi umani, nuove tipologie di rischio e cali di produttività

richi produttivi connessi a tale ordine di fenomeni alimenta l'impiego di modulazioni dell'orario di lavoro che possono incidere negativamente sulla salute dei lavoratori. In tutti i Paesi europei, si è assistito infatti all'aumento dell'intensità degli orari di lavoro, con il ricorso diffuso a pratiche di orari di lavoro non standard, prolungato ed al lavoro nel

finesettimana (soprattutto per lo svolgimento di talune attività: cameriere, cuoco, addetto alle pulizie) ed attraverso l'incremento degli straordinari involontari. Uno studio del 2008 rintraccia nel *week-end job*, fattori di rischio addizionali, come ad esempio l'elevata esposizione al rischio infortunistico. In tal caso, infatti, anche se la prestazione lavorativa si riduce a un solo giorno o a due, gli orari di lavoro sono particolarmente pesanti e l'eccessivo carico psicofisico può facilmente innescare l'evento dannoso per l'incolumità fisiopsichica del lavoratore (European Agency for Safety and Health at work, *Protecting workers in hotels, restaurants and catering*, Office for official publications of the European Communities, Luxembourg, 2008).

I dati istituzionali trovano conferma negli studi di medicina del

lavoro che evidenziano i significativi legami tra l'adozione dei suddetti schemi organizzativi e l'alterazione dei ritmi circadiani sonno-veglia, oltre che la comparsa di serie patologie: riduzione della qualità e quantità del sonno; senso maggiore di fatica; sviluppo di disturbi dell'umore, ansia, depressione e nevrosi; disturbi cardiovascolari; disordini gastrointestinali e, sulle donne in particolare, aumento del rischio di aborti spontanei o di nascita di bambini prematuri. Inoltre, innalzerebbe in modo significativo il tasso di infortuni sul lavoro, oltre che indurre nel lavoratore stress ed affaticamento tali da renderlo scarsamente soddisfatto della propria vita professionale, familiare e relazionale, anche a causa della ridotta capacità di conciliazione tra le stesse. Emblematica al riguardo l'esperienza del settore lavorativo a bordo delle navi da pesca, tradizionalmente caratterizzato da orari di lavoro prolungati e da lunghi periodi di mancata conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Nella medesima area problematica si iscrive il cosiddetto *tre per otto*, paradigma organizzativo in cui i dipendenti lavorano, alternandosi in tre squadre, una dalle 6 alle 14, l'altra della 14 alle 22 e la terza dalle 22 alle 6 del mattino, oppure la settimana di 5 giorni consecutivi, in cui non necessariamente i lavoratori sono liberi il sabato e la domenica. La discontinuità nella presenza nei luoghi di lavoro, diventa in tal caso la principale causa dei rischi da *turnover* quando, ad esempio,

nell'arco della stessa giornata lavorativa, più lavoratori si avvicinano su una stessa macchina, che può nascondere insidie non comunicate nei cambi di turno.

Il lavoro notturno

Limitato fino a qualche decennio fa quasi unicamente ai settori dell'industria, della pesca, ad alcune tipologie di attività artigianali ed ai servizi sociali essenziali, negli ultimi anni, il lavoro notturno ha abbandonato la sua originaria posizione di marginalità, per passare a quella di fattore organizzativo strategicamente rilevante, per le imprese, al fine di migliorare la produttività e rendersi maggiormente competitive sul mercato. Le dimensioni del paradigma organizzativo si sono notevolmente ampliate, toccando tutti i settori lavorativi: industria meccanica, tessile, alimentare, commercio, grande distribuzione, ristorazione, settore alberghiero ed

attività di intrattenimento. In merito la letteratura medica rileva che, mediante lo sconvolgimento del ciclo sonno/veglia, si determina una significativa perturbazione della normale ritmicità cardiaca e delle funzioni biologiche e psicofisiche della persona. La sindrome da *jet-lag* è, nel breve periodo, uno dei principali effetti. Essa fa riferimento ad una patologia che si manifesta attraverso una pluralità di sintomi: senso generale di malessere ed affaticamento, sonnolenza e insonnia, disturbi dispeptici, riduzione dei livelli di vigilanza e di perfor-

mance.

Sempre nel breve periodo la prestazione in orario notturno produce effetti penalizzanti sull'efficienza lavorativa, con conseguenti maggiori rischi di errori e di infortuni e, nel lungo periodo, la comparsa di patologie di natura neuropsichiatrica, gastrointestinale, cardiovascolare e significative interferenze con la funzione riproduttiva femminile.

Altresì noti i fattori di rischio aggiuntivi, cosiddetti *vampiro*, in quanto il loro potenziale di danno diventa attivo proprio nei turni di notte essendo riconducibili, ad esempio, all'insufficiente illuminazione degli ambienti di lavoro, alla carenza di organico presente e di supporto per fronteggiare le situazioni di emergenza, la scarsa visibilità della segnaletica di sicurezza, la carente illuminazione, lo scarso riscaldamento e l'isolamento dei locali di lavoro. Tali criticità, poi, sono spesso acuite da condizioni soggettive ed abitudini particolari del lavoratore che possono dare origine a rischi ulteriori per sé e per gli altri lavoratori, quali ad esempio il fumo e l'assunzione di alcool o di farmaci.

Nasce così la necessità di definire misure preventive e criteri ergonomici per l'organizzazione dei turni e delle misure compensative, tenendo in debita linea di conto che il lavoro notturno si riflette negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita lavorativa e vita familiare. Tali precauzioni si traducono, pertanto, nella necessità di: limitare le notti consecutive di servizio, eliminare i cicli troppo lunghi ed irregolari, organizzare turni di riposo dopo il lavoro notturno, regolare la lunghezza del turno in funzione della gravità psicofisica che

**La medicina del lavoro
sottolinea il legame
tra il lavoro flessibile
e la comparsa
di patologie gravi**

l'attività implica ed assicurare al lavoratore il maggior numero possibile di festività e di *week-end* liberi. Sotto il profilo compensativo, poi, sembra opportuno praticare la strada della riduzione dell'orario di lavoro notturno accompagnata da altri interventi tesi alla mitigazione dei carichi di lavoro, la turnazione periodica tra lavoro notturno e diurno, la disponibilità di ambienti di riposo e lo sviluppo della prevenzione creativa, finalizzata, ad esempio, a migliorare i tempi di permanenza con i familiari.

Nel lavoro notturno cosiddetto *solitario*, poi, caratterizzato da prestazioni lavorative svolte in un contesto di isolamento, più o meno intenso, il lavoratore si trova ad operare da solo, senza la presenza fisica di altri colleghi. L'ulteriore elemento di criticità, in tal caso, è rappresentato dall'analisi delle variabili del contesto ambientale e dell'idoneità, sotto il profilo psicologico, del lavoratore a svolgere un'attività disagiata, con particolare riferimento alla distanza dal pronto soccorso più vicino, la copertura della telefonia mobile, l'organizzazione del sistema di allarme e primo soccorso. In questo tipo di attività, infatti, l'organizzazione del sistema di allarme e di primo soccorso, costituisce indubbiamente uno dei fattori cruciali. Sono diversi i parametri da prendere in considerazione: la difficoltà dei soccorritori di accedere all'interno del luogo, l'impossibilità da parte del lavoratore di allertare i soccorsi esterni, le difficoltà operative ed i tempi tecnici di intervento. Il fatto che il lavoratore solitario sia l'unico presente sul posto di lavoro comporta poi necessariamente obblighi formativi peculiari in tema di

primo soccorso e lotta antincendio oltre che l'obbligo di tenere in debita linea di conto i risvolti psicologici di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa di per sé antisociale. Il lavoratore potrebbe infatti non essere idoneo a sopportare le condizioni di isolamento, disagio e il relativo carico di tensioni fisiche e mentali.

Le criticità del part-time

Sebbene si tratti di una formula organizzativa da tempo ampiamente acquisita al dibattito sulla flessibilità, il contratto di lavoro part-time ha più recentemente destato l'attenzione degli addetti ai lavori sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. In ragione di una prestazione lavorativa quantitativamente ridotta, il lavoratore viene erroneamente considerato esposto a minori rischi. Il ricorso a tale strumento, ha dimostrato avere peculiari ripercussioni sulla gestione della salute e sicurezza, riconducibili a due fattori principali: la minore presenza del lavoratore in azienda e l'assoggettamento a minori controlli dei superiori. Invero, frequentemente, i lavoratori part-time sono impiegati in mansioni faticose poco qualificate, con l'imposizione di compiti e ritmi lavorativi squilibrati, di modo che, nel ristretto tempo disponibile, l'entità della prestazione richiesta è quasi equivalente a quella di un lavoratore a tempo pieno. Non di rado, poi, essi sono impegnati in attività di lavoro pluri-part-time: una fattispecie inerente coloro che sono titolari di due o addirittura più rapporti di lavoro a tempo parziale. In tale caso l'aumento

esponenziale dei rischi per la salute, sembra ricondursi soprattutto alla scarsa interazione/integrazione tra i soggetti incaricati alla prevenzione; criticità che si aggrava in quanto col ricorso a tali modelli contrattuali, non di rado, si celano veri e propri rapporti di lavoro a tempo pieno, con quanto ne consegue in termini di totale elusione delle tutele, per prestazioni che si svolgono in modo irregolare o sommerso.

Rilievi aggiuntivi possono muoversi alle potenzialità offerte dal part-time per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Molto discussa è infatti la univocità dei risvolti applicativi della flessibilità per la soluzione di questi problemi. Soltanto la flessibilità positiva, infatti, apporterebbe reali vantaggi ai lavoratori, sotto questo profilo. Essa corrisponde alle situazioni organizzative in cui il lavoratore riesca effettivamente ad adottare una modulazione del lavoro adeguata alle proprie esigenze personali: poter scegliere ad esempio, entro certi limiti, le ore di ingresso e di uscita dal proprio luogo di lavoro. Diversi gli effetti della flessibilità negativa, legata a situazioni nelle quali essa si impone forzosamente in virtù di elementi esterni, come ad esempio le ore di straordinario, i cambiamenti imprevisi o la scadenza improvvisa di un contratto.

Le esternalizzazioni e gli appalti

La sempre più marcata specializzazione delle attività, dovuta allo sviluppo tecnologico e alla complessa integrazione dei processi produttivi moderni e alle nuove possibilità di coordinamento a distanza fra produttori, si pone

alla base delle peculiari criticità delle esternalizzazioni e delle problematiche giuridiche e organizzative per i lavoratori impegnati in appalti o subappalti. La natura triangolare di questi rapporti crea particolari problemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per effetto della frammentazione dei regimi di

Negli appalti vi sono spesso gravi vuoti di responsabilità e di organizzazione

responsabilità datoriale. Nelle realtà produttive caratterizzate da una certa complessità, la connessione lineare, che nel rapporto di lavoro subordinato, lega imprenditore, ambiente e prestazione lavorativa, e fa sì che il datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri organizzativi, sia tenuto a predisporre un ambiente di lavoro sicuro per la salute dei suoi dipendenti, si incrina rendendo più complicata la individuazione dei soggetti responsabili dell'attuazione dell'obbligo di sicurezza ed evanescente la figura del datore di lavoro. La sicurezza negli appalti presenta quindi una peculiarità, derivante dalla diversificazione dei centri del potere decisionale, a causa della presenza di una molteplicità di imprenditori, con organizzazioni e strutture non sempre omogenee, e dalla conseguente frammentazione dello svolgimento dei lavori. Da ciò discende che gran parte degli infortuni sul lavoro è causata da consistenti vuoti di responsabilità e di organizzazione, intercorrenti tra i soggetti. Questa tipicità fisiologica si ripercuote non solo sulla delimitazione e sull'imputazione delle responsabilità, rendendole problematiche, ma anche sulla stessa azione di

prevenzione. Infatti è meno complesso per il datore di lavoro attuare una politica della sicurezza, nonché programmare e organizzare le misure di prevenzione e protezione, all'interno della propria azienda, che non attuarla in un ambiente predisposto da altri, nel quale operi contemporaneamente una pluralità di imprese.

Inoltre le responsabilità del committente e dell'appaltatore presentano profili di ulteriore rilevanza dal punto di vista giuridico, oltre che sociale, in quanto le politiche di decentramento produttivo, spesso realizzate attraverso l'appalto, tendono a concentrare attività produttive presso imprese generalmente di piccole dimensioni nelle quali, per ragioni culturali ed organizzative ed economiche, non è dedicata adeguata attenzione alla sicurezza.

Gli appalti in edilizia

L'appalto è un modello contrattuale/organizzativo, fortemente impiegato per lo svolgimento di attività, intrinsecamente pericolose, come la cantieristica edilizia, notoriamente ad alto rischio infortunistico, che spesso si presenta sottostimato, poiché non vengono rilevati gli infortuni cosiddetti *in franchigia* (con prognosi non superiore ai tre giorni) e quelli sommersi, cioè legati al lavoro nero. La mobilità del luogo di lavoro, che non coincide con un'attività radicata e stabile nel tempo, l'elevato tasso di frammentazione del ciclo produttivo

tra più imprese, spesso anche di piccola dimensione, la più marcata tendenza alla presenza di lavoro nero e la difficoltà di radicamento delle organizzazioni sindacali, sono tutti fattori che giustificano da decenni una specifica attenzione del legislatore alla sicurezza nell'edilizia. Del resto già in una Comunicazione del 1997 la Commissione Europea, evidenziava come questo comparto produttivo, pur impiegando attrezzature e risorse umane di rilevanza tipica di un processo industriale, non riesca a organizzarsi come una vera e propria industria, a causa della varietà degli stessi strumenti e risorse e in virtù dell'imprevedibilità dei contesti che con essi si relazionano (Commissione delle Comunità Europee, *La competitività dell'industria della costruzione*, Bruxelles, comunicazione del 4 novembre 1997, COM (1997), 539). Salvo i casi di marginale entità, le attività dei cantieri si presentano particolarmente variegate e complesse e denotano caratteristiche del tutto peculiari rispetto alle attività lavorative, normalmente espletate nell'ambito di uno stabilimento o in un altro luogo di lavoro. A differenza delle imprese normalmente operanti nel settore industriale e commerciale, che hanno di regola un carattere di stabilità e di continuità nel tempo, le imprese edili operano per commessa e convivono quotidianamente con il pericolo di possibili picchi produttivi, che possono trovare l'impresa sovra o sottodimensionata, rispetto al lavoro effettivamente acquisito. Tale caratteristica incide in modo rilevante sulle scelte organizzative; la discontinuità dei lavori, infatti, richiede strutture produttive flessibili, che

impediscono una progressiva specializzazione della manodopera. Quindi se la stabilità della struttura produttiva è collegata alla standardizzazione del processo produttivo, al contrario, le commesse non si svolgono in sequenza temporale e i cantieri non hanno una dislocazione geografica tale da consentire una razionale ed efficiente collocazione delle risorse. Anzi il ricorso frazionato a maestranze provenienti da diversi settori, con capacità professionali molto eterogenee, il ricorso al cottimismo e l'utilizzazione spinta di contratti di appalto e di subappalto, provocano un aumento dei ritmi di lavoro, collegato ad obblighi contrattuali, e una scarsa conoscenza della cultura della sicurezza. Le peculiarità descritte rendono sicuramente più impegnativo governare la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori, anche in ragione della presenza di fattori di rischio aggiuntivi e interferenziali, quali: la moltiplicazione dei soggetti imprenditoriali, che produce una diversificazione dei nuclei di decisione alla base delle strategie di prevenzione; la presenza simultanea o successiva di più imprese e lavoratori autonomi nella medesima area di lavoro; l'interazione delle rispettive attività nell'ambito del cantiere, l'esecuzione della prestazione lavorativa in ambienti di lavoro diversi tra loro, già predisposti dal committente; l'utilizzo di strumenti e attrezzature in parte forniti da quest'ultimi. Tutti questi elementi, evidenziano l'insufficienza di una gestione atomistica della sicurezza nei cantieri, da parte delle singole imprese ivi operanti e hanno imposto la necessità di individuare regole *ad hoc* fondate sulla pre-

disposizione di un organico coordinamento tra le diverse attività, al fine di attuare una gestione globale e pianificata della sicurezza, fin dalla fase ideativa della progettazione, con esclusivo riferimento alle caratteristiche peculiari di ciascun tipo di intervento nel cantiere. In una prospettiva più generale di effettività della protezione della salute dei lavoratori, è opportuno che maturi la consapevolezza che la sicurezza possa o debba essere un valore di competitività e non solo un onere percepito come un dovere imposto dall'esterno, dall'ordinamento nelle sue varie espressioni. Ne consegue che la generalizzazione di pratiche corrette in materia di sicurezza e salute con gli incrementi misurabili che seguono a livello di competitività può essere ritenuta un importante fattore produttivo del settore costruzioni. In tale comparto, la gestione delle risorse umane assume rilevanza centrale, essendo caratterizzato da un'elevata intensità di lavoro e, nel contempo, da un'ampia presenza di lavoro instabile, di scarsa qualificazione professionale, debolmente ambito e di scarso prestigio sociale. Da questo punto di vista, un efficace intervento regolativo in materia si giustifica non solo per i tradizionali obiettivi di tutela di diritti fondamentali dell'individuo e della collettività, ma anche in una prospettiva di competitività economica, che solo in una logica atomistica e di breve periodo può sembrare, al singolo imprenditore, ostacolata da una seria attività di prevenzione e sicurezza. L'analisi sull'applicazione delle regole della Direttiva cantieri, da parte del Comitato economico e sociale europeo (CESE), infatti, evidenzia senza

Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpelli, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito www.bollettinoadapt.it.

ombra di dubbio che oltre ai livelli più elevati di sicurezza sono state conseguite cospicue riduzioni dei costi e dei tempi di costruzione (Comitato economico e sociale europeo, *Parere del Comitato Economico e sociale in merito alla comunicazione della Commissione su La competitività dell'industria della costruzione*, del 4 novembre 1997, n. 539, 98/C 214/06). D'altronde, numerose analisi sembrano smentire l'idea che un minore rispetto delle tutele fondamentali del lavoro incrementi il vantaggio competitivo di un Paese nel commercio internazionale, dimostrando, invece, un'interazione positiva tra quest'ultimo e l'applicazione delle norme fondamentali (V. Pasquarella, *Appalto e sicurezza sul lavoro: tutele legislative e rimedi giurisdizionali*, in *RGL*, 2007, supplemento al n. 2, 87-152).

I lavoratori particolarmente vulnerabili

L'evoluzione dei modelli organizzativi ha contemporaneamente indotto un significativo mutamento nella composizione della forza-lavoro, costituita in misura sempre più consistente da donne, giovani, lavoratori di età superiore ai 50 anni ed immigrati; fenomeno che impone ulteriori valutazioni in merito alla gestione della salute e sicurezza. Da tempo, infatti, l'attenzione degli addetti ai lavori, si è concentrata sulle condizioni di salute e sicurezza di queste categorie di lavoratori 'vulnerabili', per le quali si verifica un'amplificazione delle problematiche tradizionali, oltre che la comparsa di rischi nuovi. Ciò è dovuto, in parte, al fatto

che tali categorie soggettive sono più frequentemente adibite a contratti di lavoro non standard. Dall'altra parte, poi, ognuno di questi gruppi, presenta specifiche caratteristiche fisiologiche o ambientali, tali da renderli più esposti a rischi specifici e criticità di gestione del rischio per la salute psicofisica.

Donne, giovani e lavoratori in età più avanzata

Stando alle rilevazioni dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza dei lavoratori, infatti, molte donne lavorano nel settore dei servizi di cura alla persona o nelle attività di lavoro domestico, dove il rischio di infortuni, stress e violenza è molto elevato. Più donne lavorano in settori in cui la domanda è molto elevata, ma i controlli sono minori (European Agency for Safety and Health at Work, *Gender issues in safety and health at work*, Office for official publications of the European Communities, Luxembourg, 2003). Va considerato, poi, che il mondo del lavoro è in molti casi ancora basato sull'esigenza del lavoro maschile, per cui molte apparecchiature o dispositivi individuali sono progettati esclusivamente in una prospettiva di uso da parte maschile e parame-

mobbing.

Con riferimento ai giovani, poi, i dati statistici europei, suggeriscono che il tasso di infortuni per i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 24 anni è superiore del 50 per cento rispetto a qualsiasi altra fascia di età di lavoratori (Eurostat, *Work and health in the EU: A statistical portrait 1994-2002*, 2004). I giovani sono lavoratori particolarmente a rischio in quanto non posseggono l'esperienza, la maturità fisica e psicologica, la formazione e la consapevolezza di un lavoratore adulto. Essi, inoltre, sono più esposti ai fattori fisici pericolosi: rumore, vibrazioni, temperature troppo alte o troppo basse ed al rischio di manipolazione di sostanze pericolose. Più in particolare, rappresentando gran parte della forza lavoro nei call-center, sono particolarmente vulnerabili ai danni da shock acustico. Quanto alla modulazione dei ritmi, gli stessi svolgono lavori a turni e con orari più irregolari; a ciò si aggiunge il fatto, sempre più rilevante, che vengono impiegati, in elevata percentuale, mediante contratti di lavoro non standard.

I giovani, le donne e gli immigrati sono lavoratori "vulnerabili" più esposti ai rischi tradizionali e ai c.d. rischi nuovi

Particolare attenzione va dunque prestata alla tipologia contrattuale con la quale vengono assunti i giovani lavoratori.

Con più specifico riferimento ai lavoratori adolescenti, in età sco-

lare, la medicina del lavoro, individua risvolti negativi sul rendimento lavorativo e scolastico, come effetto di un riposo notturno di minore durata e qualità, con il risultato di manifestare più alti livelli di sonnolenza durante

il giorno, rispetto ai coetanei, che non svolgono alcuna attività lavorativa. Il dato si riflette non poco sul rendimento negli studi e sul rendimento nell'attività lavorativa stessa in cui la disattenzione amplifica le probabilità di errori e di infortuni.

Opportunamente, l'Agenzia Europea per la salute e sicurezza dei lavoratori segnala al riguardo la necessità che i datori di lavoro, oltre ad effettuare la valutazione dei rischi con riferimento alle sostanze impiegate, all'orario di lavoro e alle pause e svolgere un'azione informativa *ad hoc*, si preoccupino di coinvolgere nelle attività formative ed informative per la sicurezza anche i genitori (European Agency for Safety and Health at Work, *Young worker safety, advice for parents*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007).

In questa fascia d'età, poi, anche i fattori comportamentali individuali rivestono un ruolo importante nella determinazione di infortuni o nella creazione di situazioni di pericolo. I lavoratori giovani, infatti, tendono a sottovalutare il rischio di infortuni o di problemi per la salute rispetto ai più anziani e qualora pure lo riconoscano, l'inesperienza li induce, comunque, ad affrontarli in modo inadeguato. Spesso questi soggetti sono destinatari di compiti che vanno al di là delle loro capacità e, al tempo stesso, sono poco consapevoli dei doveri del datore di lavoro nei loro confronti, e dei propri diritti e responsabilità. Anche gli atteggiamenti personali di sfida, più presenti nei giovani che nei lavoratori anziani, contribuiscono di fatto all'avverarsi dell'infortunio. Non di rado poi il loro comportamen-

to è influenzato negativamente dalla natura precaria del rapporto di lavoro in cui sono impiegati. Il timore di non vedere trasformato il proprio rapporto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, li porta ad accettare compiti pericolosi e spesso non rientranti nell'oggetto delle proprie mansioni, a sottoporsi a ritmi prolungati di lavoro, a non segnalare situazioni di pericolo (onde evitare di essere giudicati negativamente) e a non chiedere l'intervento di altri lavoratori anziani, in presenza di problemi lavorativi, nel timore di irritare i superiori.

Accanto al fattore comportamentale si pone la frequente inadeguatezza organizzativa del datore di lavoro, scarsamente consapevole del fatto che i giovani hanno meno esperienza, competenza e formazione sul lavoro. Essi, infatti, vengono, spesso, assegnati a compiti che vanno al di là delle loro capacità, non essendo forniti dell'idoneo addestramento, e senza una differenziazione per età, nell'attribuzione delle mansioni. Quanto all'esposizione a rischi di natura fisiologica, poi, anche se in linea di principio per gli adulti ed i giovani, essa è parimenti rilevante, esistono attività in cui questi ultimi richiedono una maggiore protezione a causa delle loro differenze fisiologiche. Ciò accade ad esempio nel caso di attività in cui il ritmo è determinato da macchinari, non parametrati alla forza muscolare non completamente sviluppata, e non corredati da idonei dispositivi di protezione individuale. Vi è ne-

cessità, in tal caso, di prendere in considerazione le misure corporee del giovane lavoratore senza tralasciarne statura, forza e portata, in relazione alla specifica capacità di manovrare macchinari e di tenere in debito conto l'erronea progettazione degli spazi in relazione alle dimensioni corpo-

ree, ove difetti del tutto il rispetto di principi di ergonomia. Anche i lavoratori di età superiore ai 50 anni o comunque in età più avvanza-

I lavoratori over 50 sono esposti a maggiori rischi a causa della perdita degli *skill* e delle attitudini professionali

ta, sono considerati una categoria particolarmente vulnerabile, soprattutto alla luce del prolungamento dell'età lavorativa. È in particolare la perdita degli *skill* e delle attitudini professionali ad esporre questi soggetti a maggiori rischi, soprattutto a causa della perdita di funzioni percettive e sensoriali e della naturale diminuzione delle forze fisiche, con l'avanzare dell'età. In questi soggetti si rileva poi una maggiore difficoltà di adeguamento ai continui cambiamenti dei metodi di lavoro e delle tecnologie. Il rilievo critico pone l'accento sulle necessità di evitarne l'adibizione ad orari di lavoro lunghi e di integrarne i deficit attitudinali attraverso programmi formativi e di aggiornamento *ad hoc*, parametrati alla differenza di età. La mancata offerta di opportunità di formazione permanente, infatti, aumenta la pressione mentale ed emotiva. In proposito, occorre attivare progetti di formazione e informazione mirati e specifici, al fine di assicurare il pieno recupero e l'aggiornamento delle competenze. A tali iniziative devono affiancarsi interventi sugli

aspetti di adattamento ergonomico dei luoghi di lavoro alle esigenze e alle possibilità del lavoratore; è importante, inoltre, agire sugli orari, sui ritmi e sulle cadenze di lavoro in modo da rispondere alle modificate necessità del lavoratore. Come sottolineato dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro, sarebbe opportuno, non solo mettere a punto modelli di organizzazione del lavoro parametrati all'età più avanzata, ma anche adottare azioni preventive nei confronti dei lavoratori ancora giovani, per ritardare il più possibile danni fisici di lungo periodo, come le patologie muscolo-scheletriche.

Gli immigrati

L'elevata presenza di extracomunitari, nel mercato del lavoro complica ulteriormente l'assetto delle problematiche connesse alla gestione della salute e sicurezza. Per tali soggetti il rischio di frequenza infortunistica annua è di gran lunga più elevato. L'organizzazione del lavoro deve così adattarsi ad accogliere persone aventi background culturali diversi ed assicurare l'effettività della comunicazione all'interno del posto di lavoro. Invero anche se il ricorso al lavoro degli immigrati non costituisce di per sé un aspetto della flessibilità, i rischi addizionali, presenti nelle nuove forme di lavoro, si intrecciano con quelli peculiari del lavoro degli stranieri, producendo un complesso intreccio di fattori negativi incidenti sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali. Sovente costoro prestano la loro attività in modo del tutto irregolare ed in totale

assenza di misure di tutela in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Il fenomeno è particolarmente rilevante nel settore turistico-alberghiero, nella ristorazione e in agricoltura, in cui l'incidente sul lavoro è solitamente occultato attraverso la simulazione di incidenti stradali o domestici. Soprattutto per le donne stra-

niere, poi, vi è una notevole incidenza degli infortuni nello svolgimento di attività di colf o badanti o di lavori domestici medio-pesanti, in cui l'evento infortunistico è solitamente riconducibile a ferite, ustioni, cadute, urti e scosse elettriche. Al fine di rafforzare le tutele a favore di tali soggetti, infatti, nel marzo 2005,

Diritto delle Relazioni Industriali



La Rivista, profondamente rinnovata nella struttura e nei contenuti ma fedele alla tradizione di apertura ai contributi di carattere interdisciplinare e alla prospettiva di confronto internazionale e comparato, è stata arricchita di Osservatori di aggiornamento e monitoraggio attenti ai profili immediatamente applicativi del diritto del lavoro, relativamente alle seguenti aree:

- giurisprudenza costituzionale;
- giurisprudenza italiana di cassazione e merito;
- giurisprudenza comunitaria e internazionale;
- contrattazione collettiva italiana e straniera;
- legislazione e prassi amministrativa italiana e straniera;
- previdenza.

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel. 02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo vendite@giuffre.it.

È previsto uno sconto del 10% per:

- soci AISRI;
- soci Adapt;
- soci AIDP;
- soci GIDP;
- iscritti al Bollettino Adapt.

la Commissione parlamentare monocamerale di inchiesta sugli infortuni sul lavoro, istituita dal Senato, aveva segnalato alcune incisive proposte di intervento normativo: una maggiore informazione e formazione sul tema della sicurezza negli ambienti domestici; la costituzione di un osservatorio presso il Ministero della salute; la predisposizione di un piano della sicurezza nelle abitazioni; l'istituzione di due registri nazionali, di cui uno per gli infortuni domestici e l'altro per le malattie professionali causate da esposizioni in ambito domestico; l'estensione degli infortuni domestici tutelati, ricomprendendo quelli mortali e riducendo il grado minimo di invalidità per l'indennizzo.

Per queste categorie di lavoratori, poi, i comuni rischi di insalubrità degli ambienti di lavoro, sono amplificati dalla scarsa conoscenza della lingua e dalla scarsa sensibilità alla prevenzione, cui si aggiungono condizioni di precarietà sociale ed economica, razzismo, scarsa integrazione sociale e nella collettività aziendale e, da ultimo, la maggiore tendenza a non denunciare le situazioni di pericolo. Essi, infatti, pur vivendo queste problematiche in prima persona, preferiscono non parlarne, per il timore di perdere l'occupazione o di essere ricattati a seguito della particolare debolezza contrattuale in cui versano. Ne deriva che la carente consapevolezza dei propri diritti e l'incapacità di autotutelarsi fanno sì che le loro condizioni di vita e di lavoro siano destinate a rimanere nell'anonimato.

I fattori psicosociali: lo stress e il mobbing

L'indagine sulle interrelazioni causali tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza ha parallelamente indotto le istituzioni comunitarie ed internazionali, da una parte, e la medicina del lavoro, dall'altra, a concentrarsi su fattori di natura più strettamente psicopatologica e psicosociale: il mobbing e lo stress lavoro-correlato.

Gli aspetti psicopatologici legati al mobbing non possono certo considerarsi una novità. Si può piuttosto dire che i suoi effetti vengono amplificati da determinati modelli organizzativi del lavoro, in cui i lavoratori subiscono tali forme persecutorie di emarginazione, non solo dai superiori, ma dagli stessi colleghi. Infatti, se i dati processuali dimostrano che il fenomeno del mobbing è presente, almeno potenzialmente, nell'area dei rapporti stabili di lavoro ed è prevalentemente di tipo verticale, le esperienze maturate in ambienti di lavoro, con presenza di lavoratori temporanei, dimostrano invece che il mobbing è ipotizzabile anche in tali contesti e soprattutto nella forma orizzontale. La medicina del lavoro, del resto, sottolinea che la violenza psicologica sul lavoro rappresenta un fenomeno antico quanto le organizzazioni stesse. Da sempre legato alla sfera delle relazioni interpersonali, in genere non investiva, formalmente, l'intero management dell'impresa, si consumava piuttosto nel rapporto capo/collaboratore, progressivamente estromesso dal ciclo produttivo e depauperato della sua immagine professionale e personale. Il cambiamento organizzativo che

ha attraversato l'Europa nel decennio scorso con il suo carico di 'esuberanti' costosi da ri-collocare e di risorse umane che sono diventate un peso, ha fatto crescere geometricamente i numeri del mobbing che, d'improvviso, si è configurato come un'emergenza sociale. Un ruolo particolare ha, quindi, il medico del lavoro, perché è nell'ambiente di lavoro che nascono e si mantengono le azioni stressogene mobbizzanti e perché qualsiasi sostegno alle vittime è destinato a vanificarsi, se il soggetto è costretto a rimanere (o a tornare) in una condizione di lavoro dove nulla cambia (E. Fattorini, R. Gilioli (a cura di), *Stress e mobbing, guida per il medico*, ISPESL, Milano, 2008). Come il mobbing, la materia dello stress lavoro-correlato è campo di numerosi studi di medicina del lavoro, rivolti all'analisi delle possibili interazioni tra organizzazione del lavoro e salute psicofisica del lavoratore. In tale ottica si pone uno studio che sottolinea come lo stress da lavoro, aumenti le probabilità di incidenti. Tale condizione riguarderebbe in particolare i lavoratori con un forte carico di lavoro ed un basso livello di soddisfazione. In particolare, i dati emergenti dai recenti studi dell'Istituto nazionale francese, per la salute e la sicurezza sul lavoro sottolineano degli importanti fattori nell'analisi del benessere dei lavoratori: l'andamento della organizzazione del lavoro e il suo impatto sullo stress; la definizione dello stress e dei meccanismi dello stress occupazionale; la considerazione dello stress come rischio connesso ai sistemi organizzativi; la rilevanza che lo stress da lavoro assume nell'ambito del quadro di riferimento europeo; i metodi per

stimare il costo dello stress occupazionale (Institut National de Recherche et de Securite, *Plan à moyen terme de l'INRS 2003-2007*).

Una singolare declinazione di tale patologia si rileverebbe, poi, nel pendolarismo. Sul lavoratore pendolare, infatti, grava un impegno che lede la dimensione dell'identità ed induce stress, instabilità e vulnerabilità emotive (sul punto M. Di Giannantonio, *Pendolari, i nuovi malati*, in *Corriere della Sera*, 14 maggio 2008). I pendolari non sono mai consapevoli della loro autonomia lavorativa. Per loro il viaggio è una perdita di tempo, denaro, energia mentale, concentrazione. Ciò produrrebbe anzitutto la perdita della creatività sul lavoro. Impercettibilmente, anno dopo anno, il pendolare accumula stress e fatica psicofisica, un gap in termini di rendimento e motivazione che lo porta all'appiattimento lavorativo. Il pendolare stanco è uno stressato cronico e la manifestazione fisica del disagio è la componente ossessiva che entra nel suo comportamento quotidiano,

portandolo spesso a reazioni che denotano forte instabilità e irritabilità. Ancor più peculiari, poi, le conseguenze psichiche per i pendolari cosiddetti *fasici*, ossia coloro che affrontano lunghi viaggi settimanali o periodici, come i marinai o i lavoratori delle piattaforme petrolifere. Uno studio condotto in Danimarca rileva un'incidenza degli infortuni per i marittimi, superiore a 11,5, volte rispetto alla media degli altri lavoratori. Ciò troverebbe spiegazione proprio nella maggiore accumulazione di elevati livelli di stress indotti dalla peculiare modalità organizzativa del lavoro. In situazioni di questo tipo, pertanto, il pendolare va incontro a un'alternanza bioritmica negativa: per un determinato lasso di tempo si occupa solo del lavoro raggiungendo la piena realizzazione; nel periodo di pausa, al ritorno a casa, si sente improvvisamente come disoccupato, ha difficoltà a riempire tutto il tempo di cui dispone e va incontro a noia, abulia e disadattamento, con gravi conseguenze sui rapporti familiari (H.L. Hansen,

Surveillance of death on Board Danish Merchant Ships, in *Difesa Sociale*, 2005, vol. LXXXIV, n. 2, 129-136).

Alle patologie psicosociali, in via mediata possono poi ricondursi, nei casi più gravi, disfunzioni psicologiche ed organizzative individuali correlate a fenomeni di assenteismo, scarso rendimento produttivo e pensionamento anticipato, che non di rado si riflettono negativamente sul sistema produttivo aziendale inducendo gravi perdite economiche.

Lo stress, del resto, può potenzialmente colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore a prescindere dalla dimensione dell'azienda, del campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro; non sembrano quindi individuabili situazioni di esclusione.

I nuovi lavori

Dei fenomeni di rischio collegati all'organizzazione del lavoro, sin qui analizzati, si parla, in realtà, da molto tempo, con specifico riferimento alla ripetitività, alla monotonia, ai ritmi troppo intensi, all'eccesso di carichi di lavoro e sollecitazioni, ai fattori psicosociali e alle problematiche connesse alla modificazione soggettiva della composizione della forza-lavoro. Tutti aspetti considerati perfino nella letteratura più corrente, non sempre con un reale approfondimento dei possibili effetti, al di là di quelli più elementari, di natura essenzialmente psicologica.

Sotto questo profilo, una progressiva, e maggiore attenzione si è andata delineando, negli anni più recenti, da un lato, con la ricerca, da parte della medicina del

Publicazioni



II TESTO UNICO DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

a cura di Michele Tiraboschi
con la collaborazione di Lorenzo Fantini, Luigi
Golzio, Paolo Pennesi
Giuffrè, 2008

Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel.
02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo
vendite@giuffre.it.

lavoro, degli effetti realmente patologici e dall'altro, con una maggiore considerazione anche normativa del problema. Nell'assetto normativo ed istituzionale del contesto europeo, infatti, già da tempo si è assistito all'introduzione dell'obbligo per il datore di lavoro, di programmare il processo produttivo in modo che esso risulti corrispondente all'esigenza della sicurezza del lavoro. L'indicazione più esplicita già appare nella direttiva 89/391 (Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro), allorché, tra le misure generali di tutela, si inseriscono due importanti formulazioni. La prima, più ampia, attinente la programmazione della produzione, mirando ad un complesso che integra, in modo coerente alla prevenzione, le condizioni tecniche, produttive e organizzative dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro. La seconda, più specifica, attinente al rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Dunque della organizzazione del lavoro, come fattore primario di rischio, non solo non è più possibile dubitare, ma è divenuto difficile inscrivere fra gli elementi di assoluta novità. In un certo senso, il perdurare degli elementi di novità starebbe piuttosto nel fatto che le tecniche produttive di lavorazione mutano continuamente e quindi, non costituiscono mai un dato acquisito per

sempre, ma anche nel fatto che la conoscenza degli effetti è oggetto di continui studi, approfondimenti e acquisizioni scientifiche, a loro volta in costante divenire, anche in relazione alla frequente distanza temporale tra la causa patologica e la sua manifestazione morbosa.

È invece da considerare che, all'interno della voce più generale (organizzazione del lavoro), si delineano nuove tipologie di rischio rispetto a quelle già diffusamente considerate, frutto di più recente acquisizione. Si fa riferimento ai fenomeni attinenti agli aspetti relazionali, al rapporto persona/ambiente di lavoro/tecniche di lavorazione, a tutte le questioni attinenti al disagio, alla disaffezione, alla insoddisfazione, al malessere e a quei fenomeni riconducibili allo stress, sopra analizzati. La categoria della ripetitività e della monotonia si arricchisce con riferimento ad altri fattori, come l'isolamento, la segregazione, la fatica, intesa non solo come aumento dei ritmi e dei carichi di lavoro, ma anche come mancanza di pause adeguate, doppio lavoro, disadattamento e disaffezione, la sottoposizione a comportamenti discriminatori o persecutori e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Ancora una volta non si tratta di assolute novità; alcuni fenomeni si sono sempre verificati, ma non venivano alla luce come il mobbing; altri non formavano oggetto di specifica attenzione, oppure si sono semplicemente inaspriti nel tempo più recente.

Una categoria di fattori di rischio davvero nuovi, invece, come evidenziato dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro, sembra doversi individuare nella problematica attinente, non

tanto alle trasformazioni dell'attività produttiva come tale, quanto alle trasformazioni delle modalità di instaurazione e attuazione dei rapporti di lavoro: in altre parole alle trasformazioni della tipologia dei lavori e delle fattispecie contrattuali (European Agency for Safety and Health at work, *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002).

Il rischio nei lavori cosiddetti atipici

Il campo delle novità è quindi occupato dalla più recente tendenza alla diffusione di lavori approssimativamente definiti come atipici, di lavori frammentati, di lavori che non si svolgono più nelle sedi tradizionali e che spesso non implicano affatto una complessità di rapporti, potendo essere svolti anche a livello individuale, sino a giungere a vere e proprie forme di lavoro irregolare e sommerso. Tutto questo lavoro frammentato, presenta problemi assolutamente nuovi e diversi rispetto a quelli tradizionali e soprattutto determina una quantità di fattori di rischio di cui, appena ora, si comincia ad assumere una certa consapevolezza.

Vanno inoltre considerati i fenomeni attinenti a tipologie di lavoro già note da tempo, ma che hanno subito trasformazioni anche sul piano normativo, come il caso del socio-lavoratore di cooperativa, nonché tipologie che si vanno diffondendo, ma per le quali i fattori di rischio non sono stati finora individuati nella loro interezza, come ad esempio il

telelavoro. Esso, infatti, pur avendo alcune caratteristiche in comune con le tipologie frammentate più sopra ricordate, ne possiede altre connesse al tipo di svolgimento del lavoro, che possono implicare una segregazione particolarmente accentuata, tanto da spingere gli addetti ai lavori a parlare di diritto alla socialità del lavoratore.

Del resto le recenti statistiche INAIL sull'andamento degli infortuni sul lavoro rivelano che, a fronte di un globale calo degli incidenti su tutto il territorio europeo, il bilancio risulta molto negativo proprio per gli atipici (INAIL, *Rapporto INAIL 2007, sull'andamento degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, 2008). La formazione professionale non adeguata, la scarsa autonomia decisionale, l'assunzione di ruoli marginali nell'azienda, la adibizione a carichi di lavoro molto alti (o molto bassi) insieme alle caratteristiche del lavoro (pericolosità, scomodità degli orari, carico fisico o mentale e carattere routinario dell'attività), il debole supporto sociale da parte dei lavoratori a tempo indeterminato e la carenza di tutela sindacale, tipiche di tali fattispecie sono tutti fattori in gioco nella comparsa delle alterazioni dello stato di salute. Esse, tra l'altro, comprendono sia quelle tipiche delle lavorazioni svolte e correlate a rischi noti e censiti, sia alterazioni più generiche, meno note ma attribuite prevalentemente a fattori psicosociali causati da precarietà della prestazione, breve durata del rapporto di lavoro, con numerosi turni, difficoltà di integrazione nel sistema di sicurezza aziendale. A ciò si aggiungono la scarsa partecipazione aziendale, i carenti poteri

di negoziazione, la adibizione a mansioni più usuranti e pericolose, la marginalizzazione all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché la minor protezione legale, connessa a regimi di responsabilità datoriale, fortemente frammentati.

Sul punto, poi, interessanti prospettive sono state offerte dalla medicina del lavoro che ha rilevato che l'esposizione alle esperienze di lavoro precario, caratterizzate da instabilità, mancanza di protezione, insicurezza e vulnerabilità economica, determini significativi effetti sulla salute dei lavoratori. La cosiddetta *job insecurity*, consistente nelle percezioni individuali della precarietà del proprio posto di lavoro, in particolare, indurrebbe forte stress nel lavoratore, di modo che l'esposizione a detto fattore, per lungo tempo, sarebbe la causa di gravi patologie, quali infarto e tumori. Più in particolare i precari risulterebbero fortemente esposti al fenomeno dell'emarginazione nel contesto lavorativo, oltre quello dello scarso coinvolgimento e della scarsa partecipazione alle iniziative aziendali in materia di salute e sicurezza. Ferma restando la necessità di distinguere tra le diverse fattispecie di lavoro temporaneo, a seconda del tipo di contratto e degli *skill* richiesti. L'insoddisfazione, infatti, si svilupperebbe prevalentemente nei lavori temporanei di bassa qualifica.

Uno studio condotto dall'Eurispes, poi, sulla connessione tra lavori atipici e incidenti sul lavoro, mette in luce che, ferme restando delle difficoltà di monito-

raggio sul lavoro atipico, che impediscono un esame esaustivo della materia, l'atipicità del rapporto di lavoro può essere un fattore indiretto di rischio non solo nel breve periodo, a causa di un apprendimento deficitario delle tecniche, delle abilità e delle conoscenze specifiche di una mansione aziendale, ma anche nel lungo periodo. La

sperimentazione da parte del lavoratore di forme di precarietà rende di difficile attribuzione le responsabilità aziendali di un evento infortunistico. Il lavoro atipico è spesso tanto precario quanto usurante. Si aggiunge a questo il minore livello di sindacalizzazione e quindi la scarsa propensione all'autotutela, nonché il maggiore stress da precariato e da superlavoro. L'Eurispes, inoltre paventa la possibilità che la situazione infortunistica degli atipici sia più grave di quella rappresentata dalle cifre ufficiali, riguardando queste ultime solo gli eventi denunciati e quelli riconducibili alla particolare mansione svolta al momento dell'evento infortunistico (Eurispes, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, febbraio 2003).

I lavoratori soggetti a rischi particolari, quindi, sono da individuarsi non soltanto in base a criteri di tipo soggettivo (determinate categorie di lavoratori e lavoratrici), ma anche di tipo oggettivo, e cioè contrattuale ed organizzativo, tra cui inevitabilmente ricadono anche le fattispecie contrattuali atipiche. È necessario acquisire consapevolezza che l'ampio utilizzo di queste

La job insecurity produce forte stress e può causare infarto e tumori

fattispecie contrattuali sia legato ad un incalzante fenomeno di trasformazione dei modelli organizzativi del lavoro, che richiede necessariamente un approccio di gestione della salute e sicurezza innovativo e parametrato alle suddette peculiarità. Del resto, come sottolineato dalla Corte di Giustizia Corte di Giustizia delle Comunità Europee, Sentenza 15 novembre 2001, i rischi professionali che devono essere oggetto di valutazione da parte dei datori di lavoro, non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro, delle ricerche scientifiche in materia e dei modelli organizzativi e contrattuali del lavoro.

L'Organizzazione del lavoro nel quadro comunitario

Il quadro appena tracciato denota la complessa fenomenologia delle problematiche legate all'impatto dell'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro sulla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Sotto un profilo quantitativo, poi, esso risulta variamente articolato nel contesto comparato.

Con riferimento allo scenario comunitario, la Fondazione Europea di Dublino (A. Valeyre, E. Lorenz, D. Cartron, P. Csizmadia, M. Gollac, M. Illéssy, C. Makó, *Working conditions in the European Union: Work organisation, European Foundation for the improvement of living and working conditions*, 2009, cit.) ha tentato di razionalizzare l'assetto delle interrelazioni tra organizzazione del lavoro e qualità del lavoro. Lo studio ne delinea

così una mappatura tipologica, strutturale e territoriale individuando quattro tipi principali di organizzazione, cui corrispondono altrettanti livelli di qualità del lavoro: apprendimento discrezionale, produzione snella, taylorismo e modelli tradizionali o a struttura semplice.

L'indagine causale è stata condotta alla luce dei seguenti parametri: esposizione al rischio fisico, modulazione degli orari di lavoro, gestione dei rischi per la salute e la sicurezza, intensità di lavoro, capacità di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, riconoscimento di premi intrinseci, promozione delle condizioni psicologiche, promozione della integrazione sociale nel luogo di lavoro e rilevazione dei livelli di soddisfazione sulle condizioni di lavoro. Il modello dell'apprendimento discrezionale, caratterizzato da alti livelli di autonomia sul lavoro, da attività di apprendimento e *problem-solving*, da complessità delle mansioni ed autovalutazione della qualità del lavoro e, in misura minore, da un lavoro di squadra autonomo, è risultato il più virtuoso. Nelle strutture organizzative *funzionalmente flessibili*, tipiche dell'apprendimento discrezionale, la presenza di gruppi auto diretti, caratterizzati da polivalenza funzionale, autonomia, maggiori opportunità di esercitare le proprie capacità di *problem-solving*, la latitudine decisionale porterebbe a risultati molto positivi grazie alla riduzione del cosiddetto *job strain*. Esso identifica uno dei principali *stressor* lavorativi consistente nella percezione di bassi livelli di potere decisionale durante lo svolgimento della mansione, specie quando questo è associato ad un contenuto parti-

colarmente impegnativo. Interdipendenza funzionale e lavoro di gruppo sarebbero dunque alla base di un maggior grado di benessere organizzativo. Tali modelli organizzativi, caratterizzati da maggiore flessibilità, responsabilità e più opportunità formative offrono ai lavoratori più chance di crescita professionale ed autonomia e gli output correlati sembrerebbero potenzialmente identificarsi con minore stress e percezione di maggiore soddisfazione e benessere.

In posizione diametralmente opposta si colloca invece il taylorismo, caratterizzato da bassa autonomia sul lavoro, scarse dinamiche di apprendimento, bassi livelli di complessità, eccessiva rappresentanza di variabili che misurano i vincoli sui ritmi del lavoro, ripetitività e monotonia delle mansioni, si colloca in fondo alla scala di valore. La diffusione di questi modelli, nell'UE-27, varia a seconda del comparto, della categoria occupazionale e delle politiche di gestione delle risorse umane.

L'Italia, segue Spagna, Portogallo e Grecia per la maggior diffusione del modello meno virtuoso: il taylorismo. Il dato mette in luce la preoccupante discrasia tra la codificazione formale delle tutele (molto avanzata nel nostro Paese) e l'incapacità delle stesse di penetrare concretamente il mondo del lavoro, attraverso una più stretta integrazione tra modelli economici e gestionali ed esigenze di politica sociale e del lavoro. Nonostante i documenti comunitari enfatizzino il fatto che la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori costituisce un valore assoluto e trasversale, strumentale al conseguimento di maggiori livelli di benessere,

produttività e prosperità economica (Commissione Europea, *Libro Bianco della Commissione Europea per la salute, relativo al periodo 2008-2013*, nonché Comunicazione della Commissione Europea, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*).

Il riconoscimento delle tutele giuridiche formali, infatti, sebbene rappresenti una tappa imprescindibile per la regolamentazione della tutela della salute e sicu-

rezza dei lavoratori e nel processo di implementazione degli standard comunitari, deve essere coadiuvato da strumenti di interpretazione ed ottimizzazione del dato legale e di codificazione di buone prassi che tengano conto delle peculiari criticità connesse alle nuove forme di organizzazione del lavoro e alle tipologie di lavoro non standard. La emersione delle nuove tipologie di rischio, ad essi correlate, meritano infatti un approccio integrato, interdisciplinare e comparato, che passi attraverso la valutazio-

ne delle ragioni di ordine medico, organizzativo, socioeconomico e psicologico, che tanto incidono sui bassi livelli di effettività del dato legale e sullo scarso radicamento negli ambienti di lavoro di una vera cultura della prevenzione oltre che attraverso scelte di gestione innovative, da parte del management aziendale.

Maria Giovannone

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi

Rassegna bibliografica

Strategie organizzative e qualità del lavoro

L'impatto delle strategie organizzative sulla salute ed il benessere dei lavoratori è oggetto di numerose indagini istituzionali, sul punto si legga A. Valeyre, E. Lorenz, D. Cartron, P. Csizmadia, M. Gollac, M. Illéssy, C. Makó, *Working conditions in the European Union: Work organisation*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2009, nonché European Agency for Safety and Health at Work, *New trends in accident prevention due to the changing world of work*, Office for official publications of the European Communities, Luxemburg, 2002.

Sul tema dei costi diretti e indiretti e sui livelli di produttività connessi alle strategie aziendali, in tema di salute e sicurezza, si segnalano alcuni recenti studi economici, tra cui M. Oxenburgh, P. Marlow, A. Oxenburgh, *Increasing productivity and profit through health and safety, The financial returns from safe working environment*, Taylor & Francis, 2004, 2nd edition.

Gli effetti positivi della flessibilità funzionale sono al centro di una cospicua letteratura organizzativa. Si legga, in particolare, R. Karasek, *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, nonché J.V. Johnson & Hall, *Job strain, workplace, social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*, in *American Journal of Public Health*, 1988, Vol. 78, 1336-1342.

Gli orari di lavoro e il part-time

Sugli effetti negativi del *long working time* si legga C. Caruso, E. Hitchcock, R. Dick, J. Russo, J. Schmit, *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*, U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, aprile 2004, nonché J.M. Harrington, *Health effects of shift work and extended hours of work*, in *British Medical Journal*, gennaio 2001, vol. 58, 68-72. Con particolare riferimento ai lavoratori a bordo delle navi cfr. C.I.R.M., *Lo stress del lavoratore del comparto marittimo*, in *Atti della Settimana del Cervello, Brain awareness Week*, Centro Internazionale Radio Medico, Trieste, 10-15 marzo 2008.

La valutazione degli effetti del part-time sulla salute dei lavoratori e sulla conciliazione vita personale-

vita lavorativa è al centro di un recente studio della Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, si veda A. Riedmann, H. Bielenski, T. Szczurowska, A. Wagner, *Working time and work-life balance in European companies, Establishment Survey on Working time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006.

Le esternalizzazioni e gli appalti

Sulle problematiche nelle esternalizzazioni e negli appalti, per un inquadramento generale si legga M. Quinlan, *Organisational Restructuring/Downsizing, OHS Regulation and Worker Health and Wellbeing*, in www.fmb.unimore.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

Con più specifico riferimento alla sicurezza negli appalti e nei cantieri si legga V. Pasquarella, *Appalto e sicurezza sul lavoro: tutele legislative e rimedi giurisdizionali*, in *RGL*, 2007, supplemento al n. 2, 87-152, nonché F. Scarpelli, *Gli appalti pubblici e la sicurezza nei cantieri. I soggetti, gli obblighi e le responsabilità*, Ricerca commissionata dalla Asl di Milano, Milano, giugno 2003.

I lavoratori vulnerabili

Le peculiari criticità per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori giovani e adolescenti sono al centro di una vasta letteratura medica. Si legga, in particolare, L. R. Teixeira, F.M. Fischer, A. Lowden, *Sleep deprivation of working adolescents – A hidden work hazard*, in *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, agosto 2006, vol. 32, n. 4, 328-330, nonché F.C. Breslin, D. Day, E. Tompa, E. Irvin, S. Bhattacharyya, J. Clarke, A. Wang, *Systematic review of risk factors for work injury among youth*, Institute for Work and Health, Toronto, 2005.

Stress e mobbing

I fattori psicosociali sono oggetto di studio da parte delle istituzioni comunitarie e della medicina del lavoro. Per un inquadramento generale si veda European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety at work*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

Con specifico riferimento allo stress lavoro-correlato ed al mobbing cfr. A. Nakata, T.T. Ikeda, M. Takahashi, T. Haratani, M. Hojou, Y. Fujioka, N.G. Swanson, S. Araki, *Impact of psychosocial job stress on non-fatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 2006, vol. 49, 658-669; S. Harvey, F. Courcy, A. Petit, J. Hudon, M. Teed, O. Loisel, A. Morin, *Organizational interventions and mental health in the workplace: A synthesis of international approaches*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST), 2006, e già S. Clarke, C.L. Cooper, *Managing the risk of workplace stress: health and safety hazards*, Routledge, London-New York, 2004.

Lavori atipici, precarietà e job insecurity

Sul tema dei rischi correlati ai nuovi lavori si legga C. Smuraglia, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento ed interventi urgenti*, dal testo della *lectio magistralis* tenuta il 21 aprile 2007, presso la facoltà di Economia “Marco Biagi”, dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in *RGL*, 2007, supplemento al n. 2, 7-14.

Sugli effetti della precarietà e della *job insecurity* si legga E. Tompa, H. Scott-Marshall, R. Dolinschi, S. Trevithick, S. Bhattacharyya, *Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework*, IOS Press, Amsterdam, 2007, nonché J. Benach, *The health-damaging potential of new types of flexible employment: A challenge for public health researchers*, in *American Journal of Public Health*, 2000, vol. 90, 1316-1317.

I cosiddetti “nuovi rischi” o “rischi emergenti”

di Michele Lepore

Nozione di “rischio emergente” e “nuovo rischio”

Si definisce *rischio emergente* qualunque rischio professionale nuovo o in aumento.

Un rischio nuovo è un «rischio che non esisteva in precedenza oppure un aspetto già noto da tempo che viene ora considerato un rischio alla luce delle nuove acquisizioni scientifiche o delle percezioni dell'opinione pubblica». Un rischio si dice in *aumento* qualora «il numero dei pericoli che conducono al rischio è in aumento oppure è in aumento la probabilità dell'esposizione oppure l'effetto del pericolo sulla salute dei lavoratori si sta aggravando» (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 84, *Le previsioni degli esperti sui rischi chimici emergenti rela-*

tivi alla sicurezza e alla salute sul lavoro; Facts n. 74, *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*; Facts n. 68, *Le previsioni degli esperti sui rischi biologici emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro*, e Facts n. 60, *La previsione degli esperti sui rischi fisici emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro*, consultabili sul sito www.osha.europa.eu).

In particolare, i rischi emergenti sono quelli «legati alle innovazioni tecniche» e «all'interazione

tra agenti chimici, fisici e biologici», nonché quelli «legati alle evoluzioni sociali» e «all'ambiente globale di lavoro», quali i rischi ergonomici ed i rischi psicologici e sociali (cfr. Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, 11 marzo 2002, COM(2002)118 def., 9 e 10, consultabile in Indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (documentazione comunitaria)*).

Infatti, il mutare dell'organizzazione del lavoro, la globalizzazione dei mercati, l'impiego di nuove tecnologie ed il diffondersi di processi di terziarizzazione hanno comportato una notevole trasformazione delle tipologie di

Il nuovo rischio non esisteva in precedenza oppure era noto ma ora viene considerato alla luce di nuove acquisizioni o percezioni

rischio presenti sui luoghi di lavoro, nonché un incremento oggettivo dei fattori di rischio correlati all'organizzazione del lavoro.

Ad esempio, con l'abbandono delle vecchie macchine ed il crescente utilizzo delle tecnologie informatiche, si è assistito ad una riduzione dei rischi connessi al rumore e ad un aumento dei rischi derivanti dall'esposizione a campi elettrici/elettromagnetici e dei rischi mutageni/cancerogeni. I cambiamenti tecnologici e produttivi hanno fatto emergere anche i cosiddetti fattori di rischio

biomeccanici con conseguente crescita delle malattie osteo-articolari e dei disturbi muscolo-scheletrici, causati principalmente da movimenti e posture incongrue.

In particolare, la letteratura scientifica internazionale, negli ultimi anni, ha richiamato l'attenzione su quelle che vengono chiamate *Cumulative Trauma Disorders*, ossia malattie quali la sindrome del tunnel carpale ed alcune forme artritiche e tendiniche, che sono associate allo svolgimento di movimenti estremi degli arti superiori, a frequenti e ripetitivi sforzi muscolari ed alla scarsità di pause e di rotazione delle mansioni.

L'esposizione ad alti livelli di vibrazioni trasmesse a mani ed arti superiori (VMAS) a causa dell'utilizzo di utensili manuali sul lavoro può, altresì, determinare condizioni patologiche come la *sindrome del dito bianco* (SDB) e la malattia di Raynaud.

I mutamenti dell'organizzazione del lavoro hanno, poi, portato all'emersione di *rischi psicosociali*, collegati non tanto all'esposizione a rischi *specifici e tradizionali*, quanto all'organizzazione dei compiti, alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro e agli orari di lavoro; in altri termini, collegati al modo in cui il lavoro è pensato, organizzato e gestito.

Infine, nuovi rischi derivano anche dall'utilizzo di sostanze chimiche pericolose che prima non venivano utilizzate nei luoghi di lavoro. Il contatto con tali sostanze causa, infatti, allergie, asma,

infertilità e tumori.

I principali “rischi emergenti”: le previsioni degli esperti

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006 ha previsto la creazione, da parte dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, di un *Osservatorio permanente dei rischi*, basato su una raccolta sistematica di informazioni, pareri scientifici e *buone pratiche*, al fine di *individuare ed anticipare i rischi emergenti* e svolgere, così, un'efficace azione di prevenzione degli stessi. In altri termini, il compito di questo Osservatorio, che è stato istituito formalmente nel 2005, è quello di descrivere le tendenze ed i fattori di fondo ed anticipare i cambiamenti nel mondo del lavoro e le loro probabili ripercussioni e conseguenze sulla sicurezza e salute sul lavoro (SSL) (cfr. Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, cit., 10 e 11).

Le prime proiezioni formulate dal suddetto Osservatorio, nel 2007, hanno individuato alcuni rischi *emergenti* – nuovi o in aumento – per la salute e la sicurezza sul lavoro (i risultati completi dell'Osservatorio dei rischi, sono disponibili on-line sul sito www.osha.europa.eu/en/riskobservatory).

Nello specifico, i dieci principali rischi fisici emergenti emersi dall'indagine dell'Agenzia Europea sono quelli collegati alla mancanza di movimento, all'esposizione combinata a vibrazioni e

posizioni scomode, nonché all'esposizione combinata a disturbi muscolo-scheletrici e a fattori di rischio psico-sociale, alle condizioni termiche sfavorevoli, alla complessità delle nuove tecnologie, dei processi di lavoro e dell'interfaccia uomo-macchina e all'aumento generale dell'esposizione a radiazione ultravioletta durante e fuori l'orario di lavoro (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 60, *La previsione degli esperti sui rischi fisici emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro*, cit.).

Meritano, poi, un'attenzione particolare i cosiddetti rischi *multifattoriali*.

Ad esempio, nei luoghi di lavoro quali i call center, il personale può essere esposto a rischi *multipli interagenti*, come la prolungata posizione seduta davanti a scrivanie scarsamente ergonomiche, il rumore di sottofondo, cuffie inadeguate, scarso controllo del lavoro, pressione elevata sui tempi di lavoro nonché pressione mentale ed emotiva.

Queste condizioni possono a loro volta generare svariati problemi di salute, come disturbi muscolo-scheletrici, vene varicose, disturbi del naso e della gola, disturbi vocali, affaticamento e stress lavoro-correlato (cfr. Comunicazione alla Commissione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la*

sicurezza sul luogo di lavoro, Bruxelles, 21 febbraio 2007, COM(2007)62 def.).

Un'altra tipologia di rischi emergenti legati all'innovazione tecnologica, così come emerso dallo studio dell'Agenzia Europea, è quello strettamente connesso alla formazione del personale circa l'utilizzo dei macchinari moderni ed altamente sofisticati.

Infatti, all'immissione sul mercato di macchine e tecnologie più efficienti e sicure non sempre corrispondono procedure di lavoro e formazione del personale a-

deguate, al punto che il vantaggio ricavabile dal miglioramento tecnologico non si traduce che in parte in termini di sicurezza.

È necessario, dunque, accom-

pagnare l'innovazione tecnologica con consistenti investimenti sul piano dell'informazione e della formazione, anche per non vanificare l'adozione di misure ed apparecchiature strumentali altamente innovative.

La letteratura più recente ha individuato, poi, anche numerosi *fattori di rischio fisico/ambientale* – e, quindi, non di natura industriale – che possono incidere negativamente sulla concentrazione, sul rendimento e sull'efficienza dei lavoratori, tra cui il rumore, le vibrazioni provenienti da oggetti fisici e trasmesse al corpo, il microclima (es. variazioni di temperatura, cattiva ventilazione, correnti d'aria), le carenze di igiene ambientale.

Infatti, smentendo il vecchio assunto che il lavoro in ufficio non è pericoloso, tali ricerche hanno

I rischi emergenti derivano da malattie trasmissibili, dall'innovazione tecnologica, da elementi multifattoriali e psicosociali

focalizzato l'attenzione sulla cosiddetta *sindrome dell'edificio malato*: un edificio è malato quando la maggior parte dei soggetti che soggiornano nell'edificio manifesta sintomi associabili alla permanenza nell'edificio stesso (es. malattie respiratorie, della cute, dell'apparato cardiovascolare e del sistema immunologico).

Passando dai rischi fisici ai *rischi biologici*, quelli *emergenti* individuati dall'indagine sono i rischi correlati alle epidemie globali, l'esposizione dei lavoratori a microrganismi farmaco-resistenti, i rischi collegati alla cattiva manutenzione della rete idrica e degli impianti di condizionamento dell'aria, i pericoli biologici negli impianti di trattamento dei rifiuti, l'esposizione combinata ad agenti biologici e a sostanze chimiche e la presenza di endotossine e di muffe nei luoghi di lavoro (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 68, *Le previsioni degli esperti sui rischi biologici emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro*, cit.).

Ogni anno, in tutto il mondo, muoiono 320 mila lavoratori a causa di malattie trasmissibili.

Basti pensare ai nuovi agenti patogeni, ossia l'influenza aviaria e la sindrome

respiratoria acuta grave (SARS): i lavoratori più a rischio sono coloro che sono a contatto con gli animali infetti, gli impiegati nel settore del commercio globale e gli operatori sanitari o i membri di un equipaggio aereo, che entrano in contatto con le persone infette.

Quanto ai *rischi chimici emergenti*, l'Agenzia Europea ha evidenziato, in particolare, una crescita dei rischi connessi all'impiego, divenuto ormai frequente in molte applicazioni, di nanoparticelle e di particelle ultrafine, la continua richiesta di resine epossidiche, ad esempio, per la produzione di adesivi, vernici, ecc, l'impiego di isocianati (che sono agenti fortemente sensibilizzanti per l'asma) per la produzione di schiume, fibre e materiali isolanti per l'edilizia, lo scarico dei motori diesel, in quanto classificato, dallo IARC, come "*probabilmente cancerogeno*" e l'utilizzo di sostanze chimiche nel settore edile e nel trattamento dei rifiuti (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 84, *Le previsioni degli esperti sui rischi chimici emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro*, cit.).

Si stima che ogni anno, nei 27 Paesi dell'Unione Europea (UE) si verifichino 167 mila decessi associati al lavoro; di questi 74 mila sono collegati all'esposizione a sostanze pericolose nei luoghi di lavoro (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 84, *Le previsioni degli esperti sui rischi chimici emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, cit.).

L'esposizione alle sostanze chimiche è responsabile dell'80-90% delle malattie della pelle, che si collocano al secondo posto (13,6%) nella scala delle malattie professionali più diffuse, dopo i disturbi muscolo-scheletrici. Inoltre, rileva che, attualmente,

non meno di 32 milioni di persone in Europa sono esposte a sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione (CMR), come l'amianto, la silice cristallina, la polvere di legno, i solventi organici, le ammine aromatiche, ecc.

L'Agenzia Europea ha, infine, focalizzato la sua attenzione sui *rischi psico-sociali emergenti*.

Si stima che, nel 2005, più del 20% dei lavoratori dei 25 Stati membri dell'Unione Europea ha creduto che la sua salute fosse a rischio a causa dello stress sul lavoro (cfr. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, *Fourth European Working Conditions Survey*, Lussemburgo, 2007).

Le previsioni per il futuro sono ancora più nere: l'OMS ritiene che, entro il 2020, la depressione diventerà la causa principale di inagibilità al lavoro (cfr. Comunicazione alla Commissione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, cit., 14).

In particolare, l'Osservatorio dei rischi ha collegato la crescita dei rischi psico-sociali all'utilizzo di contratti precari in un mercato del lavoro instabile, alla maggiore vulnerabilità dei lavoratori nel contesto della globalizzazione, al ricorso a nuove forme contrattuali e all'*outsourcing*, alla sensazione di insicurezza del posto di lavoro, all'invecchiamento della forza lavoro, agli orari di lavoro troppo lunghi, ai ritmi di lavoro intensi, all'elevato coinvolgimento emotivo sul lavoro ed allo

**Ogni anno in UE
167 mila decessi
associati al lavoro;
74 mila collegati
all'esposizione a sostanze
pericolose**

scarso equilibrio tra vita e lavoro (cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Facts n. 74, *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, cit.).

In considerazione di tali evidenze, la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2007-2012 ha ritenuto necessario potenziare la ricerca, dando *priorità* «agli aspetti psico-sociali, alle patologie muscolo-scheletriche, alle sostanze pericolose, alla conoscenza dei rischi per la riproduzione, alla gestione della salute e della sicurezza, ai rischi connessi a più fattori incrociati (ad esempio, organizzazione del lavoro e progettazione del luogo di lavoro, ergonomia, esposizione simultanea ad agenti fisici e chimici) e ai rischi potenzialmente connessi alle nanotecnologie».

In particolare, l'Osservatorio permanente dei rischi, nei prossimi anni, dovrà «migliorare l'anticipazione dei rischi connessi alle nuove tecnologie, ai rischi biologici, alle complesse interfaccia uomo-macchina e all'impatto dell'evoluzione demografica» (cfr. Comunicazione alla Commissione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, cit., 13 e 14).

I rischi psico-sociali

Indubbiamente, tra tutti i rischi emergenti o nuovi rischi, quelli che si stanno ponendo all'attenzione degli operatori del settore

in maniera crescente e che, negli ultimi anni, stanno occupando, a ragione, uno spazio sempre più rilevante, sono i rischi psicosociali.

In verità, però, non si tratta di una scoperta così recente.

Come rilevato da un'autorevole dottrina, costituisce una «base antica e perenne», il magistero che pone come «stretto dovere dello Stato» il «prendersi la dovuta cura del “benessere” dei lavoratori», l'impedire che la «classe lavoratrice» sia «oppressa con ingiusti pesi dai padroni», «avvilita da fatti contrari alla personalità ed alla dignità umana» e che «con il lavoro eccessivo» o «non conveniente al sesso e all'età» si rechi «danno alla salute dei lavoratori» (cfr. M. Dell'Olio, *Lavoro, lavori, lavoratori: nuovi scenari e nuove regole*, in *Inediti*, G. Giappichelli, Torino, 2007, 67). È più corretto, dunque, affermare che siamo di fronte ad un *antico magistero* che, nel corso degli anni, ha acquistato, però, sempre più forza e valore, in virtù dei cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro e la società in generale.

Si è registrato, infatti, il passaggio da una concezione *passiva* di salute, intesa come *assenza di malattia*, ad una concezione *attiva*, ossia intesa come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non meramente l'assenza di malattia o infermità», secondo la definizione elaborata nel 1948 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).

Da tale definizione, si evince che

il fine della promozione della salute è il *benessere* (da *benessere*, ossia *stare bene*, ossia lo stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale di benessere, che consente alle persone di raggiungere e mantenere il loro po-

tenziale personale nella società.

Anche sui luoghi di lavoro, la *tutela della salute* ha assunto, nel tempo, un'accezione più ampia, arrivando a coinvolgere tutti gli a-

spetti della *persona umana del lavoratore*, quali quello fisico, emotivo, mentale, sociale e spirituale.

Si è iniziato a parlare, infatti, di *benessere globale sui luoghi di lavoro* o di *benessere organizzativo aziendale*, inteso come la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori (cfr. Comunicazione della Commissione, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, cit., 8).

Ciò in considerazione del fatto che la *cultura della salute fisica* viene ormai data per scontata e l'attenzione si sta concentrando sempre più sugli aspetti *immateriali* del lavoro, come la realizzazione personale e sociale ed il *benessere della persona del lavoratore*, inteso in senso lato (cfr. R. Paleani, G. Cangiano, S. Signorini, B. Papaleo, *La medicina del lavoro e i nuovi rischi*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2006, 437). Rileva, infatti, il *duplice volto del lavoro*, in funzione proprio delle *diverse tipologie organizza-*

Il benessere del lavoratore deriva dalla tutela del suo stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale

tive: il lavoro può costituire un fattore di usura della salute psico-fisica del lavoratore ed un limite alle potenzialità espressive e di realizzazione della sua personalità, ma può anche rappresentare, al contrario, un fattore di gratificazione e di crescita della medesima personalità morale del prestatore di lavoro.

Così inteso, il lavoro si configura come *un ambito trascendentale per il libero sviluppo della personalità del lavoratore* (S. Del Rey Guanter, *Diritti fondamentali della persona e contratto di lavoro: appunti per una teoria generale*, in *QDLRI*, 1994, n. 15, 30).

Non a caso, la nozione di *personalità morale* – che, in termini generali, rileva, da un lato, come partecipazione alla vita sociale e, dall'altro, come legittima pretesa a che sia rispettata una serie di segni, attributi ed espressioni della persona –, con precipuo riferimento all'*ambito lavorativo*, concerne la tutela di due diritti fondamentali della personalità: la *tutela del posto di lavoro* e la *tutela della professionalità* (cfr. A. Cataudella, *Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della)*, voce dell'Enciclopedia Giuridica Treccani, XI, e P. Rescigno, *Personalità (diritti della)*, voce dell'Enciclopedia Giuridica Treccani, XXIII).

E riguardo alla *tutela del posto di lavoro*, la nozione di *personalità morale* del lavoratore deve essere ricondotta al concetto di *salute psico-fisica*; in altri termini, il lavoratore deve essere tutelato da tutto ciò che colpisca la sua sfera non solo fisica, ma anche psichica, ossia *la dignità e la vivibilità dell'ambiente di lavoro* (cfr. M. Dell'Olio, *L'art. 2087 cod. civ.: un'antica, importante e moderna*

norma, in *Inediti*, cit., 146).

Come già rilevato, la rinnovata attenzione per i rischi psico-sociali trova la sua *ratio* nel fatto che, negli ultimi anni, si è andato affermando un clima iper-prestazionale e competitivo, all'interno di una cornice lavorativa sempre più caratterizzata da mobilità, flessibilità dei contratti di lavoro e cambiamenti repentini.

I rischi psico-sociali, infatti, devono essere letti principalmente in relazione ai *nuovi contesti organizzativi*.

Appaiono, infatti, collegati ad un insieme di fattori, quali l'organizzazione dei compiti, le modalità degli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai pendolarismi ed il grado di accettazione della diversità etnica e culturale dell'impresa (l'Organizzazione Internazionale del Lavoro – OIL, nel 1986, ha, infatti, definito i rischi psico-sociali in termini di «interazione tra contenuto del lavoro, gestione ed organizzazione del lavoro, condizioni ambientali e organizzative, da un lato, competenze ed esigenze dei lavoratori dipendenti, dall'altro, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici»).

La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato

Nel nostro ordinamento, i rischi emergenti trovano tutela, oltre che nell'art. 2087 c.c., anche nel dettato letterale dell'art. 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 che, ricalcando il dettato letterale di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994 – così come novellato a seguito della condanna da parte della Corte di Giustizia Europea, in-

flitta all'Italia con sentenza del 15 novembre 2001 –, impone al datore di lavoro la valutazione di *tutti* i rischi per la salute e la sicurezza presenti sul luogo di lavoro, ivi, compresi, quindi, anche i rischi psico-sociali.

Ma non solo. La crescente attenzione dottrinale e culturale su quest'ultima peculiare tipologia di rischi ha spinto il legislatore del 2008 ad introdurre, sotto un profilo legislativo, un obbligo specifico di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato (cfr. S. Ferrua, M. Giovannone, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 415 ss.; S. Monari, D. Carrettoni, *Con il TU maggiore attenzione su differenza di genere ed età, stress e provenienza estera*, in *Ambiente & Sicurezza*, 2009, n. 7, 26 ss.).

Infatti, l'art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008 statuisce espressamente che «la valutazione dei rischi [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 [...]».

In Italia, tale accordo è stato recepito dall'Accordo interconfederale 9 giugno 2008 e, pertanto, è ad esso che si deve fare riferimento sia per quanto riguarda la nozione di stress lavoro-correlato, sia per le indicazioni metodologiche operative, ai fini della attività di valutazione dei rischi da stress, sia per quanto concerne

le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress.

In primo luogo, va precisato che il suddetto accordo – viene espressamente detto – non concerne la violenza, le molestie e lo stress post-traumatico, bensì esclusivamente lo stress lavoro-correlato, ossia la situazione di tensione, che può essere causata dal «contenuto del lavoro, dall'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, dalle carenze della comunicazione», ecc.

«Potenziali indicatori di stress lavoro-correlato» possono essere costituiti da «un alto tasso di assenteismo o una elevata rotazione del personale», «frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori».

Quanto alle misure di prevenzione e riduzione dello stress, l'accordo fa espresso riferimento a «misure di gestione e di comuni-

cazione», «alla formazione dei dirigenti e dei lavoratori in materia di stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e adattarsi al cambiamento» e «all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti».

Riguardo ai criteri ed alla metodologia di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, l'accordo fornisce criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che, al contrario, merita un obbligo sanzionato penalmente (per una compiuta analisi degli strumenti di indagine attualmente utilizzati per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, cfr. N. Magnavita, *Strumenti per la valutazione dei rischi psico-sociali sul lavoro*, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2008, n. 30, A-87).

Questa è la ragione per cui la disposizione in oggetto non è ancora entrata in vigore (il decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207,

convertito in legge 27 febbraio 2009, n. 14, ne ha prorogato l'entrata in vigore al 16 maggio 2009).

Per risolvere tali problematiche interpretative ed applicative, lo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo n. 81 del 2008, all'art. 16, propone una modifica all'articolo 28, primo comma, volta a consentire la predisposizione, da parte della Commissione consultiva di cui all'art. 6 del medesimo decreto, di linee guida o indicazioni operative, la cui osservanza garantisca la corretta attuazione dell'adempimento dell'obbligo in oggetto (cfr. M. Lepore, L. Fantini, *Testo Unico, le proroghe del D.L. 207/08*, in *Ambiente & Sicurezza sul lavoro*, 2009, n. 1, 14).

Michele Lepore

Docente di Diritto
della sicurezza sul lavoro
Università degli Studi di Roma
"Sapienza"

Rischio infortunistico ed atipicità dei contratti di lavoro

Forme di impiego flessibile e rischi supplementari

di Annamaria Antonucci

L'esposizione al rischio infortunistico dei lavoratori atipici e flessibili

In una recente pubblicazione dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro si legge che «i lavoratori impiegati in contratti come il part-time, il lavoro temporaneo, il telelavoro ed il lavoro a chiamata sono più vulnerabili rispetto ai lavoratori

con contratti a tempo indeterminato, dato che svolgono il lavoro più pericolosi ed in condizioni più disagiate e sono soggetti minor formazione per la tutela della salute e sicurezza, cosa che aumenta il rischio di infortuni sul lavoro»¹.

Lo studio denuncia, dunque, una maggiore esposizione al rischio infortunistico dei lavoratori atipici e, di conseguenza, una mag-

giore probabilità che si infortuni un lavoratore *non standard* rispetto ad un lavoratore subordinato *stricto sensu*, cioè un lavoratore subordinato, a tempo indeterminato, che lavora nella media/grande impresa e nei locali di pertinenza del datore di lavoro. Le ragioni, come evidenziato dall'Agenzia Europea, sono molteplici.

In primo luogo, nel panorama

internazionale, vi è la tendenza a far svolgere ai lavoratori atipici quei compiti rischiosi e quelle mansioni pericolose che il personale dipendente dell'impresa ha la forza contrattuale di rifiutare. Si tratta di attività lavorative che la letteratura, con specifico riferimento alla realtà americana e giapponese, ha definito *faticose* (*difficult-kitsui*), *pericolose* (*dangerous-Kiken*), *sporche* (*dirty-kitanaï*), ossia i lavori dalle tre D (in America) e i lavori dalle tre K (in Giappone)².

Anche in Italia si registra «la tendenza ad incaricare i lavoratori precari dello svolgimento di attività nocive», anche se solo limitatamente ad «alcune esperienze» e ad alcune tipologie di impiego atipico, come quelle caratterizzate dalla *temporaneità* della prestazione di lavoro e quelle a cui si fa ricorso prevalentemente nei settori a maggior rischio di infortuni, come il metalmeccanico, l'edilizia e l'agricoltura³.

Infatti, nel nostro Paese, le forme di lavoro *non standard* più diffuse, ossia la somministrazione di lavoro ed il lavoro parasubordinato, «divergono in modo consistente, dal punto di vista del rischio infortunistico intrinseco»⁴.

Per i lavoratori in somministrazione, il tasso di frequenza infortunistica, «risulta nettamente più elevato di quello medio che si registra per gli addetti dell'Industria e Servizi»; le ragioni vanno ricercate sia nella peculiare caratteristica di questa tipologia di impiego, ossia nello svolgimento di missioni che hanno una durata generalmente inferiore all'anno,

sia nel fatto che sono impiegati con contratti di somministrazione prevalentemente operai comuni, adibiti a lavori manuali in settori ad alto rischio di infortunio, come quello manifatturiero, dei trasporti, delle costruzioni, del commercio e della gomma/plastica⁵. Rileva, poi, che più del 20% dei lavoratori impiegati con contratti di somministrazione sono extracomunitari⁶, esposti ad un rischio infortunistico maggiore, non solo per via delle differenze linguistiche e culturali, ma anche perché i lavoratori stranieri, secondo le più recenti indagini condotte sul territorio nazionale, svolgono mansioni particolarmente pesanti e faticose e sono impiegati prevalentemente in settori ad alto rischio di infortunio, quali l'edilizia e l'industria pesante per gli uomini e, per le donne, il settore dei servizi, soprattutto come colf e badanti⁷.

Al contrario, i lavoratori parasubordinati «presentano un indice infortunistico sensibilmente più basso di quello medio generale, in linea con le caratteristiche lavorative prevalentemente impiegatizie di questi lavoratori»⁸.

Si precisa, comunque, che tali rilievi circa il tasso di frequenza infortunistica dei lavoratori in somministrazione e dei lavoratori parasubordinati non sono suffragati da dati statistici.

L'Istituto, infatti, con specifico riferimento alle forme di impiego atipico, non elabora, come per la generalità dei lavoratori, il cosiddetto *indice di frequenza*, che esprime la frequenza infortunistica rispetto all'effettiva esposizione

al rischio.

Pertanto, sussiste, al momento, una lacuna dagli importanti risvolti pratici: l'Inail non fornisce indicatori che permettano di valutare scientificamente l'esposizione al rischio di infortuni sul lavoro dei lavoratori atipici e flessibili⁹.

Anche se mancano dati statistici ufficiali, la letteratura internazionale ed i molteplici studi condotti in materia hanno posto l'accento sul fatto che i «lavoratori con rapporti di lavoro di natura atipica e precaria rappresentano un gruppo sensibile» sotto il profilo antinfortunistico, poiché «il tipo di contratto e l'anzianità nell'impresa presentano una correlazione negativa con la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro»¹⁰.

Inoltre, i lavoratori atipici e flessibili sono fortemente esposti al rischio di *stress* lavoro-correlato, soprattutto a causa del disorientamento e dei *deficit* di sicurezza occupazionale, che li spingono verso l'ansia, la paura di perdere il posto di lavoro, il timore di non essere all'altezza di trovarne uno nuovo e, comunque, di non poter mantenere i diritti faticosamente acquisiti¹¹.

Lavoro temporaneo e i c.d. rischi supplementari

Abbiamo detto che i lavoratori temporanei sono esposti ad un rischio infortunistico più elevato rispetto ai dipendenti stabili dell'impresa ed anche rispetto ad altre tipologie di lavoratori atipici, quali, ad esempio, i lavoratori parasubordinati. Ciò ha spinto il legislatore comunitario a focalizzare l'attenzione sui *rischi specifici* connessi alla *temporaneità del lavoro*, con l'emanazione

**In Italia
i lavoratori precari
sono adibiti
più facilmente
ad attività nocive
e pericolose**

della Direttiva del Consiglio del 25 giugno 1991, n. 91/383/CEE.

In particolare, la citata direttiva evidenzia che i lavoratori a termine ed i lavoratori in somministrazione sono esposti a *rischi supplementari*, ossia rischi che si vanno a sommare ai rischi propri delle lavorazioni e che sono imputabili alla temporaneità della prestazione, ai frequenti cambi di mansione ed alle particolari modalità di inserimento di tali tipologie di lavoratori nell'impresa.

Infatti, i lavoratori temporanei prestano la loro opera presso un'azienda solo per brevi o brevissimi periodi e, quindi, cambiano frequentemente ambiente e condizioni di lavoro¹².

Di conseguenza, i lavoratori temporanei – come tutti i lavoratori neo-assunti o che iniziano una prestazione di lavoro presso un'impresa – non conoscono i *rischi potenziali*

dei processi produttivi ed hanno «una minore percezione dei rischi presenti sui luoghi di lavoro», rispetto ai dipendenti stabili dell'impresa. Emblematico il caso di una giovane lavoratrice in somministrazione di 21 anni, morta schiacciata da una pressa di 5 quintali che si è ribaltata, poiché non era a conoscenza, come lo erano, invece, gli altri lavoratori dell'impresa, che quella macchina non era ben ancorata a terra¹³.

Ciò perché, come è noto, alla mancanza di esperienza ed alla ridotta anzianità lavorativa è correlata una scarsa informazione e conoscenza dei pericoli implicati nei processi e nei prodotti lavorati e ciò si traduce in una maggiore esposizione al rischio infortu-

nistico. Inoltre, i lavoratori temporanei, poiché prevalentemente lavoratori giovani ed inesperti, non hanno neanche una buona dimestichezza con le macchine e le attrezzature di lavoro.

Rileva, infatti, che, laddove sono state fatte delle analisi *qualitative* sugli infortuni mortali e gravi occorsi ai lavoratori in somministrazione nel triennio 2002-2004, è emerso che l'utilizzo di macchine ed attrezzature rappresenta per tali lavoratori un fattore di rischio ben superiore a quello della media di tutti i lavoratori. I dati fanno riferimento alla ricerca *Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali*, condotta da CPO Uil¹⁴.

Tale indagine qualitativa ha confermato anche che a sfavore dei lavoratori in somministrazione gioca la scarsa anzianità lavorativa: il 35% degli infortuni mortali occorsi a tali lavoratori nel triennio 2002-2004 sono accaduti entro il primo mese di attività e un altro 35% entro i primi sei mesi.

Alla scarsa esperienza ed anzianità lavorativa si affianca spesso anche una formazione carente in materia di sicurezza sul lavoro. Come rilevato da alcuni autori, «la temporaneità del lavoro può, in concreto, non consentire al lavoratore di acquisire un livello di formazione adeguato alla sua sicurezza»¹⁵.

Sovente, infatti, i datori di lavoro non ritengono necessario o semplicemente si dimenticano di adempiere gli obblighi di informazione e formazione e di addestramento in materia di sicurezza sul lavoro, anche nei confronti dei lavoratori temporanei; senza con-

siderare che, nei casi di prestazioni di lavoro di brevissima durata, questi non hanno il tempo materiale di farlo¹⁶.

Brevi cenni evolutivi: il panorama normativo de iure condendo

Da quanto detto, emerge che «i lavoratori atipici necessitano di un livello di protezione maggiore rispetto a quello di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro», in quanto, come rilevato, sono normalmente esposti a rischi *specifici e peculiari*¹⁷. L'attuale legislatore si pone l'obiettivo di garantire una tutela reale – e non solo formale – a questi lavoratori.

Vi è, infatti, la volontà di colmare le lacune del decreto legislativo n. 81 del 2008, per dare finalmente attuazione a quello che era l'originario intento del legislatore delegato, ossia prevedere per le tipologie di impiego flessibili ed atipiche *misure di particolare tutela* (articolo 1, comma 2, lettera c, punto 1), che tenessero con-

Bollettino speciale Adapt

Bollettino speciale
11 marzo 2008, n. 4

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Annamaria Antonucci,
Paola De Vita, Maria Giovannone

to delle loro peculiarità.

Infatti, lo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo n. 81 del 2008, all'articolo 16, propone una modifica all'articolo 28, comma 1, volta ad introdurre il principio per cui il datore di lavoro debba considerare, quale elemento da valutare assieme ad ogni altra variabile, anche i rischi derivanti all'utilizzo di forme atipiche e flessibili.

In questo modo, si verrebbe a realizzare il tanto auspicato collegamento tra *valutazione dei rischi* ed *organizzazione del lavoro*¹⁸.

Lo schema di decreto correttivo, inoltre, prevede un rafforzamento del ruolo svolto dalla bilateralità, soprattutto per quanto concerne la progettazione di percorsi formativi *ad hoc* per i lavoratori atipici e flessibili in materia di sicurezza sul lavoro, che tengano conto delle loro peculiarità e specifiche esigenze.

Annamaria Antonucci

Ricercatrice

Master Management Studi

e Ricerche s.r.l.

Collaboratrice Adapt – Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi

Note

¹ Cfr. European Agency For Safety and Health at Work su *Expert forecast on Emerging Psychosocial Risks related to occupational Safety and Health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007, 92, in indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (studi e inchieste sulla)*; in tal senso, cfr. anche European Agency For Safety and Health at Work su *Changing world of work*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002, in indice A-Z, voce *Salute*

e *sicurezza sui luoghi di lavoro (studi e inchieste sulla)*.

² Cfr., da ultimo, M. Tiraboschi, *Campo di applicazioni e tipologie contrattuali*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 69.

³ Cfr. Commissione d'inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo al fenomeno delle «morti bianche», Relazione finale, 1° gennaio 2008, spec. 75, in indice A-Z, voce *Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro (Studi – ricerche – percorsi di lettura)*, dove si invitano le parti sociali e il legislatore a «prendere in considerazione ed affrontare con onestà e rigore» questo specifico problema. Con riferimento alla *temporaneità* della prestazione di lavoro, secondo la comunicazione della Commissione Europea 5 febbraio 2004, «i lavoratori temporanei vengono utilizzati per lo svolgimento di lavori meno qualificati e fisicamente più gravosi», 20.

⁴ Cfr. Rapporto Annuale Inail, *Il fenomeno infortunistico nel 2007*, 2007, 17; Rapporto Annuale Inail, *Il fenomeno infortunistico nel 2006*, 2006, 17.

⁵ Cfr. Rapporto Annuale Inail, *Il fenomeno infortunistico nel 2007*, 2007, 17; cfr., in tal senso, anche DATI Inail, *Lavoro a somministrazione, lavoro a rischio*, aprile 2006, 14, in cui addirittura l'Inail evidenzia che «il tasso di frequenza di infortunio per i lavoratori in somministrazione risulta pari circa al doppio di quello che si registra per il complesso degli addetti dell'Industria e Servizi». Per l'*identikit* del lavoratore in somministrazione, cfr. i risultati del progetto di ricerca condotto, nel 2008, dalla UIL Cpo e finanziato dal Ministero del lavoro e della previdenza Sociale, dal titolo *I diritti di formazione e informazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori interinali: modalità di attuazione e ricerca di buone prassi*.

⁶ Cfr. Osservatorio Centro Studi di Ebitemp, *Il lavoro interinale negli archivi Inail, un aggiornamento del quadro statistico al 2006*, ottobre 2007, consultabile sul sito www.ebitemp.it.

⁷ Cfr. Dati Inail, *Lavoratori stranieri: una risorsa, ma tanti infortuni*, ottobre 2008, consultabile sul sito www.inail.it. Cfr. anche i risultati della ricerca promossa, da novembre 2007 a aprile 2008, dall'Azienda USL di Bologna, gestita dalla Provincia e realizzata gra-

zie al contributo di Ucodep-Elfo, Inps, Inail, Iple, Assindustria e associazione Extrafondente, dal titolo *Vivere sotto due torri*. Per un'analisi dei settori in cui sono impiegati i lavoratori stranieri, cfr. Caritas/Migrantes, *Dossier statistico 2008*, XVIII Rapporto sull'immigrazione, consultabile sul sito www.dossierimmigrazione.it.

⁸ Cfr. Rapporto Annuale Inail, *Il fenomeno infortunistico nel 2007*, 2007, 17.

⁹ Con specifico riferimento alla fattispecie del lavoro in somministrazione, cfr., in tal senso, Osservatorio Centro Studi di Ebitemp, *Gli infortuni sul lavoro nel rapporto Inail 2008. L'andamento generale e quello del lavoro interinale*, luglio 2008, consultabile sul sito www.ebitemp.it.

¹⁰ Cfr. Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Bruxelles, 11 marzo 2002, COM (2002)118 def., 7 e 9, consultabile in indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (documentazione comunitaria)*.

¹¹ Cfr. Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, Factsheet, 2007, n. 74, consultabile sul sito <http://osha.europa.eu>; in tal senso, cfr. anche Eurispes, *Rapporto Italia 2006*, Sintesi, Capitolo 2, *Lavoro e Welfare*.

¹² Cfr. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, Bruxelles, 21 febbraio 2007, COM(2007)62 def., 4, dove si legge che i maggior rischi infortunistici a cui sono esposti i lavoratori precari derivano da una *vita professionale più frammentaria*.

¹³ Fonte, *Banca dati di Ebitemp*. Cfr., in tal senso, i risultati di recenti studi condotti in ambito sindacale, quale la ricerca condotta, nel 2008, dalla UIL Cpo, dal titolo *I diritti di formazione e informazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori interinali: modalità di attuazione e ricerca di buone prassi*, in www.piusicurezzaenellavoro.it, e la ricerca condotta, nel 2006, dall'IRES-

CGIL, *Dinamiche d'impresa, flessibilità contrattuale e impatti sulla salute e sicurezza nella percezione dei lavoratori*. Tali studi evidenziano chiaramente la connessione tra le percezioni dei lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza presenti sui luoghi di lavoro e le variabili strutturali ed organizzative.

¹⁴ Alla ricerca si è avuto accesso attraverso la banca dati DataWarehouse dell'ISPESL.

¹⁵ Cfr. S.P. Emiliani, *Il dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso alla*

luce della normativa comunitaria, in ADL, 2009, n. 1, 121.

¹⁶ Cfr. S.P. Emiliani, *Il dovere di sicurezza del lavoratore verso se stesso alla luce della normativa comunitaria*, cit., «lo sforzo da compiere per informarli o addestrarli o semplicemente la considerazione che “tutto è sempre andato bene finora”, sono solo alcune delle ragioni che possono spiegare la riluttanza di molti datori di lavoro ad adottare le opportune misure».

¹⁷ Cfr. M. Tiraboschi, *Campo di appli-*

cazioni e tipologie contrattuali, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 65.

¹⁸ Cfr. S. Ferrua, M. Giovannone, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 415 ss.

Dossier Adapt

Dossier del 18 luglio 2008, n. 5

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di Maria Giovannone, Andrea Montefusco e Davide Venturi

Dossier 12 luglio 2007, n. 23

Prosegue l'iter legislativo della delega per la sicurezza

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Dossier 2 maggio 2007, n. 17

Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi

a cura di Annamaria Antonucci e Paola De Vita

Dossier 5 febbraio 2007, n. 2

Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?

a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore

Le problematiche per la salute e sicurezza nel lavoro sommerso, irregolare e clandestino

di Francesco Di Bono

Il quadro internazionale

La rilevazione fenomenologica delle problematiche legate alla salute e sicurezza nel lavoro sommerso, irregolare e clandestino presenta delle manifeste difficoltà dovute alla scarsa reperibilità di dati attendibili in ragione

della vastità e variabilità del fenomeno. Gli studi elaborati a livello internazionale e nazionale dagli organismi preposti si basano infatti prevalentemente sulle formulazioni numeriche concernenti i lavoratori regolarmente assunti e denunciati agli enti assicurativi. Si possono tuttavia

fare delle stime su entità, andamento ed incidenza degli infortuni sul lavoro occorsi in un determinato periodo ed in una determinata area territoriale applicando degli indicatori internazionalmente riconosciuti.

Fatte queste dovute considerazioni, in assenza di un'adeguata cul-

tura che garantisca la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'economia contemporanea c.d. globale, in cui i principali fattori di produzione presentano un tasso di crescita che non ha precedenti nella storia dell'umanità, il primato infortunistico deve purtroppo riconoscersi all'interno di quelle aree del mondo che vivono un forte sviluppo economico. Come è facile immaginare, infatti, il più elevato numero di infortuni riguarda i Paesi in via di sviluppo, che presentano un tasso di incidenti nettamente superiore rispetto al resto del mondo, in considerazione del fatto che si attribuisce maggiore rilevanza ai fattori di crescita economica ed industriale, a discapito delle politiche prevenzionistiche e di tutela dal rischio infortunistico. Non stupiscono, pertanto, i dati resi noti dall'ILO in occasione della giornata mondiale della sicurezza sul lavoro del 2008, alla luce dei quali si apprende che nel 2006 nella sola Cina si sono verificati 56 milioni di incidenti sul lavoro, in India oltre 36 milioni, in Africa una cifra vicino ai 42 milioni, in netta contrapposizione rispetto ai dati più confortanti, ma non troppo, provenienti dai Paesi definiti dall'ILO «con economia di mercato» dove si sono registrati circa 12 milioni di infortuni.

In realtà, la problematica della tutela della salute e della sicurezza è ben più complessa di quanto possa apparire da queste stime, benché si tratti di statistiche ufficiali. Infatti, soprattutto in riferimento a determinate aree geografiche, non può fedelmente monitorarsi la situazione esistente a causa di due difficoltà oggettive. Da una parte i rapporti sull'andamento infortunistico elaborati dai Paesi in via di sviluppo non pren-

dono in considerazione l'economia sommersa, costituente nella maggior parte dei casi la prevalente fonte di produzione del PIL interno. In merito, più volte è stato affrontato dall'ILO il problema della gestione della forza lavoro nel c.d. *informal sector*, vale a dire quel settore in cui piccole e medie imprese non registrate impiegano manodopera locale ed estera completamente

in nero, a disprezzo delle più basilari norme antinfortunistiche. Questo fenomeno è maggiormente riscontrabile nelle aree di forte crescita economica in Africa ed Asia, come evidenziato nel Rapporto *Improvement of Working Conditions and Environment in the Informal Sector through Safety and Health Measures*, pubblicato da Valentina Forastieri nell'ambito del Programma Safe-

Tabella 1 – Distribuzione geografica degli incidenti sul lavoro nel mondo (2006)

Area geografica	Popolazione attiva	Totale occupazione	Stima media I.L.O.	
			Incidenti in complesso	Incidenti mortali
Paesi con economia di mercato	409.141.496	380.833.643	12.340.216	16.170
Paesi ex-socialisti	184.717.127	162.120.341	16.350.868	21.425
India	458.720.000	419.560.000	36.765.877	48.176
Cina	708.218.102	699.771.000	56.179.742	73.615
Altri Paesi dell'Asia	404.487.050	328.673.800	63.378.830	83.048
Africa sub-Sahariana	260.725.947	10.540.604	41.748.723	54.705
America Latina e Caraibi	193.426.602	114.604.962	22.584.726	29.594
Medio Oriente	112.906.300	48.635.240	14.489.130	18.986
Totale Mondiale	2.732.342.624	2.164.739.590	263.838.111	345.719

Fonte: I.L.O. (International Labour Organization) Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro - 28 aprile 2008

Work dell'ILO. Da non sottovalutare, inoltre, le indicazioni provenienti dal Rapporto *World Migration 2008*, pubblicato dall'IMO (International Organization for Migration) sulla mobilità dei lavoratori a livello globale, dal quale si evince lo spostamento di un enorme flusso di manodopera dai Paesi in forte crisi economica verso i Paesi emergenti, all'interno dei quali aumenta la richiesta di forza lavoro in alcuni settori trainanti quali l'edilizia, l'agricoltura e l'industria. Come è facile immaginare, in queste situazioni lavorative non vengono garantite le misure di sicurezza *standard* e più frequen-

ti sono gli infortuni che coinvolgono i lavoratori, i quali non possono contare sulla tutela di un ente assicurativo.

La seconda difficoltà concerne la rilevazione statistica vera e propria, elaborata secondo criteri scientifici e basata su dati riscontrabili oggettivamente. Come segnalato nel Rapporto ILO del 9 marzo 2009 (*Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – International Labour Conference 98th Session, 2009*), non possono pubblicarsi delle stime definitive sugli infortuni sul lavoro a livello internazionale per una serie di ragioni

legate alla mancata armonizzazione statistica dei sistemi adottati dai diversi Stati. A tale riguardo l'ILO denuncia nella comunità internazionale la mancata applicazione del principio contenuto nel Protocollo del 2002 (*Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*) avente ad oggetto l'armonizzazione dei sistemi di rilevazione statistica internazionali.

Difatti, buona parte dei rapporti inviati regolarmente all'ILO contengono delle informazioni incomplete e non uniformi perché vengono utilizzati degli schemi di classificazione non facilmente conciliabili tra loro. Si prenda ad esempio il caso di Trinidad e Tobago, Camerun, Honduras e Zimbabwe, tanto per citare alcuni Paesi in rappresentanza dei diversi continenti, che utilizzano il metodo di rilevazione ISCO (*International Standard Classification of Occupations*), oppure si pensi ad uno Stato tra le principali potenze al mondo come il Brasile che applica sia il sistema ISCO che il sistema ISIC (*International Standard Industrial Classification of All Economic Activities*) delle Nazioni Unite. In Asia, tanto per riportare altri esempi, ci si trova di fronte alla Malaysia che utilizza il sistema del Regno Unito mentre la Cina mantiene un sistema di classificazione che è distinto dal sistema internazionale ed adattato alle condizioni nazionali.

Bene, come è evidente, la mancata uniformità nei criteri e metodi di rilevazione del fenomeno infortunistico, unitamente alle altre difficoltà menzionate, non consente di elaborare un quadro completo e dettagliato degli infortuni sul lavoro nel lavoro

sommerso.

Per ovviare alle accennate difficoltà di rilevamento statistico, a livello regionale, in particolare in Europa, sono stati fatti dei grossi progressi grazie al sistema Eurostat. Dopo un articolato iter sviluppato in tre fasi distinte, si sta portando a compimento un complesso processo di armonizzazione delle statistiche europee, contraddistinto dall'acronimo Esaw (*European Statistics on Accidents at Work*). A dimostrazione dell'autorevolezza del sistema, qualsiasi tipo di ricerca comparata in ambito Europeo nonché nazionale non può non tener conto delle statistiche elaborate dall'Eurostat, da considerarsi la base di calcolo scientifico indispensabile per avanzare stime sul fenomeno infortunistico con livelli di efficienza e di affidabilità adeguati.

È noto infatti che nella "eurozona" le statistiche in genere, ed in particolare quelle infortunistiche prodotte dai diversi Paesi, sono tra loro, in linea di principio, difficilmente confrontabili a causa delle differenti normative vigenti sia in materia assicurativa che di previdenza sociale.

Da sempre si sono riscontrate grosse difficoltà nel confrontare i singoli dati nazionali a causa dei diversi sistemi di gestione, limiti di indennizzo, tendenze demografiche e occupazionali delle popolazioni esistenti all'interno di ciascun Paese. Tuttavia, pur avendo raggiunto dei risultati eccezionali nel corso degli anni, il processo di armonizzazione è tuttora in continua evoluzione e aggiornamento.

I dati riportati nella pubblicazione annuale Eurostat Yearbook 2008 rientrano appunto nell'ambito del citato progetto Esaw, in

conformità con la Risoluzione ILO del 1998 riguardante *Statistics of Occupational Injuries: resulting from Occupational Accidents*.

Sotto il profilo puramente tecnico-metodologico, va ricordato che il metodo Esaw prende in considerazione due tipi principali di indicatori per gli infortuni sul lavoro: il numero di infortuni ed il tasso di incidenza standardizzato. Naturalmente, per stabilire l'incidenza degli infortuni è necessario definire il rapporto tra il numero di infortuni e la popolazione di riferimento degli occupati (persone esposte ai rischi di infortunio sul lavoro).

Gli indicatori vengono forniti, principalmente, per le attività economiche coperte dai dati Esaw provenienti da tutti gli Stati membri. Per tasso di incidenza, invece, si intende il numero di infortuni sul lavoro per 100 mila occupati. Un tasso di incidenza supplementare, inoltre, viene calcolato per gli infortuni mortali a livello di singolo Paese europeo, con l'esclusione degli incidenti stradali in quanto questa tipologia di incidenti è esclusa da tali indicatori statali.

Preliminarmente, si fa notare che questo sistema metodologico, pur essendo tra i più avanzati a livello mondiale, presenta dei forti punti di criticità. Infatti tiene conto del numero di occupati derivante dai dati ufficiali riguardanti la forza lavoro regolarmente assunta in alcuni settori determinati. Di fatto, non tiene conto del fenomeno del lavoro sommerso.

Si può parlare in questo senso di una sorta di sommerso statistico concernente tutte quelle attività legali che non possono essere registrate a fini statistici per evi-

denti difficoltà di reperimento dati.

La diretta conseguenza è quella di avere a disposizione dati attendibili per quanto riguarda i lavoratori regolarmente denunciati ma, allo stesso tempo sottostimati, in riferimento alla effettiva forza lavoro.

Il fenomeno infortunistico nell'Unione Europea

Per quanto concerne l'analisi del fenomeno infortunistico all'interno dell'Unione Europea, preme evidenziare che, secondo i menzionati criteri di rilevazione adottati da Eurostat, si considerano infortuni sul lavoro quelli con «assenze dal lavoro di almeno 4 giorni», esclusi quelli *in itinere*.

Questa esclusione è dovuta al fatto che alcuni Paesi membri (in particolare anglosassoni) non rilevano gli infortuni stradali avvenuti nell'esercizio dell'attività lavorativa in quanto rientranti nella tutela non dei rischi da lavoro ma dei rischi da circolazione stradale. Altri Paesi membri non comprendono nelle statistiche alcuni settori importanti, quali ad esempio il pubblico, l'estrazione di minerali, i trasporti, il magazzino e le comunicazioni; in Germania, infine, si computano solo i decessi avvenuti entro trenta giorni.

Tenendo conto degli squilibri appena evidenziati, al fine di studiare attentamente il fenomeno infortunistico in ambito europeo, è opportuno utilizzare esclusivamente i «tassi di incidenza standardizzati», elaborati dai tecnici Eurostat intervenendo sui dati assoluti attraverso procedimenti statistici appropriati. In questo modo si persegue il risultato di

armonizzare le diverse strutture produttive nazionali, di rapportarle alla corrispondente forza lavoro ed infine di apportare quei correttivi di integrazione dei dati necessari per renderli più coerenti, omogenei e confrontabili.

Ciò considerato, sulla base dei tassi di incidenza relativi agli infortuni in complesso, viene confermata, anche nel 2005 (ultimo anno reso disponibile da Eurostat) la favorevole posizione dell'Italia rispetto alla media europea. Il nostro Paese presenta, infatti, un indice pari a 2.900 infortuni per 100 mila occupati, al di sotto del valore riscontrato per l'UE dei 15 (3.098). Per i casi mortali l'Italia, invece, con un indice nazionale di 2,6 decessi per 100 mila occupati, si colloca, sempre per il 2005, al di sopra del dato rilevato per i 15 Stati membri (2,3). Sull'argomento si evidenzia la necessità di prestare molta attenzione al metodo con cui vengono compiute le indagini statistiche affinché possa darsi un monitoraggio oggettivo dell'andamento infortunistico, così come avviene nella maggior parte degli altri Paesi europei (sul punto Maria Giovannone, *Sicurezza e morti sul lavoro. Argomento serio, dati ballerini*, Bollettino Speciale Adapt, 11 marzo 2008, n. 4, in www.fmb.unimore.it). È innegabile, infatti, che le statistiche Eurostat hanno un elevato valore al fine di comprendere il fenomeno infortunistico, soprattutto a fronte delle allarmanti stime che provengono dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro. L'Agenzia di Bilbao calcola che ogni 3,5 minuti si verifica in Europa un decesso per cause legate al lavoro e che, delle 150 mila morti in un anno, 142 mila sono conseguenti a malattia

professionale (di cui 21 mila riconducibili all'amianto) mentre la parte rimanente è classificata come infortunio collegato al lavoro (fonte www.osha.europa.eu). Tra i settori economici, il più elevato numero di infortuni si riscontra ancora nell'industria manifatturiera con il 24% dei casi, seguito dal settore delle costruzioni che da solo ne conta il 18% e dal commercio (13%). Negli infortuni con esito mortale, al primo posto si conferma il settore delle costruzioni che, con oltre un quarto dei casi complessivi (26%), precede il settore dell'industria manifatturiera (18%) e quello dei trasporti e comunicazioni (16%). Significativo anche il dato riscontrato nel settore agricoltura (13%).

A fronte di dati così eclatanti, si dovrebbero compiere maggiori attività finalizzate alla riduzione dell'incidenza infortunistica, in ossequio alla Strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012. Tuttavia, per comprendere a fondo l'entità del fenomeno infortunistico a livello europeo, si deve tener conto dei mutamenti delle tendenze in materia di occupazione nell'Europa dei 27 dove si registrano delle profonde trasformazioni delle condizioni economiche, sociali e demografiche, in particolare in considerazione dello spostamento di un'ingente numero di forza lavoro composta da lavoratori migranti, sia legali sia clandestini provenienti da Paesi extra-UE.

Secondo lo studio sui lavoratori migranti elaborato dall'Osservatorio Europeo sui rischi dell'Agenzia Europea di Bilbao, il numero di infortuni riportato nelle statistiche ufficiali è decisamente inferiore ai dati reali. Non si tie-

ne infatti conto degli infortuni occorsi ai lavoratori migranti irregolari. Innanzitutto si evidenzia nel rapporto dell'Osservatorio, le attività in cui trovano impiego gli immigrati irregolari sono caratterizzate da condizioni di rischio mediamente più elevate rispetto a quelle degli altri lavoratori, spesso contraddistinte da situazioni di bassa tutela contrattuale, con carattere di forte flessibilità e stagionalità (soprattutto in alcuni settori produttivi come l'agricoltura e l'edilizia). Molti migranti svolgono inoltre lavori usuranti in ambiti dove è difficile reperire manodopera autoctona e dove le condizioni ambientali sono più critiche.

Ulteriori complicazioni connesse all'insorgere del rischio infortunistico riguardano la condizione stessa di immigrato che determina, soprattutto nella fase di inserimento, difficoltà di comunicazione linguistica, di apprendimento, di integrazione in contesti produttivi e culturali sconosciuti, tutti fattori che aumentano l'esposizione al pericolo di infortuni.

In aggiunta al contesto lavorativo specifico, sugli infortuni possono influire anche le condizioni personali di vita quotidiana affrontate dai lavoratori, principalmente nel periodo immediatamente successivo all'arrivo nel Paese ospitante, quando la situazione di disagio e spaesamento è maggiore.

Il fenomeno infortunistico in Italia

L'analisi del fenomeno infortunistico nel lavoro sommerso, irregolare e clandestino in Italia, pur presentando le stesse difficoltà di rilevazione riscontrate a livello

internazionale, può contare sull'utilizzo di alcuni indicatori, quali il tasso di irregolarità, il tasso di infortuni standardizzato e la variabilità territoriale, che consentono di comprenderne compiutamente l'andamento. I numeri che girano attorno al lavoro sommerso sono ancora una

volta elevati e gli studi compiuti per monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro hanno cercato di metterne in luce la conseguente fenomenologia infortunistica. Basti pensare che, secondo gli ultimi dati pubblicati dal Rapporto 2008 dell'Isfol, la portata del lavoro maschile sommerso ed

Tabella 2 – Tassi di incidenza standardizzati per 100 mila occupati nei Paesi UE, anni 2003-2005. Infortuni in complesso

Stati membri	2003	2004	2005
Spagna	6.520	6.054	5.715
Francia	4.689	4.434	4.448
Portogallo	3.979	4.111	4.056
UE - Euro Area	3.783	3.638	3.545
Lussemburgo	5.033	4.439	3.414
Germania	3.674	3.618	3.233
Belgio	3.456	3.306	3.167
UE - 15	3.329	3.176	3.098
Finlandia	2.847	2.864	3.031
ITALIA	3.267	3.098	2.900
Danimarca	2.443	2.523	2.658
Paesi Bassi	1.188	1.070	2.653
Austria	2.629	2.731	2.564
Grecia	2.090	1.924	1.626
Regno Unito	1.614	1.336	1.271
Irlanda	1.262	1.129	1.217
Svezia	1.252	1.148	1.130

(1) Infortuni con assenza dal lavoro di almeno 4 giorni, esclusi quelli in itinere.

irregolare in Italia nel 2007 si aggira intorno al un milione e 480mila individui, con quote elevate nel Mezzogiorno (50,3%). Un ulteriore contributo utile ad

inquadrare il fenomeno infortunistico in termini numerici nell'ambito del lavoro sommerso proviene dal Rapporto Italia 2008, elaborato dall'Eurispes.

Tabella 3 – Infortuni mortali (2)

Stati membri	2003	2004	2005
Portogallo	6,7	6,3	6,5
Austria	4,8	5,4	4,8
Spagna	3,7	3,2	3,5
Irlanda	3,2	2,2	3,1
Belgio	2,4	2,9	2,6
Lussemburgo	3,2	:	2,6
ITALIA	2,8	2,5	2,6
UE - Euro Area	2,9	2,7	2,5
UE - 15	2,5	2,4	2,3
Danimarca	1,8	1,1	2,2
Francia	2,8	2,7	2,0
Finlandia	1,9	2,5	2,0
Germania	2,3	2,2	1,8
Svezia	1,2	1,1	1,7
Grecia	3,0	2,5	1,6
Paesi Bassi	2,0	1,8	1,6
Regno Unito	1,1	1,4	1,4

(2) Esclusi infortuni in itinere e quelli dovuti a incidenti stradali e a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto nel corso del lavoro, in quanto non rilevati da tutti i Paesi

Fonte: EUROSTAT

L'istituto, presentando le ultime stime sul lavoro nero, mette in evidenza che l'economia sommersa nel 2007 ha coinvolto tutti i comparti economici dall'agricoltura all'edilizia, passando attraverso i servizi e l'industria, nelle forme del lavoro nero continuativo, del doppio lavoro e del lavoro nero saltuario. Nella disamina del Rapporto Eurispes sul

lavoro irregolare si trovano tutti gli elementi che costituiscono il lavoro irregolare secondo la definizione standardizzata a livello internazionale, considerandosi tali le attività continuative svolte senza il rispetto della normativa vigente, occasionali, svolte da persone che si dichiarano non attive in quanto studenti, casalinghe, pensionati, svolte dagli stra-

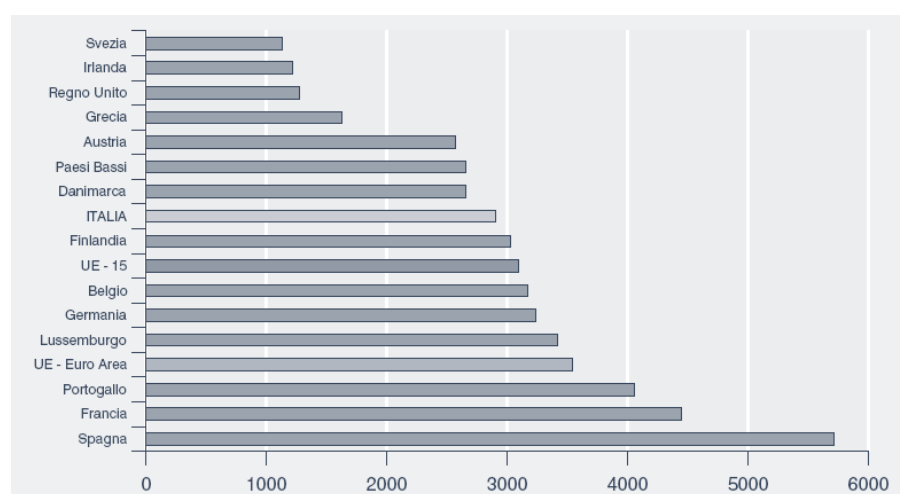
2005 il tasso di irregolarità del lavoro nel Mezzogiorno non è diminuito, con qualche segnale di lievissimo miglioramento esclusivamente nel 2004. Tra le regioni meridionali la Calabria rimane quella in cui si manifesta la quota più elevata di irregolarità del lavoro, con una tendenza ad ulteriore peggioramento negli ultimi anni.

In ragione dell'ampiezza del lavoro sommerso, è opportuno distinguere i settori in cui il tasso di irregolarità è maggiore al fine di individuare i fattori di rischio infortunistico più frequenti. A questo punto, non deve sorprenderci che i settori maggiormente afflitti dalla piaga del lavoro irregolare siano l'agricoltura ed i servizi, come evidenziato dall'Istat in una pubblicazione del 6 febbraio 2008 dal titolo *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale*.

Dallo studio emerge che nel 2005 il tasso di irregolarità è stato del 22,2% in agricoltura, del 13,9% nei servizi e del 5,9% nell'industria. Questi numeri dimostrano che nel settore agricolo il carattere frammentario e stagionale dell'attività produttiva favorisce l'impiego di lavoratori temporanei, spesso pagati a giornata e non regolarmente registrati.

L'industria in senso stretto è marginalmente coinvolta dal fenomeno del lavoro non regolare: il tasso di irregolarità del 3,9 raggiunge livelli più elevati soltanto in alcuni comparti produttivi come il tessile e l'abbigliamento (9,1%) e nel settore del legno (6,8%). Nelle costruzioni, invece, si registra il tasso dell'11,3%, in netto calo rispetto ai valori del 2001 (15,7%), quasi sicuramente a seguito del processo di regola-

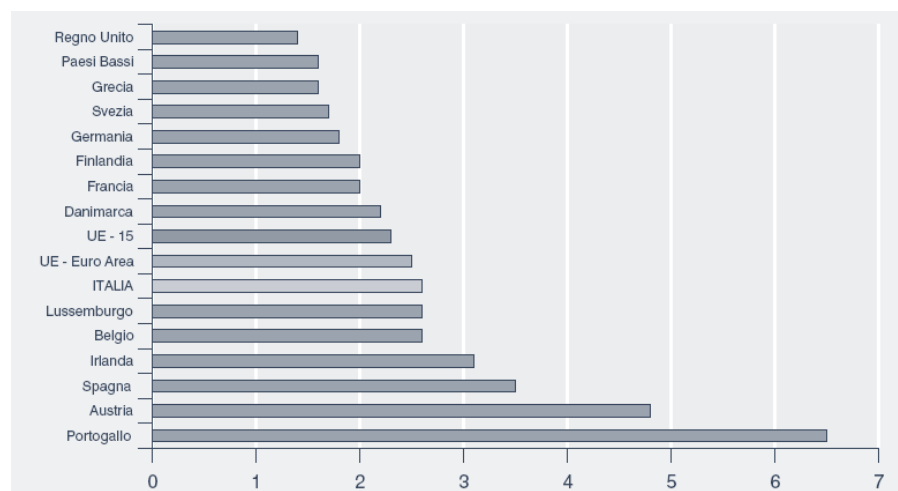
Tabella 4 – Infortuni in complesso. Tassi di incidenza standardizzati nei Paesi UE, anno 2005



nieri residenti e non regolari, non dichiarate alle istituzioni fiscali. In termini pratici, questa forza lavoro sommersa è costituita dal 35% di dipendenti che svolgono il doppio lavoro, da due milioni di pensionati e da un numero consistente di casalinghe, soci di cooperativa, coadiuvanti familiari, collaboratori a progetto e prestatori d'opera che sfuggono ai dati ufficiali.

Per superare le difficoltà oggettive legate al monitoraggio ed al calcolo di questi elementi così variabili, le statistiche sono elaborate applicando il c.d. tasso di irregolarità, un indicatore che rappresenta la quota delle unità di lavoro irregolari di un'area territoriale sulle unità di lavoro totali occupate in essa. Applica-

do questo strumento di calcolo, dai dati ufficiali pubblicati dal Dipartimento del Tesoro emerge che l'Italia nel 2005 ha avuto un tasso di irregolarità pari al 12,1% per l'intera economia con evidenti differenziazioni tra nord, centro e sud. In particolare il Mezzogiorno non risulta in linea con la media nazionale, presentando nel 2005 un tasso del 19,6% per il totale economia. Tuttavia, sempre secondo le stime avanzate dal Dipartimento del Tesoro, si prevede che il tasso di irregolarità del lavoro si ridurrà al 16,8% entro il 2013, valore comunque di gran lunga superiore a quello attuale del centro nord (pari a 9,3% nel 2005). Si evidenzia, inoltre, che nell'arco del decennio 1995-

Tabella 5 – Infortuni mortali. Tassi di incidenza standardizzati nei Paesi UE, anno 2005

rizzazione di un cospicuo numero di lavoratori stranieri. Rispetto a questi dati, desta ulteriormente stupore il 19,1% delle unità di lavoro non regolari nel comparto del commercio, alberghi, pubblici esercizi, riparazioni e trasporti. Più modesto e stabile nel tempo è l'impiego di unità di lavoro non regolari nel comparto dell'intermediazione monetaria e finanziaria e delle attività imprenditoriali e immobiliari, con un tasso di irregolarità del 9,5% nel 2005. Nel comparto degli altri servizi, all'interno del quale possono includersi diverse tipologie di occupazione pubblica e privata che offrono servizi alle famiglie, i tassi di irregolarità raggiungono l'11%. Infine, nel settore dei servizi domestici il tasso sale sensibilmente, attestandosi al 14%.

La gravità della situazione è data non solo dai numeri appena citati ma anche dalla specificità dei settori all'interno dei quali si registra un maggiore tasso di irregolarità, caratterizzati tutti dalla presenza di rischi infortunistici particolari. Nel settore agricolo, ad esempio, in cui la manodopera stagionale viene sottoposta a turni massacranti di lavoro senza una adeguata formazione sui pe-

ricoli legati all'utilizzo delle apparecchiature meccaniche. Una particolare attenzione deve prestarsi anche alle attività zootecniche, caratterizzate da una complessa struttura aziendale composta da macchine e attrezzature che rientrano in un ciclo produttivo molto rischioso per i lavoratori. Ne consegue che per garantire la tutela dagli infortuni in zootecnia sarebbe opportuno intervenire in tutte le fasi operative, dalla progettazione, alla gestione aziendale ordinaria, alla manutenzione, col supporto di un'adeguata formazione degli operatori. Nella gestione ordinaria si dovrebbero valutare l'età, l'esperienza e le condizioni fisiche pri-

ma di decidere se un addetto è idoneo o meno a svolgere la mansione richiesta, ciò che di fatto non viene realizzato nei confronti dei lavoratori irregolari. Lo stesso dicasi per il settore del commercio, alberghi e pubblici esercizi nell'ambito del quale si utilizzano lavoratori disagiati quali minori che non hanno assolto l'obbligo scolastico, lavoratori stranieri immigrati o studenti nei cui confronti non si riconoscono le basilari pratiche di tutela antinfortunistica. Per quanto concerne, invece, il settore dell'industria in senso stretto, non deve sorprendere che siano proprio le produzioni legate al tessile, abbigliamento e legno quelle in cui si registra il maggiore tasso di irregolarità in quanto maggiore è la richiesta di manodopera disposta a sottoporsi a turni di lavoro estenuanti ed in condizioni di lavoro in cui spesso non vengono garantite le minime tutele dai fattori di rischio infortunistico. La situazione in questi comparti appena citati è particolarmente grave in ragione della presenza di rischi specifici dovuti all'utilizzo di sostanze chimiche e di macchinari che funzionano ad elevate temperature. Sono frequenti i casi di lavoratori infortu-

Tabella 6 – Infortuni sul lavoro nell'Unione Europea per attività economica*, anno 2005

Attività economica (sez. NACE)	Infortuni in complesso			Infortuni mortali		
	Maschi	Femmine	TOTALE	Maschi	Femmine	TOTALE
TOTALE	3.043.602	938.914	3.983.881	3.811	200	4.011
9 settori NACE comuni	2.688.182	591.039	3.279.812	3.493	152	3.645
A Agricoltura	182.138	50.047	232.224	483	31	514
D Totale Industria Manifatturiera	830.814	141.872	972.793	698	28	726
E Elettricità, Gas e Acqua	18.772	1.716	20.488	38	1	39
F Costruzioni	716.996	10.681	727.820	1.050	4	1.054
G Commercio	343.220	155.610	498.887	289	31	320
H Alberghi e Ristorazione	98.826	98.345	197.174	47	15	62
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	276.699	40.139	316.866	633	21	654
J e K Intermediazione Finanziaria e Attività Immobiliari	220.717	92.630	313.560	255	21	276

* Infortuni con assenza dal lavoro di almeno 4 giorni, esclusi quelli *in itinere*

natisi a causa di inalazione di polveri di coloranti, ustioni da acqua a temperature vicine all'ebollizione e da sostanze caustiche, esposizione a calore e umidità molto elevata, rumore. In particolare, nel settore dell'abbigliamento e del calzaturiero le tipologie di infortuni sono principalmente legate ai rischi derivanti dall'uso di solventi, composti contenuti nei collanti, polveri di cuoio, oltre che dagli eventi lesivi conseguenti alla movimentazione di carichi e dall'utilizzo di macchine che richiedono dei movimenti ripetitivi a carico degli arti superiori.

Applicando questo approccio metodologico, pur sfuggendo il dato sugli infortuni nel sommerso alle statistiche ufficiali dell'Inail, ci si può rendere conto dell'entità del fenomeno infortunistico e si possono fare delle stime, seppure approssimative, sulle dimensioni generali del fenomeno.

Ad esempio, portando come anno di riferimento il 2005 i cui dati sul tasso di irregolarità sono certi, l'Istat ha stimato che gli infortuni con esiti superiori ai tre giorni occorsi ai lavoratori irregolari sono stati pari a 96 mila, sulla scorta sia del numero di unità di lavoro non regolari riportate nel Rapporto annuale 2005 sia dei tassi di frequenza standardizzati da Eurostat. Se poi si tiene conto anche del rapporto registrato tra casi indennizzati e denunciati nonché gli infortuni *in itinere* occorsi ai lavoratori irregolari, la stima sale a 170 mila infortuni.

Accanto al variegato mondo del lavoro sommerso si considerino tutte le vicende legate al lavoro irregolare e clandestino all'interno della penisola. È noto a tutti

che gli infortuni di lieve entità occorsi ai lavoratori irregolari non vengono denunciati nella quasi totalità dei casi perché facilmente "occultabili". Diversamente, solo gli infortuni gravi che comportano delle invalidità permanenti sono denunciati direttamente dai lavoratori o dagli organi di polizia giudiziaria in ragione del c.d. principio di automaticità delle prestazioni assicurative e previdenziali obbligatorie (art. 2116 c.c.) secondo il quale i lavoratori hanno diritto alla provvidenze di legge anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia rispettato gli obblighi assicurativi.

Per rendersi conto dell'incidenza della manodopera straniera, regolare ed irregolare, sul mercato del lavoro interno è opportuno citare quanto riportato dall'Istat nel Rapporto annuale 2007 nella parte in cui si riconosce che l'Italia rappresenta una delle mete europee privilegiate dei flussi in entrata dall'estero, tali da far raggiungere al 1° gennaio 2008 il livello di circa 3,5 milioni di persone regolarmente residenti (il 5,8% del totale).

L'aumento rispetto all'anno precedente è stato di 523 mila unità, a cui ha contribuito per 60 mila unità il saldo naturale e per 516 mila quello migratorio. Il saldo migratorio del 2007 è quindi persino superiore a quelli del 2003 e del 2004 (412 mila e 381 mila unità), gli anni in cui il dato anagrafico ha registrato gli effetti della grande regolarizzazione seguita all'approvazione della legge n. 189 del 2002.

Le stime dell'Eurostat danno per il nostro Paese nel 2007 un saldo migratorio complessivo (italiani e stranieri) di 455 mila unità. Un valore che, alla luce dei dati del-

l'Istat, appare destinato quasi sicuramente ad aumentare nel passaggio da provvisorio a definitivo, ma che già ora ci colloca al secondo posto nell'Unione Europea, subito dietro la Spagna.

Si tratta di un incremento demografico le cui cause sicuramente devono rinvenirsi nell'allargamento dell'UE a 27 membri, che ha determinato l'ingresso in Italia dell'82% in più nel corso di un anno.

L'incremento ha riguardato nel 2007 anche il numero di assicurati all'Inail, pari a +20% rispetto all'anno precedente, per lo più trattandosi di lavoratori provenienti dalla Romania (600 mila assicurati), Albania (240 mila) e Marocco (210 mila). A questo punto, è evidente che gli immigrati regolarmente assunti rappresentano una percentuale rilevante degli occupati totali, particolarmente in determinati settori di lavoro a rischio. Inoltre, come è facilmente immaginabile, nei settori dove è più elevato il rischio infortunistico si registra, proporzionalmente alla crescita del numero di immigrati regolari, un incremento del numero dei lavoratori irregolari.

Su questa materia un importante contributo proviene dalla ricerca condotta dal gruppo di lavoro composto da Caritas Italiana, Fondazione Migrantes e Caritas diocesana di Roma che ha portato alla pubblicazione del *XVIII Dossier statistico Immigrazione 2008* con una sezione dedicata al rischio infortunistico dei lavoratori extracomunitari. I dati contenuti nel Dossier appena citato, insieme alla banca dati Inail, costituiscono degli utili strumenti per inquadrare la problematica a livello nazionale. Per quanto concerne i lavoratori immigrati

regolarmente assunti, la pericolosità dei settori produttivi in cui prevalentemente forniscono il loro contributo, vale a dire l'edilizia e l'industria pesante per gli uomini ed i servizi di colf e badanti per le donne, ha fatto registrare nei loro confronti un aumento degli infortuni sul lavoro nel 2007 dell'8,7%, tanto da far contare oltre 140mila denunce e 174 casi mortali nell'anno. Gli infortuni nei confronti delle tre comunità più numerose, vale a dire rumeni, albanesi e marocchini, rappresentano quasi il 40% degli infortuni e il 50% dei casi mortali, in netta contrapposizione alla contrazione degli infortuni riferiti ai soli lavoratori italiani. In buona sostanza, mentre gli incidenti sul lavoro in Italia mostrano segnali confortanti di riduzione, le denunce fra i lavoratori immigrati continuano ad aumentare e sono comunque sottostimate, soprattutto in certe aree territoriali della nazione.

Si consideri a tale riguardo che l'incidenza del fenomeno infortunistico nel Paese presenta una rilevante variabilità territoriale distribuendosi in modo fortemente differenziato tra le diverse aree.

Dati certi ci rivelano che le Re-

gioni dove l'impiego di manodopera irregolare è più diffusa tendono ad avere una più bassa percentuale di infortunati rispetto al totale nazionale e che il rapporto tra tasso di lavoro irregolare e tasso di infortuni risulta nettamente superiore alla media nazionale per tutte le regioni del sud mentre nelle regioni del centro e del nord è inferiore alla media nazionale.

Secondo l'indagine commissionata nel 2005 alla Fondazione Ismu dai Ministeri del Lavoro e dell'Interno per analizzare l'intensità del fenomeno infortunistico nelle differenti province italiane, è emerso che sette delle dieci province campionate nel centro-nord occupano i primi posti della graduatoria dei rapporti tra infortuni denunciati e popolazione occupata. Livelli decisamente inferiori si riscontrano nelle province del Mezzogiorno con valori particolarmente bassi di infortuni denunciati tra i lavoratori immigrati. Ne consegue che quanto più il lavoro straniero è irregolare, tanto meno è elevato il tasso di infortunio nelle province campionate. Si deve pertanto ritenere che in queste aree territoriali ci sia una grande quantità di infortuni non denun-

ciati.

All'interno di questa indagine rivolta ai lavoratori irregolari, una trattazione a parte meriterebbe la comunità dei cinesi in ragione dello scarso numero di infortuni denunciati dai lavoratori di questa nazionalità, seppur ben rappresentata nel nostro Paese. Gli ultimi dati Istat relativi al bilancio demografico della popolazione straniera in Italia al 1° gennaio 2008 sono sicuramente degni di nota in quanto evidenziano che la comunità cinese rappresenta la quarta comunità più numerosa, con un numero di lavoratori assicurati all'Inail di 100 mila unità, pari al 3,5% del complesso dei lavoratori stranieri. Ciononostante, sul fronte degli infortuni, ne vengono denunciati all'Inail circa 1.000 l'anno, di cui mediamente 5 casi mortali, tutti concentrati nell'industria e servizi ed in particolare nella metallurgia (circa l'11% del totale) e nel settore alberghiero e della ristorazione (8,4%), per la quasi totalità al nord (90%) ed in piccola parte al centro Italia (9%).

In definitiva, il numero di denunce di infortunio dei lavoratori cinesi, pur registrando un *trend* crescente nell'ultimo quinquennio superiore al 30% (da 864 casi

Tabella 7 – Tasso di irregolarità delle unità di lavoro per settore di attività economica, anni 2001-2005

Settore di attività	2001	2002	2003	2004	2005
Agricoltura	20,9	21,0	18,3	18,9	22,2
Industria:	7,4	6,6	5,7	5,7	5,9
- Industria in senso stretto	4,6	4,2	3,8	3,8	3,9
- Costruzioni	15,7	13,3	11,2	10,9	11,3
Servizi:	15,8	14,5	13,5	13,6	13,9
- Commercio, alberghi, pubblici esercizi e riparazioni; trasporti	19,7	19,5	18,4	18,4	19,1
- Intermediazione monetaria e finanziaria, attività imprenditoriali e immobiliari	10,4	10,0	10,1	9,4	9,5
- Altri servizi	14,5	11,8	10,2	10,9	11,0
Totale	13,8	12,7	11,6	11,7	12,1

a 1.132), è decisamente ridotto rispetto agli altri stranieri a dimostrazione della scarsa emersione degli incidenti sul lavoro. Come è evidente dai risultati delle ricerche compiute sia a livello internazionale che nazionale sull'andamento del fenomeno infortunistico, il quadro che emerge è molto complesso. Se da una parte i numeri allarmanti di infortuni e malattie professionali, registrati nei confronti dei lavoratori regolarmente assicurati, inducono a

riflettere sulla necessità di adottare dei metodi e degli strumenti più efficaci per ridurre il tasso di incidenza, dall'altra ci si arrende quasi impotenti di fronte al mondo del lavoro sommerso, irregolare e clandestino in cui ogni stima deve intendersi calcolata per difetto. Ciò non toglie, tuttavia, che la maggior parte degli sforzi devono essere rivolti proprio nei confronti di questa forza lavoro invisibile che contribuisce alla crescita del PIL ma non riceve in

cambio alcun tipo di tutela. Garantire a costoro il diritto alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro equivale a garantire un lavoro dignitoso inteso come l'unico strumento per ottenere delle migliori prospettive di vita per lo sviluppo personale e per l'integrazione sociale.

Francesco Di Bono

Dottorando in Diritti umani,
globalizzazione e libertà fondamentali
Le radici del diritto europeo
Università degli Studi di Bari

Il Testo Unico sicurezza tra formalismo giuridico e nuovi modelli organizzativi

di Michele Tiraboschi

Tra i profili di maggiore novità del Testo Unico particolare attenzione merita l'estensione del campo di applicazione – tanto soggettivo che oggettivo – della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.

Conformemente alla delega, l'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008 contempla, innanzitutto, un raggio di operatività alquanto esteso trovando applicazione in «tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio». Il campo di applicazione oggettivo ricalca, in realtà, quello già delineato nell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 626 del 1994. Piuttosto, e secondo una linea già anticipata con la novella del 1996, il decreto legislativo n. 81 del 2008 amplia il

novero dei settori specifici rispetto ai quali la normativa trova sì applicazione, ma «tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative» da individuarsi, entro dodici mesi, attraverso l'emanazione di specifici decreti secondo un iter alquanto complesso. Il rinvio a una imponente decretazione settoriale, non contemplata nel corpo del decreto legislativo n. 81 del 2008, conferma semmai come sia, allo stato, improprio parlare di Testo Unico della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, posto che una porzione certo non trascurabile della normativa, quantunque per profili essenzialmente di specificazione e di dettaglio legati alle peculiarità di ciascun settore, si trova attual-

mente – e, in futuro, ancora si potrà trovare – in numerosi testi normativi.

Ferma restando la vigenza temporanea dei decreti settoriali attualmente in vigore, un trattamento specifico è infatti previsto «nei riguardi delle Forze Armate e di Polizia, del dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di Protezione Civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi». Con successivi decreti, e

* Il presente lavoro riproduce, con alcuni adattamenti, il saggio *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, pubblicato in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008.

sempre entro il limite dei dodici mesi dalla entrata in vigore del decreto legislativo n. 81 del 2008, era prevista poi l'adozione di disposizioni necessarie per il coordinamento con la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, in ambito portuale e per il settore delle navi da pesca, nonché alla armonizzazione con la disciplina in tema di trasporto ferroviario.

Disposizioni specifiche sono infine stabilite con riferimento ai componenti della impresa familiare, dei piccoli imprenditori e dei soci di società semplici operanti nel settore agricolo, nonché, in considerazione della specificità della attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo.

Il campo di applicazione soggettivo e le nuove tipologie contrattuali

Decisamente più innovativo rispetto al decreto legislativo n. 626 del 1994, ancora condizionato dal tipo legale di cui all'articolo 2094 del codice civile, appare, per contro, il campo di applicazione soggettivo in coerenza con un processo – da tempo in atto, pure in ambito giurisprudenziale, anche se mai portato a definitivo compimento – volto ad adattare il dato giuridico-formale alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa e, conseguentemente, alla progressiva perdita di centralità del contratto standard di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La nuova disciplina interessa ora tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto che li lega a un determinato utilizzatore, collocandosi così ben oltre la

tradizionale area del lavoro dipendente.

Il provvedimento trova dunque applicazione non solo nell'ambito del c.d. "lavoro atipico", che, notoriamente, presenta elevati profili di criticità proprio con riferimento all'elevato grado di incidenza del fenomeno infortunistico, ma anche in quello del lavoro autonomo sino a interessare, anche i lavori resi fuori mercato (tirocini, volontariato, ecc.).

Il decreto legislativo n. 276 del 2003, di attuazione della Legge Biagi, aveva invero già provveduto ad estendere buona parte della legislazione in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro alle nuove tipologie contrattuali in essa contenute, comprese, in particolare, le collaborazioni coordinate e continuative rispetto alle quali, tuttavia, si rinviava alla adozione del Testo Unico per il concreto «adattamento dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto».

Deludente, da questo punto di vista, appare allora la formulazione accolta dal legislatore delegato. L'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2008 si limita infatti a prevedere che, «nei confronti dei lavoratori a progetto, di cui

agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile, le disposizioni di cui al presente decreto di applicano ove la pre-

stazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente». Ed in effetti, come già precisato dal Ministero del lavoro, riguardo alla protezione contro i rischi lavorativi dei collaboratori autonomi, non poche disposizioni contenute nella disciplina prevenzionistica risultano di problematica applicazione nei confronti di figure connotate, per definizione giuridica, da una piena autonomia nello svolgimento della attività lavorativa che, infatti, è dedotta in contratto in funzione di un risultato, e senza vincolo di subordinazione, ancorché in forma continuativa e prevalentemente personale, nonché nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente. Di modo che non pare sufficiente il requisito – pure indicato dal legislatore delegato come decisivo – della presenza nei locali del committente per garantire – su un piano non solo giuridico, ma anche della praticabilità operativa – l'effettiva e lineare applicazione di tutta la disciplina posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La verità è che, per questa come per le altre tipologie di lavoro c.d. atipico, il legislatore italiano mostra di non

Il TU sicurezza riguarda tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto

aver fatto tesoro dell'esperienza del passato quando, con riferimento alla trasposizione della direttiva comunitaria n. 91/383/CE in materia di tutela della salute e sicurezza in caso di lavoro a termine e somministrazione di lavoro, l'adeguamento del dettato legale alle nuove forme di lavoro era stato di ordine meramente formale.

Le peculiari criticità dei lavoratori c.d. atipici

Per le particolari modalità, anche contrattuali, del lavoro che svolgono, i lavoratori c.d. atipici necessitano, infatti, non solo e non tanto dello stesso livello di protezione di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro secondo una logica, tutta formalistica, di assimilazione tipologica e conferma della parità di trattamento. È vero piuttosto che, rispetto ai lavoratori stabili e con contratti standard, i lavoratori atipici sono normalmente esposti, almeno in taluni settori, a maggiori rischi di infortuni sul lavoro e di malattie professionali anche perché meno informati e meno “educati” alla prevenzione. Senza trascurare i rischi supplementari cui sono sottoposti questi lavoratori in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e/o alle particolari modalità giuridiche di inserimento nei luoghi di lavoro.

In effetti, in tutti i Paesi industrializzati è generalizzata la tendenza, non di rado con il consenso almeno implicito delle rappresentanze sindacali aziendali, ad assegnare ai lavoratori atipici quei compiti rischiosi, pericolosi o da svolgersi in ambienti insalubri che il personale stabile dell'impresa normalmente rifiuterebbe. Numerosi studi, poi, hanno segnalato peculiari rischi di ordine psicologico e sociale che, unitamente ai tradizionali fattori fisici, chimici e biologici, concorrono ad aumentare il rischio di incidenti e malattie professionali per il gruppo dei lavoratori

atipici e temporanei. Tra questi non si può non segnalare la particolare situazione di insicurezza e disagio legata alla circostanza di non fare parte di una precisa collettività aziendale: lo svolgimento di mansioni o attività temporanee, per brevi e talvolta brevissimi periodi di tempo, non solo comporta il disagio di cambiare frequentemente ambiente e condizioni di lavoro, ma soprattutto toglie al lavoratore – in non pochi casi giovane e/o con poca o nessuna esperienza o immigrato – quella che gli psicologi chiamano la “percezione gruppale del rischio”, e cioè la possibilità di percepire gli accordi implicitamente o esplicitamente adottati dal gruppo per fronteggiare situazioni di pericolo o di emergenza. In secondo luogo, il forte senso di alienazione, frustrazione e disaffezione dal lavoro: l'esecuzione di lavori precari, e il più delle volte monotoni, faticosi o ripetitivi, aumenta enormemente il rischio di incidenti per disattenzione, stress, negligenza o anche

solo mancanza di controllo circa le condizioni di lavoro.

Ecco perché non basta garantire ai lavoratori atipici, come fa ora il decreto legislativo n. 81 del 2008, la meccanica applicazione della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro. Per questi gruppi di lavoratori è fondamentale piuttosto, e in termini sostanziali, prevedere norme specifiche e, se del caso, aggiuntive o rafforzate, che consentano cioè di tenere conto delle concrete modalità di esecuzione del lavoro contemplando pertanto una formazione supplementare

e una informazione specifica e adeguata alle caratteristiche del lavoro e del relativo contratto.

Per rispondere davvero a una finalità di prevenzione, la risposta dell'ordinamento – così come delle parti sociali e di tutti gli attori coinvolti – non dovrebbe dunque essere meramente formale, secondo una logica di mera assimilazione delle tipologie atipiche al modello standard, quanto piuttosto gestionale ed organizzativa in modo da introdurre effettivamente nella valutazione dei rischi, e nella loro gestione quotidiana, la complessità dei nuovi e sempre più variabili assetti organizzativi d'impresa.

La valutazione dei nuovi rischi

Si comprende così l'importanza, in chiave prevenzionale, di disposizioni, come quelle contenute nel decreto legislativo n. 276 del 2003 in materia di lavoro tramite agenzia e di lavoro a chiamata, che escludono la possibilità di impiego di forme di lavoro atipico e temporaneo in contesti organizzativi dove non sia stata effettuata la valutazione dei rischi. Misura questa assai più realistica, se bene gestita a livello organizzativo e soprattutto ispettivo, di quella – decisamente più radicale, ma per questo priva di effettività – che, semplicisticamente, pensa di risolvere il problema dei maggiori rischi per i lavoratori assunti con contratti flessibili sul piano del dover essere giuridico, vietandone cioè l'utilizzo. Con un ritorno tuttavia ai modelli organizzativi e aziendali del passato che, inevitabilmente, finisce poi con l'alimentare situazioni di illegalità e di lavoro sommerso che, come no-

La tutela del TU per i lavoratori atipici: troppo formale e poco effettiva

to, sono assai più deleterie per le condizioni di sicurezza e tutela della salute dei prestatori di lavoro.

Ciò rilevato, anche con riferimento al campo di applicazione soggettivo del decreto legislativo n. 81 del 2008, il rinvio

a ulteriori disposizioni specifiche conferma come sia improprio parlare di Testo Unico della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E questo non solo perché, come nel caso della somministrazione di lavoro, si tratta di un rinvio a disposizioni estranee al corpo del decreto. Più ancora rileva, in materia di lavoro atipico e nuovi assetti organizzativi, la mancanza di una opera di razionalizzazione ed effettivo coordinamento della disciplina vigente e, segnatamente, della disciplina prevenzionistica con quella del mercato del lavoro, là dove l'estensione del campo di applicazione soggettivo avrebbe dovuto accompagnarsi, in chiave prevenzionale, con disposizioni più specifiche per tenere conto della sempre più massiccia presenza, nei luoghi di lavoro, di una varie-

gata tipologia di relazioni contrattuali e di soluzioni organizza-

tive. E ciò, indubbiamente, a partire dall'obbligo di valutazione dei rischi che infatti, analogamente a quanto già prevedeva l'articolo 4, comma

1, del decreto legislativo n. 626 del 1994, impone in modo alquanto generico, e senza nessuna particolare enfasi sui lavoratori atipici e temporanei, di tenere in considerazione, nella redazione del relativo documento, «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

Profili evolutivi: l'ipotesi contenuta nello schema di decreto correttivo del TU

Proprio alla luce di tali considerazioni, va accolta con favore la proposta di modifica dell'articolo 28, del decreto n. 81 del 2008, in tema di valutazione dei rischi, delineata dalla bozza di decreto correttivo approvata dal Consiglio dei Ministri lo scorso 27

marzo.

Nell'ambito di una concezione dei rapporti di lavoro aperta ai nuovi modelli organizzativi di impresa e alla flessibilità tipologica, infatti, nel corpo del comma 1, si dispone che, nella valutazione dei rischi, il datore di lavoro dovrà tenere in debita considerazione, tra i rischi particolari, anche i lavoratori assunti con contratti atipici e temporanei che, come noto, sono soggetti a specifici rischi – al pari di quanto avviene per genere, età, provenienza da altri Paesi – e che, pertanto, richiedono misure di protezione, formazione e informazione adeguate.

Si intende così rendere maggiormente effettiva la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro secondo una linea di azione volta al superamento di un approccio meramente formalistico e burocratico e di una cultura sanzionatoria e repressiva che, inevitabilmente, finisce con il mettere in secondo piano il profilo della prevenzione e della programmazione della sicurezza, soprattutto a fronte della emergenza di nuove tipologie di rischi.

Michele Tiraboschi

Approfondimenti e documentazione

a cura di Adapt

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, alle voci *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, *Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*.

Si segnalano in particolare:

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Studi e inchieste

2008 – M. Giovannone, M. Tiraboschi, A. Corvino (a cura di), Organizzazione del lavoro e nuove forme di impiego, literature review, Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi.

Fonti Internazionali e comunitarie

25 giugno 2007 – Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea n. C 145, su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012). Pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 30 giugno 2007.

21 febbraio 2007 – Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni, Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, COM(2007)62 def., Bruxelles.

Nuovi modelli organizzativi

2009 – Health and Safety Executive – Managing stress and sickness absence

25 febbraio 2009 – European Foundation for the improvement of working and living conditions, Working conditions in the European Union: work organisation, by A. Valeyre, E. Lorenz, D. Cartron, P. Csizmadia, M. Gollac, M. Illéssy, C. Makó.

7 maggio 2008 – Tuc, Commission on Vulnerable Work, Hard Work, Hidden Lives.

20 novembre 2007 – European Agency for Safety and Health at Work, Literature Study on Migrant Workers.

23 ottobre 2007 – European Agency for Safety and Health at Work, Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety at work.

2007 – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working time flexibility in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

2002 – European Agency for Safety and Health at Work, New forms of contractual relationships and implications for occupational safety and health, Bilbao, Report 1996-2001.

Sentenze

6 maggio 2009 – Corte di Cassazione, IV Sez. Penale – sentenza n. 18998 – Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori autonomi.

23 aprile 2009 – Corte di Cassazione, Sez. Lavoro – sentenza n. 9698 – Obbligo datoriale di tutela della salute e sicurezza e manovre scorrette del lavoratore.

23 aprile 2009 – Corte di Cassazione, Sez. Lavoro – sentenza n. 9689 – Obbligo datoriale di tutela della salute e sicurezza e manovre scorrette del lavoratore.

21 aprile 2009 – Corte di Cassazione, Sez. Lavoro – sentenza n. 9477 – Mobbing orizzontale e verticale e limiti caratteriali del lavoratore.

28 gennaio 2009 – Corte di Cassazione, IV Sez. Penale – sentenza n. 4123 – Limiti della delega di funzioni.

Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro

Documentazione nazionale

26 giugno 2008 – Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, pubblica il nuovo Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro con le modifiche apportate dal Decreto Legge n. 112/08.

9 aprile 2008 – Decreto legislativo n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 30 aprile 2008, n. 101, suppl. ord. n. 108.

2008 – Relazione tecnico normativa di accompagnamento al Testo Unico sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, approvato con decreto legislativo n. 81 del 2008.

2008 – Relazione tecnica di accompagnamento al Testo Unico sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro approvato con decreto n. 81 del 2008.

2008 – Relazione illustrativa di accompagnamento al Testo Unico sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, approvato con decreto n. 81 del 2008.

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • Comune di Milano • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA • Electrolux Zanussi S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Michele Lepore, Michele Tiraboschi (direttore responsabile)

Redazione

Annamaria Antonucci (coordinatore di redazione), Paola De Vita, Sara Ferrua, Maria Giovannone (redattore capo), Maddalena Magni (progettazione grafica), Alberto Russo