

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NELLE PMI: UN *FOCUS* IN OTTICA DI GENERE SU GIOVANI E LAVORATORI VULNERABILI

*Literature review per Progetto di Ricerca n. 2040,
Buone prassi e percorsi sperimentali
per la salute e sicurezza dei giovani
e delle donne nelle piccole imprese artigiane:
un nuovo modello di formazione e informazione dei lavoratori,
alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro,
finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (D.D. 189/2011)*

a cura di
Maria Giovannone, Michele Tiraboschi (responsabile scientifico), Davide Venturi

Gruppo di ricerca
**Giacomo Bianchi, Gabriele Bubola, Roberta Caragnano,
Enrica Carminati, Lilli Casano, Maria Teresa Cortese,
Nicola D'Erario, Francesca Fazio,
Andrea Gatti Casati, Tomaso Tiraboschi**

Hanno collaborato inoltre
**Maria Carmela Amorigi, Sara Autieri, Cristina Guelfi, Alessandra Innessi,
Valentina Picarelli, Rosita Zucaro**

INDICE

CAPITOLO I

INQUADRAMENTO FENOMENOLOGICO

1.	Occupazione, occupabilità e tipologie contrattuali per i giovani e le donne nel mercato del lavoro che cambia	1
1.1.	L'impatto della precarietà su giovani e donne e la <i>job-insecurity</i>	9
2.	Rischi, infortuni e malattie professionali: valutazioni statistiche e rilevanza del fenomeno.....	15
2.1.	I rischi psicosociali e l'esposizione agli stessi di giovani e donne.....	23
3.	Il settore delle piccole e medie imprese artigiane, tra peculiarità e criticità.....	32

CAPITOLO II

SICUREZZA E FORMAZIONE SUL LAVORO: ASSETTO NORMATIVO, PRASSI E GIURISPRUDENZA

1.	Il quadro normativo internazionale e comunitario: fonti ILO e fonti UE sulla sicurezza di giovani e donne, sul lavoro decente e sulla formazione	39
2.	Le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro nel panorama italiano nell'ottica di giovani e donne e i rischi particolari	44
2.1.	Valutazione dei rischi e i rischi particolari.....	47
2.2.	La dimensione di genere e i relativi rischi	51
2.2.1.	Premessa. Cosa si intende per dimensione di genere	51
2.2.2.	La presa di coscienza delle differenze di genere in tema di salute e sicurezza sul lavoro nel quadro comunitario e nazionale.....	51
2.2.3.	Una valutazione dei rischi per la salute e sicurezza attenta alle differenze di genere: per una prevenzione più efficace.....	54
3.	La disciplina in materia di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro.....	55
4.	La prassi amministrativa	58

INDICE

5.	Gli orientamenti giurisprudenziali sulla salute per i giovani e le donne: profili di prevenzione e infortuni e profili di tutela assicurativa	60
5.1.	Parità di trattamento retributivo	60
5.2.	Discriminazioni	60
5.3.	Maternità e astensione obbligatoria.....	63
5.4.	Molestie.....	64
5.5.	Giovani.....	65

CAPITOLO III

LA FORMAZIONE E INFORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

1.	Metodi e metodologie di formazione e apprendimento per i lavoratori	67
1.1.	<i>Adult Learning</i>	67
1.2.	Le tecniche formative.....	69
1.3.	Il bilancio delle competenze.....	78
1.4.	Contratti a contenuto formativo e sicurezza sul lavoro	79
2.	Quali formatori per la sicurezza? Requisiti e competenze	82
3.	Il libretto formativo del cittadino	85

CAPITOLO IV

INDIRIZZI BUONE PRATICHE E PERCORSI VIRTUOSI PER LA FORMAZIONE

1.	Linee guida (indirizzo) e buone prassi a livello europeo.....	89
2.	Linee guida e buone prassi per la sicurezza di giovani e donne nel contesto italiano	91
2.1.	Il quadro concettuale e normativo.....	91
2.2.	Le misure di conciliazione vita-lavoro: esempio di buone prassi per la salute e sicurezza delle donne	93
2.3.	Linee guida e buone prassi per i giovani.....	95
3.	Il tema della formazione per la sicurezza dei lavoratori nella contrattazione nazionale e decentrata: uno sguardo al settore delle PMI artigiane	97
3.1.	La salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione nazionale e decentrata	97

4.	I percorsi virtuosi per la formazione e sicurezza dei lavoratori e raccolta di eventuali <i>case studies</i> aziendali	99
5.	I sistemi di qualificazione delle imprese e la formazione per la sicurezza quale criterio di selezione delle imprese e dei lavoratori autonomi sul mercato	102

CAPITOLO I

INQUADRAMENTO FENOMENOLOGICO

Sommario: **1.** Occupazione, occupabilità e tipologie contrattuali per i giovani e le donne nel mercato del lavoro che cambia. – **1.1.** L’impatto della precarietà su giovani e donne e la *job-insecurity*. – **2.** Rischi, infortuni e malattie professionali: valutazioni statistiche e rilevanza del fenomeno. – **2.1.** I rischi psicosociali e l’esposizione agli stessi di giovani e donne. – **3.** Il settore delle piccole e medie imprese artigiane, tra peculiarità e criticità.

1. Occupazione, occupabilità e tipologie contrattuali per i giovani e le donne nel mercato del lavoro che cambia

- Giovani e donne sono tra i principali attori del mercato del lavoro che risentono delle criticità attinenti sia alla fase d’ingresso e sia *ex post*. Le difficoltà che si riconoscono sono conseguenza diretta della sussistenza di fattori comuni tra cui: occupazione, modalità di impiego (per tipologia e settore economico) e miglioramento dell’occupabilità.

- Partendo dall’analisi dei giovani, nonostante un’apposita direttiva comunitaria detti una precisa definizione di lavoratori giovani, in termini di politica occupazionale, questi sono frequentemente individuati come soggetti di età compresa tra i 15 e i 24 anni. Sul punto cfr: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Labour force participation*, 2007, nonché direttiva del Consiglio Europeo 94/33/CE, 22 giugno 1994.

- Solitamente l’occupazione giovanile è strettamente correlata alla transizione scuola-lavoro. Nel contesto europeo si possono riscontrare differenti sistemi di raccordo tra istruzione e lavoro. In Germania, ad esempio, si opta per il c.d. sistema duale (istruzione e formazione professionale) dove ai giovani tedeschi è chiesto di scegliere il loro futuro già all’età di 10 anni. In Italia, invece, la formazione professionale riguarda solo una minoranza esigua. Il sistema d’istruzione britannico a sua volta è flessibile e sequenziale garantendo un alto grado di integrazione, come dimostra l’alta percentuale di diplomati e di laureati. Per approfondimenti circa le politiche adottate dai vari Stati si veda: N.

O'Higgins, *Youth Labour Markets in Europe and Central Asia*, Iza, 2010, *discussion paper* n. 5094; F.E. Caroleo, F. Pastore, *The determinants of youth success in the labour market*, in *Munich Personal RePEc Archive*, 2009, disponibile su http://mpira.ub.uni-muenchen.de/14218/1/MPRA_paper_14218.pdf; P. Ryan, *Youth Employment Problems and School-to-Work Institutions in Advance Economies*, in G. DeFreitas (ed.), *Young Workers in the Global Economy: job challenges in North America, Europe and Japan*, Edward Elgar, Cheltenham, 2008, cap. VI; M. Picchio, *Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy*, in *Labour*, 2008, n. 22, 147-174; R. Christopolou, *The Youth Labor Market Problem in Cross-Country Perspective*, in G. De Freitas, *Young Workers in the Global Economy. Job Challenges in North America, Europe and Japan*, Edward Elgar, Cheltenham, 2008. Sul punto la Commissione Europea ha proposto strategie trasversali promuovendo politiche finalizzate ad agevolare la partecipazione dei giovani al lavoro attraverso la creazione di ponti fra l'istruzione e il mercato stesso. Cfr. Commissione Europea, *Favorire il pieno coinvolgimento dei giovani nell'istruzione, nell'occupazione e nella società*, Bruxelles, 2007; Consiglio Europeo, *Patto europeo per la gioventù*, Bruxelles, 2005.

- Nell'Unione Europea la classe di età più giovane (15-24 anni) costituisce il 12,1% della popolazione totale. Ciò premesso, tra gli occupati in età attiva essa ricopre una percentuale alquanto bassa (il 9,4%) mentre la fascia successiva (25-29 anni) rappresenta l'11,2%. Per un'analisi statistica più affondata si vedano: European Agency for Safety and Health at Work, *A statistical portrait of the health and safety at work of young workers*, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza (studi e ricerche sulla)*, *Studi e ricerche*; International Labour Office, *Global employment Trends for youth*, 2010; International Labour Office, *Trends Econometric Models*, 2010; Undp Cluster for Poverty, Human Development and Mdgs, *The impact of the crisis on vulnerable populations: what do we know?*, 2009; Eurostat, *European Labour Force Survey*, 2009; International Labour Conference, *Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training*, Ginevra, 2000.

- Fenomeno tutto particolare è quello dei Neet, ossia dei giovani che non sono occupati, né impegnati in corsi di studio o formazione (Neet – Not in Education, Employment or Training) che secondo gli ultimi dati per effetto della congiuntura economica sfavorevole registra un significativo aumento. Se nel triennio 2005-2008 i Neet tra 15 e 29 anni erano poco meno di 2 milioni, pari al 20% della popolazione nella stessa fascia d'età, al 2012 rappresentano 2,25

milioni, circa il 23,9%. L'aumento è stato più marcato nelle Regioni del Nord e del Centro dell'Italia, meno pronunciato nel Sud, dove tuttavia l'incidenza di giovani Neet era prossima al 30% già prima della crisi. Per un quadro più dettagliato si vedano: Istat, *Rapporto annuale 2013*, www.istat.it/it/files/2013/05/cap3.pdf, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Indagine sui giovani e il lavoro - I giovani inattivi in un mercato a forte disoccupazione*, 2012, e Istat, *Rapporto annuale 2010*, www.istat.it/dati/catalogo/20100526_00/Avvio2009.pdf; a livello internazionale si vedano: International Labour Office, *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*, Ginevra, 2010; G. De Freitas (ed.), *Young workers in the global economy: job challenges in North America, Europe and Japan*, Edward Elgar, Cheltenham, 2008.

- Altra problematica da non sottovalutare è la presenza dei giovani nel mondo del lavoro sommerso. Nonostante vi sia carenza di dati certi, attraverso gli studi disponibili sembra che la fascia di lavoratori in giovane età sia quella più invischiata nei rapporti di lavoro informali, flessibili e di sfruttamento che generalmente implicano un turnover relativamente elevato. In merito: N. O'Higgins, *Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries*, in *Social Protection Discussion Paper Series*, 2004, n. 0321, 33 ss.

- Nel contesto italiano, la forza lavoro giovanile si caratterizza per elevati tassi di disoccupazione di lunga durata, con punte nel Mezzogiorno, principalmente fra le donne. Cfr. Istat, *Occupati e disoccupati*, 2013. Quanto espresso dai dati statistici è confermato anche dalla letteratura, in specie secondo P. Ryan, *Youth employment problems and school-to-work institutions in advance economies*, in G. De Freitas (ed.), *Young workers in the global economy: job challenges in North America, Europe, and Japan*, 2008, la causa più importante del costante peggioramento della condizione giovanile a livello occupazionale è il c.d. “doppio skill bias”, che danneggerebbe, non solo i lavoratori con basso livello di istruzione, ma anche quelli con poca esperienza.

- Ulteriore peculiarità è rappresentata dal forte divario fra giovani e adulti. Il rapporto italiano tra il livello di disoccupazione dei giovani e quello degli adulti è pari a 4 contro il 2,4 dell'area Euro e 1,4 in Germania. Questa differenza si riscontra ovunque in Italia, sia al Nord sia al Sud. Anzi, eccezionalmente in qualche regione del Nord è più alta che al Sud. Ad esempio, il rapporto fra disoccupati giovani e adulti è 4,8 in Emilia-Romagna e 3,2 in Sardegna. Questo rapporto è una misura di quanto il mercato del lavoro protegga chi un lavoro ce l'ha, cioè gli adulti e ponga imponenti barriere ai nuovi accessi. In proposito: F.E.

Caroleo, F. Pastore, *The youth experience gap: explaining differences across European Countries*, in Università di Perugia, *Quaderni del dipartimento di economia, finanza e statistica*, 2007, n. 41; N. O'Higgins, *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*, Ilo, Ginevra, 2001; P. Ryan, *The school-to-work transition. A cross national perspective*, in *Journal of Economic Literature*, 2001, vol. 39, n.1.

- Relativamente al differenziale di genere, i Paesi del Nord-Europa sono caratterizzati in prevalenza da occupazione giovanile di genere femminile (in particolare in Germania e Olanda), a discapito di altri, tra cui l'Italia, dove il gap si accentua pesantemente, annullandosi, però, nel confronto tra giovani con titoli di istruzione superiore. Sul punto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *I giovani e il lavoro*, 2011.

- Volendo considerare i livelli di istruzione, dalla richiesta delle imprese, emerge come la ricerca di lavoratori con titoli di studio elevati ha subito un'importante battuta d'arresto già nel 2006, dopo il progressivo aumento registrato negli anni precedenti. Per contro mostra timidi segnali di crescita la richiesta di diplomati. Dal punto di vista territoriale, la domanda di laureati permane significativamente più consistente nelle regioni del Nord-Ovest e del Centro. Le lauree più richieste continuano ad essere quelle degli indirizzi economico-commerciali, seguite sia pur a distanza, dall'indirizzo di ingegneria elettronica e dell'informatica ed infine da quelle di stampo umanistico. La richiesta di laureati e il modico incremento dei diplomati, in termini relativi, è esclusivamente appannaggio del settore secondario e caratterizza per lo più le piccole imprese (meno di 50 dipendenti) e le grandi imprese (oltre 500). Le professioni *high skill* (dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici) sono quasi esclusivamente rappresentate da figure di laureati o diplomati, per i quali conta sempre più il possesso di esperienza lavorativa sul campo. Il livello minimo della scuola dell'obbligo riguarda infine poco più del 38% della domanda di assunzioni. Sul punto si legga Istat, *Focus – I giovani e il mercato del lavoro*, 2008; Istat, *Indagine 2007 sull'inserimento professionale dei laureati nel 2004*, 2007; Eurostat, *Young Europeans through statistics*, 2007; Unioncamere, *Rapporto Excelsior 2006 – Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro in Italia*, 2006, 57 ss.

- Non solo i giovani in Italia lavorano poco, ma sempre più sono impiegati con contratti temporanei che raramente sfociano in un contratto a tempo indeterminato. Essi, sono i destinatari privilegiati di alcune tipologie contrattuali flessibili, per lo più “a contenuto formativo”, fra le quali il contratto di

apprendistato, il contratto di formazione e lavoro (quest'ultimo solo nell'ambito della pubblica amministrazione) ed il contratto di inserimento professionale almeno fino al 31 dicembre 2012 poiché abrogato dall'ultima riforma del lavoro. Cfr. articolo 1, commi 14-15, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Per un maggiore approfondimento si veda M. Tiraboschi, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 133-142.

- Circa la distribuzione settoriale, nell'ottica comunitaria, nell'U.E. a 25, la più alta percentuale di giovani si riscontrata nel settore alberghiero e della ristorazione (22,7%) e nel commercio (16,3%). Questo comporta implicazioni nell'ambito della salute e sicurezza occupazionale, viste le condizioni pericolose che caratterizzano questi settori. Sul punto European Agency for Safety and Health at Work, *Young workers — Facts and figures*, Belgio, 2007. Nel contesto italiano, invece, è l'artigianato il settore che continua a dare maggiore spazio ai giovani, spesso tramite apprendistato. Solo per citare un esempio, nel cesenate e in Emilia Romagna i contratti a tempo determinato risultano essere circa 206.000 pari al 10% dell'occupazione totale. Sul punto si veda: Confartigianato, *Il progetto di riforma del mercato del lavoro Monti: alcuni numeri che riguardano l'Emilia Romagna*, 2011, in www.slideshare.net/viaemilianet/osservatorio-confartigianato-sul-mercato-del-lavoro.

- Focalizzando l'analisi sulle problematiche dell'occupabilità giovanile deve precisarsi che la disoccupazione di lunga durata – devastante per tutti lavoratori – per i giovani deve essere affrontata in maniera più incisiva. A tal ragione, la maggior parte dei Governi ha sviluppato programmi volti ad aiutare giovani disoccupati a trovare lavoro ed aumentare la loro occupabilità nel lungo periodo. Circa le misure adottate e da adottare si veda European Commission, *European Employment Strategy - Employment Guidelines*, 2010, disponibile in <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:IT:PDF>, nonché European Commission, *New Skills for New Jobs*, 2010; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Youth and work*, 2007, 12 ss. In Italia i principali problemi strutturali che attanagliano il mercato del lavoro giovanile risultano: gli scarsi incentivi occupazionali, la sempre crescente presenza dei NEET (ossia quei giovani che ne studiano e ne lavorano), una fase di transizione scuola-lavoro spesso “accidentata”, seguita da primi impieghi di carente “capacità” formativa e scarsamente retribuiti. A rigor di logica sarebbero necessari interventi capillari, come in parte sono stati effettuati dalla riforma del lavoro, sui diversi fronti. Sul punto cfr. la legge 28 giugno 2012,

n. 92, e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Ministero della Gioventù, Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, *ITALIA 2020 – Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, 2010, disponibile su www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/56F52DEC-F9A1-4D48-BCF0-C3C444251A37/0/pianogiovani_print.pdf.

- Accanto ai giovani tra i soggetti maggiormente vulnerabili nel mercato del lavoro ritroviamo le donne. Esse nonostante abbiano raggiunto, almeno nei Paesi democratici ed avanzati, importanti traguardi in termini di parità giuridica rispetto all'altro sesso non hanno ancora raggiunto un adeguato ed equo potere sociale, economico e politico da poter esercitare all'interno della società. Questa realtà è tanto più evidente nei luoghi di lavoro. In merito, la Commissione Europea, con la strategia "Europa 2020", si è posta l'ambizioso obiettivo di raggiungere (entro il 2020 appunto), un tasso di occupazione globale (uomini e donne) del 75%; se consideriamo che al 2010 il tasso di occupazione femminile in Italia è stato del 49,5% si comprende quale rilevanza riveste il problema dell'impiego femminile nel mondo del lavoro. Sul punto, si veda: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Cambiamenti nel tempo – Primi risultati dalla quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro*, Dublino, 2010, e Commissione Europea, *Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)*, 7 giugno 2000, COM(2000)335.

- Strutturalmente l'occupazione femminile varia secondo l'ambito geografico, dell'età, del titolo di studi e della tipologia contrattuale per le mansioni di riferimento. Sotto il primo profilo, i Paesi dell'Europa orientale hanno avuto un maggiore incremento in termini di occupazione femminile, a dispetto dell'Europa meridionale in cui il tasso di disoccupazione è tale da investire non solo donne giovani ma anche quelle più "mature". Al contempo in Italia il tasso di occupazione delle donne è cresciuto in maniera differenziata tra il Centro-Nord e il Mezzogiorno. A tal proposito si vedano European Agency for Safety and Health at Work, *Risks and trends in the safety and health of women at work*, 2010, <http://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-women-at-work-raising-the-profile-of-women-and-occupational-safety-and-health-osh>, e E. Reyneri, *L'occupazione delle donne: una crescita ineguale e ancora insufficiente*, in *ENAI Formazione e Lavoro*, 2008, n. 3, 143.

- Considerando il fattore anagrafico, è rilevabile come il recente aumento dell'occupazione femminile si concentri nelle classi di età comprese tra i 30 e 59 anni, mentre quello delle ventenni cresce di poco e relativamente a causa di una

forte espansione dell'istruzione superiore e di una leggera riduzione dell'alto livello di disoccupazione. Per ciò che concerne l'istruzione, invece, secondo E. Reyneri (*Mercato del Lavoro – Sociologia del mercato del lavoro – Cap. II La nuova partecipazione al lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 2005, vol. I, 7) esiste uno squilibrio nei livelli di istruzione per classi d'età, conseguenza del ricambio generazionale tra gli occupati. Di fatti l'impatto sull'offerta di lavoro è immediato, poiché il tasso di attività femminile cresce nettamente al crescere dei livelli d'istruzione. Combinando il livello d'istruzione e l'età, emerge come l'occupazione è costituita dall'80-90% di donne laureate (da 35 a 54 anni) e dal 12-20% di ventenni e over 50 meno istruite. Sul punto C. Pissarides, P. Garibaldi, C. Olivetti, B. Petrongolo, E. Wasmer, *Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?*, in T. Boeri, D. Del Boca, C. Pissarides (eds.) *Women at work: an economic perspective*, Oxford University Press, Oxford, 2004; S. Scherer, E. Reyneri, *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in *Stato e mercato*, 2008, n. 2, 183-213. Per altre argomentazioni si veda: E. Reyneri, *Mercato del Lavoro – Sociologia del mercato del lavoro – Cap. II La nuova partecipazione al lavoro delle donne*, cit.

- Guardando alla dimensione più strettamente privata, come in tutti i Paesi, tranne quelli nordici, anche in Italia la partecipazione al lavoro delle donne adulte con figli è inferiore a quella delle donne che ne sono prive, qualunque sia l'età degli stessi, e la partecipazione si riduce ancor più quando questi sono più di uno. Se poi si considera tale differenza a parità di età e istruzione, si vede che essa è sempre più elevata per le donne meno istruite e nel Mezzogiorno. Per quanto riguarda i mutamenti generazionali, in Italia, nonostante il forte aumento dei tassi di partecipazione, la quota di donne che abbandona almeno temporaneamente il lavoro per motivi familiari è costante. Per approfondimenti si vedano N.M. Carter, C. Silva, *Pipeline's Broken Promise*, Catalyst, New York, 2010, e C. Pronzato, *Return to Work after Childbirth: Does Parental Leave Matter in Europe?*, in *ISER, Working Paper*, 2007, n. 30. Tale scelta sembra essere, per lo più, reversibile, non trascurando, però, la considerazione che più si resta fuori dal mercato del lavoro più è difficile rientrarci (più o meno la metà dopo un certo periodo). Cfr. S. Vogel, *Factors influencing women's decision to return to work*, Germania, 2012, in www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/01/DE12010191.htm.

- Circa la qualificazione professionale, solo l'1% delle donne svolge attività imprenditoriali mentre molto più consistente è la componente autonoma, quella delle libere professioni, sviluppatasi nel settore dei servizi che richiede elevati titoli di studio. La percentuale di quelle che ricoprono posizioni manageriali è aumentata costantemente negli ultimi venti anni, passando dal 26% di tutti i

dirigenti nel 1991 al 33%, nell'UE, nel 2010. Tuttavia le donne, molto più degli uomini, sono occupate prevalentemente come collaboratrici, lavoratrici a progetto e prestatrici d'opera occasionale. Sicché, se sommiamo il lavoro dipendente a tempo determinato, le collaborazioni e le prestazioni occasionali, la percentuale della componente instabile sull'occupazione totale raggiunge il 15,5% per le donne contro il 9,4% dei maschi. Solita roccaforte dell'occupazione femminile resta il settore pubblico in cui la donna, soprattutto nel Mezzogiorno e nelle Isole, è impiegata più stabilmente. A tal proposito: C. Solero, *Women in and out of paid work*, The Policy Press, Bristol, 2009; R. Bozzon, *Modelli di Partecipazione delle Donne al Mercato del Lavoro. Un'applicazione dell'analisi delle sequenze alle storie lavorative femminili*, in *Stato e Mercato*, 2008, n. 83; A. Perulli, *Il futuro del lavoro*, Halley Ed., Matelica (Mc), 2007, 143 ss.

- Nell'ambito del lavoro dipendente è evidente che il part-time può agevolare le donne nel conciliare responsabilità domestiche e lavorative. Nel nostro Paese la limitata diffusione di tale tipologia non ha certamente facilitato l'occupazione "rosa". Questo dato è ancor più vero se si guarda alle piccole e medie imprese che tendono a sfruttare poco tale strumento sia ai fini organizzativi, sia per un certo scetticismo verso l'assunzione femminile. A ciò si sono aggiunte politiche pubbliche che non ne hanno incoraggiato l'utilizzo, neppure nel pubblico impiego. Tuttavia, anche se non di largo uso, l'aumento del part-time negli ultimi anni è dovuto quasi esclusivamente alle donne. Sul punto Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, *Donne, madri e lavoro: carichi familiari, orari di lavoro poco "family friendly" e fattori culturali caratterizzano l'occupazione femminile*, Roma, 2010.

- Il settore che le accoglie in maggior misura, come detto, è quello dei servizi – sanità, istruzione e vendita al dettaglio –, con una quota dell'82,9% (secondo i dati 2010), a differenza dell'agricoltura, con solo il 2,8% e dell'industria, col 14,3%. Il dato è condizionato da fattori quali l'età, l'origine, piuttosto che dal loro livello d'istruzione. Mentre le donne più giovani lavorano preferibilmente nel settore alberghiero e della ristorazione, le donne "mature" sono presenti prevalentemente nel settore dell'assistenza sanitaria e dell'istruzione. Cfr. Eurispes, *Donne e lavoro: la conciliazione che non c'è*, 2008, 12.

- Dall'esito di tale analisi, formazione e riqualificazione si candidano a rappresentare aspetti importanti per garantire alle donne maggiori possibilità occupazionali. In alcuni casi alle stesse è negato l'accesso a determinate posizioni per mancanza di anzianità o perché si percepisce la più alta probabilità di lasciare

il lavoro a causa di responsabilità familiari. Su quest'ultimo punto si veda E.F. Cabrera, *Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions*, in *Career Development International*, Cambridge, 2007, vol. 12, 218-237. A loro volta le parti sociali intavolano in modo diffuso discussioni su tematiche volte ad introdurre misure positive e necessarie ad affrontare la discriminazione esistente come anche per superare gli effetti della discriminazione passata. Sul punto E. Sullerot, *How to create and run positive action programmes for women only, how to create and run positive action programmes to promote women inside companies: A practical manual*, Commissione delle Comunità europee, Bruxelles, 1991, 40-41.

1.1. L'impatto della precarietà su giovani e donne e la *job-insecurity*

- Negli ultimi decenni le organizzazioni, per restare competitive nel mercato, sono state costrette a intraprendere ristrutturazioni, ridimensionamenti, delocalizzazioni e a inserire nuove tipologie di contratto temporaneo o a breve durata. Questi avvenimenti sono meglio definiti come il risultato della globalizzazione e della deregolamentazione del mercato del lavoro. Anche se le risposte che le organizzazioni danno a questi avvenimenti sottostanno ad una logica di gestione, i lavoratori le percepiscono come minacce che a loro volta si traducono in sfiducia e incertezza nella società. Tutto ciò produce degli atteggiamenti negativi verso il lavoro e le organizzazioni, a tal proposito si veda M. Sverke, J. Hellgren, K. Näswall, *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, n. 7, 242-264. Queste nuove tipologie di contratto e le nuove forme di occupazione createsi sono degli importanti fattori che possono influenzare la salute e la sicurezza su lavoro, si veda F. Avallone, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, Carocci, Roma, 2011, 597-679. Infatti un incremento del rischio degli incidenti sul lavoro è dovuto alla tendenza secondo cui i lavoratori che hanno un contratto precario sono soliti svolgere lavori più pericolosi, ovvero operano in condizioni più sfavorevoli e ricevono meno formazione sul lavoro. Sul punto, si veda P. Tucker, S. Folkard, I. Macdonald, *Rest breaks reduce accident risk*, in *The Lancet*, 2003, n. 361, 680. Per questi motivi la *job insecurity* viene anche considerata un fattore di stress lavorativo, per un approfondimento: S.J. Ashford, C. Lee, P. Bobko, *Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test*, in *Academy of Management Journal*, 1989, n. 32, 803-829; T.M. Probst, *The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors*, in J.M. Brett, F. Drasgow (eds.), *The psychology of work:*

Theoretically based empirical research, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 2002, 141-168; M. Sverke, J. Hellgren, K. Näswall, *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7, 242–264), la quale ha ripercussioni sia sulla salute fisica che quella psicologica dell'individuo, si veda R. Crandall, P.L. Perrewe, *Occupational stress: A handbook*, Taylor Francis, Washington, DC, 1995; C.J. Quick, L.E. Tetrick, *Handbook of occupational health psychology*, American Psychological Association, Washington DC, 2003; G.H.L. Cheng, D.K.S. Chan, *Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review*, in *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57, 2, 272-303.

- La correlazione tra precarietà e l'aumento del rischio di cattive condizioni di salute è stata, anche, osservata in uno studio su sedici Paesi infatti Repubblica Ceca, Danimarca, Germania, Grecia, Ungheria, Israele, Paesi Bassi, Polonia e Russia esiste una correlazione significativa tra le due variabili; mentre in Austria, Francia, Italia, Spagna e Svizzera ci sono associazioni simili ma non significative; solo in due Paesi, invece, non si è riscontrata alcuna correlazione, ovvero Belgio e Svezia. Per ulteriori approfondimenti si veda K.D. László, H. Pikhart, M.S. Kopp, M. Bobak, A. Pajak, S. Malyutina, G. Salavecz, M. Marmot, *Job insecurity and health: A study of 16 European countries*, in *Social Science & Medicine*, 2010, n. 70, 867-874.

- Il costrutto di *job insecurity*, nelle scienze sociali, è stata definita in vari modi. Davy e colleghi lo definiscono come le aspettative circa la continuità di una situazione lavorativa, si veda J.A. Davy, A.J. Kinicki, C.L. Scheck, *A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions*, in *Journal of Organizational Behavior*, 1997, n. 18, 323-349; Vuuren e colleghi come la preoccupazione per la permanenza del lavoro, si veda C.V. van Vuuren, P.G. Klandermans, *Individual reactions to job insecurity: An integrated model*, in P.J.D. Drenth, J.A. Sergeant, R.J. Takens (eds.), *European perspectives in psychology*, Wiley, Chichester, 1990, 133-146. Mentre Heaney e colleghi lo definiscono come la percezione di una potenziale minaccia alla continuità del attuale lavoro, si veda C.A. Heaney, B.A. Israel, J.S. House, *Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health*, in *Social Science and medicine*, 1994, n. 38, 1431-1437 Queste definizioni possono essere riassunte come una generale preoccupazione della continuità del lavoro nel futuro, si veda M. Sverke, J. Hellgren, K. Näswall, *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, n. 7, 242-264; H. De Witte, *Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some*

unresolved issues, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, n. 8, 155-177.

- Nella letteratura scientifica si è riscontrato che la *job insecurity* oltre a danneggiare il lavoratore, danneggia anche le organizzazioni. Infatti, nella meta-analisi di Sverke e colleghi si è riscontrato che l'impatto della *job insecurity* sulle prestazioni e sul turnover intenzionale dei lavoratori differisce a seconda se questi siano operai o colletti bianchi, professionisti e dirigenti. Il suo effetto negativo è più forte negli operai: questo dato viene interpretato dall'autore come una generica mancanza di competenze specifiche, un basso livello d'istruzione e una conseguente dipendenza dal loro lavoro attuale. Si è inoltre riscontrato che questo costrutto è correlato negativamente con l'impegno organizzativo, il coinvolgimento nel lavoro, la fiducia e la soddisfazione lavorativa, si veda M. Sverke, J. Hellgren, Näswall, *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, n. 7, 242-264. Rimanendo sempre nella sfera che influenza le organizzazioni, in una ulteriore ricerca si è riscontrato che anche la creatività sembrerebbe minacciata dalla *job insecurity*. Questa potrebbe ostacolare uno dei processi essenziali per rimanere competitivi nel mercato: l'innovazione organizzativa. Sempre nella medesima ricerca si è riscontrato che in presenza di insicurezza sul lavoro il livello individuale di produttività possa lievemente aumentare e diminuire i comportamenti controproduttivi. Per una spiegazione teorica di come questo possa avvenire si rimanda a M.T. Probst, S.M. Stewart, M.L. Gruys, B.W. Tierney, *Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity*, in *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, n. 80, 479-497.

- L'effetto che la *job insecurity* ha sull'individuo può essere moderato dall'età. Si è visto, infatti, che i dipendenti più giovani con permanenza più breve in una organizzazione, soffrono meno questo effetto rispetto ai colleghi con una permanenza più lunga e più avanti con l'età. Motivo per cui, questi ultimi, sono generalmente più impegnati, identificati nelle loro organizzazioni e più propensi ad investire nei loro posti di lavoro e di conseguenza avere reazioni maggiormente negative alla precarietà. A tal proposito si veda L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt, *Job insecurity: Toward conceptual clarity*, in *Academy of Management Review*, 1984, n. 9, 438-448; K.W. Kuhnert, D.R. Palmer, *Job security, health and the intrinsic and extrinsic characteristics of work*, in *Group and Organization Management*, 1991, n. 16, 178-192; J.E. Mathieu, D.M. Zajac, *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*, in *Psychological Bulletin*, 1990, n. 108, 171-194. Tuttavia i lavoratori più anziani

possono reagire con più vigore alla *job insecurity* rispetto ai colleghi più giovani. Infatti, secondo la teoria della dipendenza del lavoro, che si può trovare in L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt, *Job insecurity: Toward conceptual clarity*, in *Academy of Management Review*, 1984, n. 9, 438-448, i lavoratori anziani hanno un basso livello di mobilità professionale, quindi più dipendenti dai loro attuali posti di lavoro e conseguentemente disposti a reagire in modo negativo alla precarietà. A tal proposito si veda K.W. Kuhnert, R.J. Vance, *Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment*, in J.C. Quick, L.R. Murphy, J.J. Hurrell, *Stress and well being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*, American Psychological Association, Washington DC, 1992, 48-63. A conferma di questi dati si consideri anche che di solito i lavoratori più anziani in genere hanno obblighi familiari maggiori rispetto ai giovani lavoratori. Si vedano D. Finegold, S. Mohrman, G.M. Spreitzer, *Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover*, in *Journal of Organizational Behavior*, 2002, n. 23, 655-674; K.W. Kuhnert, R.J. Vance, *Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment*, in J.C. Quick, L.R. Murphy, J.J. Hurrell (eds.), *Stress and well being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*, American Psychological Association, Washington DC, 1992, 48-63. E' vero anche, quanto più un lavoratore anziano si avvicina all'età del pensionamento tanto più la sua reazione alla precarietà viene mitigata, infatti la possibile perdita del posto di lavoro viene vissuta come un pensionamento anticipato, si veda H. De Witte, *Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, n. 8, 155-177. Se da un lato, quindi, emerge che l'impatto negativo della *job insecurity* è meno rilevante nei lavoratori più giovani rispetto a quelli più anziani, dall'altro considerando il turnover intenzionale e l'impegno organizzativo si è notato che proprio sui lavoratori più giovani incide la precarietà. Questo perché i lavoratori più giovani sono meno dipendenti dai loro posti di lavoro e più disposti a lasciare l'organizzazione rispetto ai loro colleghi più anziani, si veda, a tal proposito, G.H.L. Cheng, D.K.S. Chan, *Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review*, in *Applied Psychology: An International Review*, 2008, vol. 57, n. 2, 272-303. Ulteriore studio dal quale emerge una influenza negativa della *job insecurity* rispetto alla forza lavoro giovanile è quello di J.M. Peiró. Infatti, in esso si evidenzia che l'attuale mercato del lavoro spagnolo, con un modello flessibile di occupazione, un elevato grado di formazione e le scarse opportunità di lavoro a causa di un alto tasso di disoccupazione sembra promuovere la sottoccupazione e un contesto lavorativo incerto e instabile, per ulteriori approfondimenti si veda J.M. Peiró, B. Sora, A. Caballer, *Job insecurity in the younger Spanish workforce:*

Causes and consequences, in *Journal of Vocational Behavior*, 2012, n. 80, 444-453.

- In letteratura si riscontrano studi contrastanti sull'effetto mediatore del genere sulla *job insecurity*. Infatti, alcuni studi sostengono che la precarietà abbia un effetto maggiormente negativo sugli individui di sesso femminile, si veda Z. Rosenblatt, I. Talmud, A. Ruvio, *A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, n. 8, 197-217. Questi autori sostengono che gli uomini in genere hanno una maggiore mobilità professionale, diversa dalle donne, e quindi la minaccia della perdita di lavoro dovrebbe essere meno stressante per gli uomini, a tal proposito si veda L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt, *Job insecurity: Toward conceptual clarity*, in *Academy of Management Review*, 1984, n. 9, 438-448. Altri, invece, sostengono come la maggiore influenza della *job insecurity* sulle donne sia attribuibile al fatto che la percentuale femminile nei contratti atipici è maggiore rispetto a quella maschile e che le donne siano più esposte ai rischi nel mercato del lavoro. Per un maggior approfondimento si vedano B. Burgoon, F. Dekker, *Flexible Employment, Economic Insecurity and Social Policy Preferences in Europe*, in *Journal of European Social Policy*, 2010, n. 20, 126-141; F. Green, *Subjective Employment Insecurity Around the World*, in *Cambridge Journal of Regions*, in *Economy and Society*, 2009, n. 2, 343-363; S. Mau, J. Mewes, N.M. Schoneck, *What determines subjective socio-economic insecurity? Context and class in comparative perspective*, in *Socio-Economic Review*, 2012, vol. 10, n. 4, 655-682. In un altro studio è emerso che le donne con lavoro a tempo determinato siano meno propense al rischio economico rispetto a quelle che hanno un tempo indeterminato: ciò può essere spiegato perché le seconde hanno un flusso economico costante che le prime non hanno. A tal proposito si veda C. Di Mauro, R. Musumeci, *Linking risk aversion and type of employment*, in *The Journal of Socio-Economics*, 2011, vol. 40, 490-495. Differentemente, altri studi sostengono che gli individui di sesso maschile sono quelli che risentano di più della precarietà, si veda H. De Witte, *Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, n. 8, 155-177, perché tradizionalmente è l'uomo che più legato agli aspetti economici della famiglia, J. Bernard, *The good provider role: Its rise and fall*, in *American Psychologist*, 1981, n. 36, 1-12; H.P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills, K. Kurz, *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London, 2005; C. Di Mauro, R. Musumeci, *Linking risk aversion and type of employment*, cit., a differenza della donna per la quale è un aspetto secondario, Si veda R.D. Conger, R.O. Lorenz, G.J. Edler, R.L. Simons, G.E. Xiaoja, *Husband and wife*

differences in response to undesirable life events, in *Journal of Health and Social Behavior*, 1993, n. 34, 71-88. Quindi i lavoratori di sesso maschile soffrono di più dalla precarietà sul lavoro perché sono più consapevoli delle possibili conseguenze negative sulla famiglia dovute dalla perdita del proprio posto di lavoro, si veda H. De Witte, *Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues*, cit.

- In questo dibattito si inserisce una meta-analisi da cui si è rilevato che il rapporto tra *job insecurity* e le sue conseguenze negative sugli uomini era paragonabile a quello sulle donne. In particolare non vi era differenza di genere tra *job insecurity* con soddisfazione lavorativa, salute fisica e salute psicologica. A tale proposito si veda G.H.L. Cheng, D.K.S. Chan, *Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review*, in *Applied Psychology: An International Review*, 2008, n. 57, 2, 272-303.

- Altro studio interessante e utile al tema qui in oggetto, riguarda l'analisi relativa al rapporto tra *job insecurity* e lavoro in sicurezza in relazione ai regimi di welfare e quanto quest'ultimo possa incidere su tale rapporto. Dalle risultanze sono emersi sei tipologie di welfare (*Scandinavian, Bismarckian, Southern European, Anglo-Saxon, Eastern European e East Asian*), i quali possono essere importanti e determinanti per la salute occupazionale. I lavoratori precari scandinavi hanno riportato livelli di salute migliore o uguale rispetto ai loro colleghi non precari. Nei restanti regimi di welfare esiste una relazione diretta tra la *job insecurity* e i dati negativi riguardanti la salute (ad esempio disturbi muscoloscheletrici, infortuni ecc.). La ricerca si conclude con tre considerazioni sul fenomeno studiato. In primo luogo, i ricercatori quando generano dei modelli che utilizzano il costrutto di *job insecurity* nel concettualizzarli dovrebbero specificare dei fattori interconnessi alla salute dei lavoratori come le macro strutture, i regimi assistenziali, i fattori specifici del Paese e i fattori specifici del lavoro. In secondo luogo, queste ricerche dovrebbero essere condotte con studi longitudinali che determinano come e quali sono i potenziali percorsi connessi maggiormente a rischi per l'occupazione e agli esiti negativi per la salute. In terzo luogo, questi studi dovrebbero spiegare come i processi di vita sociale e della globalizzazione influenzano il lavoro degli individui e la loro salute occupazionale, definendo delle linee guida che possono essere adottate al fine di proteggere la salute dei lavoratori. Per una maggior approfondimento si veda Il-H. Kima, C. Muntanera, F. V. Shahidie, A. Vivesd, C. Vanroelend, J. Benachd, *Welfare states, flexible employment, and health: A critical review*, in *Health Policy*, 2012, n. 104, 99-127.

2. Rischi, infortuni e malattie professionali: valutazioni statistiche e rilevanza del fenomeno

- Il miglioramento delle condizioni di lavoro per tutta la carriera di un lavoratore è una condizione necessaria per consentire ai lavoratori di continuare a lavorare più a lungo possibile. Alcuni studi mostrano come, a tal fine, si sia rilevata positiva la riduzione del carico di lavoro fisico, nonché dello stress provocato dalla intensità di organizzazione del lavoro e la ricerca di un equilibrio positivo tra vita professionale e vita privata. L'eccessiva intensità spesso è legata ad obiettivi dettati dai livelli di produttività, oppure, a ripetuti e repentini cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Ciò comporta che allo sforzo legato al lavoro si aggiunga lo sforzo nell'apprendimento, così che il lavoratore si trova sempre sotto stress, in condizioni di difficoltà, è più suscettibile e dunque più a rischio infortuni. Si vedano European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Well-being and work*, 2013, in www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/AT1308011D/AT1308011D.htm, e Id., *Work and health: a difficult relationship?*, Dublino, 2011; M. Gollac, *Work intensity in Europe*, e D. Jamieson, *Fit to work? The mental health programme*, entrambi presentati alla conferenza *Working longer through better working conditions and new modes of work and career organization*, Conference, Bruxelles 16-17 novembre 2010; G. Waddell, K. Burton, *Is work good for your health and well-being?*, The Stationery Office, London, 2006.

- Con la strategia comunitaria per la sicurezza e la salute sul lavoro 2002-2006 è stato creato, in seno all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, un Osservatorio dei rischi con finalità di fornire assistenza nella «prevenzione di rischi nuovi ed emergenti» come parte dello sviluppo di una «cultura genuina di prevenzione dei rischi». Tra i rischi più diffusi, c'è sicuramente il rumore che costituisce un problema globale investendo un'ampia gamma di settori industriali. L'esposizione al rischio rumore è comune nel settore agricolo, minerario, manifatturiero e dell'edilizia e colpisce più del 35% dei lavoratori uomini in percentuale doppia rispetto alle donne, senza particolari differenziazioni anagrafiche. Sul punto: European Agency for Safety and Health at Work, *Combined exposure to noise and ototoxic substances*, Lussemburgo, 2009; European Agency for Safety and Health at Work, *Workplace exposure to vibration in Europe: an expert review*, Lussemburgo, 2008; Institut National de Recherche et de Securite, *Bruit at agents ototoxiques*, in www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%205028. Canada Safety Council, *Shocking news about call centres*, 2004. Al rumore, si aggiunge l'esposizione a radiazione ultravioletta (radiazione UV)

dannosa per occhi, pelle e sistema immunitario. Altro rischio dovuto a motivazioni espositive è legato al fattore termico e cioè quando i luoghi di lavoro sono eccessivamente caldi o freddi. Tali rischi sono aggravati qualora vi sia una scarsa formazione e sensibilizzazione in materia e solitamente sono riscontrabili nei settori quali l'agricoltura, l'edilizia e l'industria, in cui gli aspetti climatiche son determinanti. Per i rischi legati alla cute si veda European Agency for Safety and Health at Work, *Occupational skin diseases and dermalexposure in the European Union (EU-25): policy and practice overview*, Lussemburgo, 2008. Anche le tecnologie troppo complesse e processi di lavoro con un complicato sistema di interfaccia possono essere fonte di rischio multi-fattoriale, poiché tal processo cognitivo ha sull'operatore forti pretese emozionali e mentali: c.d. compatibilità elettromagnetica insufficiente. Su tali rischi vedano: European Commission, *Occupational health and safety risks in the healthcare sector - Guide to prevention and good practice*, Lussemburgo, 2011; European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on Emerging Biological Risks related to Occupational Safety and Health*, Lussemburgo, 2007; European Agency for Safety and Health at Work, *Literature review – The human-machine Interface as an emerging risk*, 2006; European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health*, Lussemburgo, 2005.

- In percentuale, l'esposizione a movimenti ripetitivi degli arti superiori e inferiori è, di gran lunga, il rischio prevalente con il 63% dei lavoratori che hanno riferito di dover eseguire movimenti ripetitivi della mano o del braccio per almeno un quarto del loro tempo. In proposito European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Cambiamenti nel tempo – Primi risultati della quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro*, 2012.

- Volendo operare una classificazione di tipo territoriale, è stata predisposta una statistica sui Paesi UE, e non solo, per ciò che concerne la propensione al rischio dei loro lavoratori. Dalle verifiche effettuate è stato rilevato che i Paesi con livelli relativamente alti di esposizione sono: ex Repubblica Jugoslava, Kosovo, Turchia, Albania, e, all'interno dell'UE, Grecia, Francia, Ungheria e Cipro; la flessione più forte in Cipro, Romania e Spagna, Regno Unito, Irlanda e Paesi Bassi. Per approfondimenti si vedano European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union*, 2012, 45 ss.; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *European Working Conditions Survey 2010: Survey questionnaire*, Dublino, 2012; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Changes*

over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey, Lussemburgo, 2010; P. Molinier, *Les enjeux psychiques du travail: Introduction à la psychodynamique du travail*, Payot, Parigi, 2008.

- Considerato il leggero incremento della percentuale di donne occupate nel contesto comunitario, soprattutto nel settore servizi, non può non tenersi conto delle differenze di genere anche per ciò che concerne i rischi sul lavoro. Di sicuro c'è una maggiore frequenza nelle donne di disturbi agli arti superiori e delle patologie allergiche, conseguenza abbastanza scontata se si considera che le stesse sono più numerose degli uomini in attività di segreteria e lavoro domestico. Circa le altre differenze di genere a livello di rischi e le ripercussioni sulla salute si veda European Agency for Safety and Health at Work, *Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro*, Facts, 2003, n. 42. In materia di protezione accordata alle lavoratrici in stato di gravidanza si veda Commissione Europea, *Comunicazione della commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*, COM (2000)466 def., Bruxelles, 2000.

- Fonti europee e fonti nazionali mostrano che i giovani lavoratori sono la categoria più vulnerabile ai rischi fisici. Solitamente, questi lavoratori, sono soggetti a rischi quali: rumore, vibrazioni, rischi termici e da movimentazione dei carichi e/o movimenti ripetuti, alla luce della loro marcata presenza nel settore alberghiero e della ristorazione dove è forte l'esposizione al calore e al rumore, così come in edilizia dove frequenti sono i disturbi muscoloscheletrici. Per approfondimenti e raccomandazioni in merito si vedano European Working Conditions Observatory, *Working time and health risks for young people, Germania*, 2012, disponibile su www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/10/DE11100291.htm; BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), *Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Jugendarbeitsschutzgesetzes*, Berlino, 2011; 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*, 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.

- Relativamente alla qualificazione contrattuale, un sondaggio sui lavoratori di età compresa fra i 15 ed i 34 anni, effettuato dall'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (Ires), rivela che i giovani lavoratori temporanei sono più

esposti a rischi lavoro-correlati: quasi la metà ha riportato almeno un problema fisico (in particolare cefalea e disturbi articolari) e poco più di un terzo almeno un problema psicologico (stress lavoro-correlato e stati ansiosi, causati dalla precarietà della loro posizione). Le statistiche si soffermano, poi, sulle discrepanze legate ai settori di appartenenza, la dimensione dell'azienda, il livello retributivo ed altri fattori. Per uno studio approfondito si leggano European Working Conditions Observatory, *Health and well-being at work*, 2013, disponibile su www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13021.htm, European Working Conditions Observatory, *Young temporary workers more exposed to health problems*, 2012, disponibile su www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/11/IT1/111019I.htm; D. Di Nunzio, *Rischi sociali e per la salute: le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma, 2011, in www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/10/DE1110029I.htm; F. Lotti, E. Viviano, *Why hire temporary workers?*, Banca d'Italia, Roma, 2011; B. Contini, *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, il Mulino, Bologna, 2002. 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. Inoltre uno studio tedesco condotto dall'Istituto Federale per la Salute e sicurezza sul lavoro (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAUA) ha indagato sul se e come eliminare gli effetti negativi della flessibilità degli orari di lavoro sulla salute ed il benessere psicosociale e sulla possibilità di alleviarli tramite un'organizzazione appropriata egli stessi. Circa le soluzioni prospettate si veda European Working Conditions Observatory, *Impact of flexible working hours on health*, Germania, 2006. Per un raffronto si veda P. Paoli, Damien Merllié, *Third European Working Conditions survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2001.

- Anche la prestazione in orario notturno produce effetti penalizzanti sull'efficienza lavorativa, con un maggiore rischio di errori e di infortuni e, nel lungo periodo, con 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. Cfr. M. Giovannone, *Le nuove forme di organizzazione del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in A. Antonucci, M. Giovannone, *Nuovi lavori, nuovi rischi*, in *Dossier Adapt*, 2008, n. 4.

- Inoltre, la tematica va affrontata anche in settori attualmente in crescendo come quello delle nanotecnologie, le cui problematiche costituiscono, ad oggi, una delle priorità per la ricerca in materia di sicurezza e salute sul lavoro nell'UE-27, considerato che generano effetti sulla salute non ancora del tutto esplorati. Si vedano W. Hannah, P.B. Thompson, *Nanotechnology, risk and the environment: a review*, in *Journal of Environmental Monitoring*, 2008, n. 10, 291-300; The OECD International Futures Programme-Allianz AG, *Small sizes that matter: opportunities and risks of nanotechnologies*, W.C. Lauterwasser Allianz Center for Technology, 2008 consultabile su: www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1053541; European Agency for Safety and Health at Work, *Workplace exposure to nanoparticles*, 2009; A.D. Maynard, *Nanotechnology: the next big thing, or much ado about nothing?*, in *The Annals of Occupational Hygiene*, 2006, vol. 51, n. 1, 1-12; OECD Observer, *Nanotech is not small*, 2008, in www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1293/Nanotech_is_not_small.html; Etag, *Interactions between new technologies and the job market, flexicurity and training vocational training*, Etag, Brussels, October 2007; OECD, *List of manufactured nanomaterials and list of endpoints for phase one of the OECD testing programme*, OECD, Series on the safety of manufactured nanomaterials, n. 6, Paris, 2008.

- Questi potenziali rischi rientrano nella classificazione dei rischi emergenti, definiti come “qualunque rischio professionale nuovo o in aumento”. I cambiamenti tecnologici hanno fatto emergere anche i cosiddetti fattori di rischio biomeccanici, con conseguente crescita delle malattie osteoarticolari e dei disturbi muscoloscheletrici, causati principalmente da movimenti e posture incongrue; altri sono provocati, invece, dall'utilizzo di macchinari sempre più sofisticati, cui si è spesso impreparati. In materia di rischi emergenti, fisici, biologici e psicosociali si legga Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, *Previsione degli esperti sui rischi chimici emergenti associati alla salute e alla sicurezza sul lavoro*, Factsheet n. 84, Lussemburgo, 2009, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza (studi e ricerche sulla)*, *Studi e ricerche*; 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, e, ancora, M. Lepore, *I cosiddetti “nuovi rischi” o “rischi emergenti”*, in A. Antonucci, M. Giovannone, *Nuovi lavori, nuovi rischi*, in *Dossier Adapt*, 2008, n. 4, 18 ss.; M. Dell'Olio, *Lavoro, lavori, lavoratori: nuovi scenari e nuove regole*, in M. Dell'Olio, *Inediti*, Giappichelli, Torino, 2007, 67; R. Paleani, G. Cangiano, S. Signorini, B. Papaleo, *La medicina del lavoro e i nuovi*

rischi, in *G. Ital. Med. Lav. Erg.*, 2006, vol. 28, n. 4, 437-439, e per le fonti normative comunitarie, Comunicazione della Commissione della Comunità Europea, *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)118def., 9 e 10, consultabile in indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Documentazione comunitaria*. Si vedano anche le schede informative in <http://osha.europa.eu/it/publications/factsheets>: *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, Factsheet n. 74; *Le previsioni degli esperti sui rischi biologici emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Factsheet n. 68; *La previsione degli esperti sui rischi fisici emergenti per la sicurezza e la salute sul lavoro*, Factsheet n. 60.

- Definiti e individuati gli ipotetici rischi si passa alle relative conseguenze racchiuse notoriamente in malattie professionali e infortuni sul lavoro. Va detto anzitutto, che sul concetto di malattia professionale non vi è una comunanza di definizione e tanto più sulla modalità di riconoscimento sia nei vari Paesi europei e sia al di là dei confini comunitari. Tuttavia è unanime la necessaria esistenza di un nesso eziologico tra lavoro e causa della malattia o quantomeno che il lavoro abbia contribuito in modo significativo allo sviluppo della stessa. A livello europeo esiste un elenco limitato di malattie professionali riconosciute. Cfr. Commissione delle Comunità Europee, *Raccomandazione della Commissione, del 19 settembre 2003, sull'elenco europeo delle malattie professionali*, in *Gazzetta ufficiale n. L 238, 25/09/2003, 0028-0034*. Per un concetto più ampio di malattie legate al lavoro si veda European Agency for Safety and Health at Work, *Work Prevention and Occupational Cancer - the Agency's activities*, 2008. Il decreto 30 giugno 1965, n. 1124, *Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, dispone che, a fronte di una patologia di origine occupazionale, l'Inail ha il dovere di indennizzare, secondo regole precise, i danni provocati alla salute della lavoratrice o del lavoratore, prevedendo prestazioni di carattere economico, sanitario e riabilitativo. In Italia le malattie professionali sono contenute in due tabelle distinte (settore industria e agricoltura) aggiornate con decreto ministeriale 21 luglio del 2008, *Tabelle delle malattie professionali*, oltre ad un elenco di lavorazioni insalubri, periodicamente aggiornate in relazione alle novità medico-scientifiche. Tuttavia, ci sono patologie che, pur non essendo inserite nelle tabelle, possono essere riconosciute come professionali, purché se ne dimostri il nesso di causalità. È il cosiddetto sistema di riconoscimento misto, introdotto con la storica sentenza della Corte Costituzionale del 1988, la n. 179.

- I dati statistici dimostrano che nel nostro Paese sono aumentate progressivamente le denunce per malattia professionale: dopo la notevole crescita nel 2009, un'ulteriore aumento si è visto nel 2011. Nel 2012, il numero di denunce è stato pari a pari a circa 47 mila e 500, con una leggera flessione (1000 unità) rispetto al 2011. L'aumento rispetto al medesimo dato del 2008 è quasi del 51%. L'85% delle denunce proviene dal settore industria e servizi, con una maggiore concentrazione nelle Isole e aventi ad oggetto, prevalentemente, malattie muscoloscheletriche (circa il 58% dei casi). Per un approfondimento statistico si veda Inail, *Relazione Annuale 2012*, Roma, 2013, e Id., *Malattie professionali in forte crescita nel 2010, 2011*, e, inoltre, G. Morelli, *Emergono le malattie professionali*, 2011, in www.giulimorelli.com/sicurezza-sul-lavoro/emergono-le-malattie-professionali.html, e L. Seghieri, *Le malattie professionali*, Eureka, Lucca, 2006.

- Le malattie professionali, che interessano maggiormente le lavoratrici, si concentrano nei settori dove la presenza delle donne è significativa. Fra queste spiccano: le malattie del rachide, nel personale sanitario e di cura; il tunnel carpale, nel mondo della produzione alimentare, agricola e nell'industria tessile; le malattie cutanee su base allergica tra il personale addetto alle pulizie, le parrucchiere ed altri settori alimentari. Per quanto riguarda i tumori professionali si segnala in particolare il tumore del seno tra le donne sottoposte a turnazioni e a lavoro notturno. Per visualizzare le tabelle classificatorie delle malattie professionali si veda Istituto Nazionale Confederale di Assistenza, *Malattie professionali: l'abilità sta nel difendersi*, 2012, www.cgil.it/dettagliodocumento.aspx?ID=18412.

- Alcuni studi confrontando l'esposizione al rischio di uomini e donne con le stesse mansioni lavorative hanno constatato la maggiore esposizione delle donne; tuttavia, le differenze tendono ad essere piccole e non statisticamente significative. Variazioni importanti sono emerse solo per i disturbi muscoloscheletrici. Per una rassegna statistica ed un'approfondita indagine sulle cause e conseguenze di tale assunto si vedano European Working Conditions Observatory, *Women not more exposed than men to work-related physical risks*, 2007, in www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/01/NL0701029I.htm, e World Health Organisation, *Building healthy and equitable workplaces for women and men: a resource for employers and worker representatives*, 2011, 8 ss.

- La distinzione tra malattia professionale ed infortunio non è sempre del tutto agevole. Parte della dottrina afferma che il *discrimen* risieda nell'azione lesiva: lenta e subdola nel primo caso, rapida e violenta nel secondo. La

distinzione diventa più problematica e necessita di ulteriori precisazioni in aree che sembrerebbero caratterizzate da causa lenta, come le intossicazioni e le affezioni microbiche e virali. Cfr. Corte di Cassazione 30 agosto 2006, n. 18711; Corte di Cassazione 31 dicembre 2001, n. 16138; Corte di Cassazione 19 giugno 1999, n. 6175, e A. De Matteis, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2011, 510 ss.

- 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*. Nel 2005 in Europa ci sono stati circa 4 milioni di infortuni (+0,2% rispetto al 2004) e 4 mila casi mortali (-8,1%): l'Italia risulta essere sotto la media europea per gli infortuni e poco al di sopra per i casi mortali. Si evidenzia, tuttavia, un divario con i dati europei relativo agli infortuni che colpiscono la testa: il 13% degli infortuni contro l'8% dell'Europa, soprattutto nel settore manifatturiero ed edile e nelle piccole-medie imprese del Sud. Si veda Inail, *Statistiche U.E.: istruzioni per l'uso*, in *Dati Inail*, 2008, n. 3. Sull'argomento si evidenzia la necessità di prestare particolare attenzione al metodo con cui vengono effettuate le indagini statistiche, affinché sia possibile un monitoraggio oggettivo dell'andamento infortunistico. A riguardo, European Agency for Safety and Health at Work, *A review of methods used across Europe to estimate work-related accidents and illnesses among the self-employed*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

- Per quanto riguarda l'andamento degli infortuni sul lavoro, l'Inail ha dichiarato che nel 2012 sono diminuiti gli infortuni e le morti sul lavoro. La diminuzione degli infortuni è omogenea per rami di attività con un notevole ed alquanto sorprendente calo nel settore edile ed industriale. Per analizzare, nello specifico, i dati relativi ai vari settori si veda: Inail, *Rapporto Annuale 2012*, 2013, e Id., *Rapporto INAIL 2010. Analisi degli infortuni e delle malattie professionali*, Roma, 2011.

- Sul piano territoriale, il calo infortunistico risulta generalizzato: al Mezzogiorno e al Centro la riduzione è più marcata che al Nord. Nei casi mortali il Mezzogiorno si distingue per una flessione molto significativa dei decessi, il Centro è praticamente stabile, mentre al Nord si assiste ad una recrudescenza del fenomeno. Sul punto Inail, *Infortuni e occupati nel I semestre 2011*, in *Dati Inail*, 2011, n. 9; Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, *Rischi nuovi ed emergenti per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Outlook, 2009, in <http://osha.europa.eu/en/publications/outlook>.

- Il calo degli infortuni è da attribuire esclusivamente alla componente maschile. Per quella femminile si registra un lieve incremento, in linea tuttavia con la crescita registrata dall'occupazione. Sul punto: Inail, *Parità tra i sessi: l'Italia può fare di più*, in *Dati Inail*, 2011, n. 2. La peculiarità maggiore del panorama infortunistico femminile riguarda la c.d. "modalità di evento": In Italia su circa 89.000 infortuni *in itinere*, ovvero nel tratto casa-lavoro, poco meno della metà ha interessato le donne, che hanno oltre il 50% di probabilità in più di subire un infortunio *in itinere* rispetto agli uomini. In merito European Agency for Safety and Health at Work, *Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work*, 2009-2010; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Donne e sicurezza sul lavoro*, in *Sicurezza e Prevenzione*, 2010, n. 8, in www.lavoro.gov.it/lavoro/sicurezzaalavoro/MD/NewsLetter/, e per un ulteriore riferimento si veda anche P. Acconcia, F. D'Amico, M. Dalla Chiesa, N. D'Erario, M. Giovannone, R. Zucaro, *Donne, lavoro e disabilità: tra sicurezza e qualità della vita*, 2° Rapporto ANMIL, 2012.

- Se si realizza una ripartizione degli infortuni per età, i lavoratori tra i 18 e i 24 anni hanno un tasso di incidenza 1,4 volte superiore alla media e sono soprattutto uomini. Tuttavia, secondo le stime dell'Unione Europea, il tasso degli infortuni mortali è meno alto, nel complesso, tra i giovani. Cfr. D. Di Nunzio, *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, IRES, 2011, disponibile su www.ires.it/files/rapporti/24_2011-Condizioni%20Lavoro%20Giovani%20e%20Crescita.pdf; European Agency for Safety and Health at Work, *OSH in figures: Young workers — Facts and figures*, 2007, disponibile su <http://osha.europa.eu/publications/reports/7606507>; 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*, IWH, Toronto, 2005, disponibile in www.iwh.on.ca/sys-reviews/systematic-review-of-risk-factors-for-injury-among-youth.

2.1. I rischi psicosociali e l'esposizione agli stessi di giovani e donne

- In letteratura prima di iniziare a trattare il tema dei rischi psicosociali è riportata una chiarificazione sul termine rischio, secondo la quale il rischio è la probabilità che, in determinate condizioni di pericolo, si verifichi potenzialmente un danno. Sul punto si veda European Commission, *Directorat-General v. employment, industrial relations and social affaires, guidance on risk assessment at work*, Office for official publications of the European Communities,

Luxembourg, 1996; C. Nardella, P. Deitingner, A. Aiello, *La rilevazione del rischio psicosociale: rassegna di metodologia e strumenti di misura*, I.S.P.E.S.L., fogli d'informazione 2007. Il rischio professionale si può suddividere in tre macro categorie come riportato da A. Schirom, *The effects of work-related stress on health*, in M. J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper, *Handbook of work and health psychology*, 2nd, John Wiley e Sons, New York, 2003, 63-83. Nella prima si ritrovano i rischi per la sicurezza, da cui si verificano incidenti o infortuni, nella seconda, invece, ci sono i rischi per la salute, responsabili della possibile conseguenza di una potenziale alterazione dell'equilibrio bio-fisico del lavoratore, suddivisibili in: rischi fisici o detti anche primo fattore di rischio, rischio chimico biologico o detti anche secondo fattore di rischio, rischi legati alla salute fisica o detti anche terzo fattore di rischio. Infine, nella terza categoria, ci sono i rischi psicosociali denominati anche quarto fattore di rischi e solitamente legati all'organizzazione del lavoro. Nel quarto fattore fanno parte tutti quei rischi legati ad aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, si veda F. Avallone, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Carocci, Roma, 2011, 597-679.

- Sono definiti rischi psicosociali tutti quegli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici, come riportato da T. Cox, A.J.Griffiths, *Assessment of psychosocial hazards at work*, in M.J. Shabraq, J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (eds.), *Handbook of work and health psychology*, Wiley and Sons, Chichester, 1995. Anche l'Internacional Labour Office (ILO) li identifica in termini d'interazione tra contesto lavorativo, organizzazione del lavoro e *management* da un lato, e bisogni e competenze del lavoratore dall'altro, si veda Internacional Labour Office ILO, *Prevention: a global strategy. The ILO report for world day for safety and health at work*, 2005, Ginevra. Per tali ragioni i rischi psicosociali sono definiti trasversali ovvero una disfunzione nelle interazioni di tipo ergonomico, organizzativo e psicologico che possono produrre danni sia per la salute che per la sicurezza del lavoratore. Lavorare in condizioni di disagio e stress può avere un ruolo rilevante almeno come concausa di danni sulla salute, si veda I.S.P.E.S.L., *Linee guida per la valutazione dei rischi*, Roma, 1995. Infatti, in letteratura emerge, che la qualità della vita dell'individuo può essere minata da disturbi, sindromi e da stress che trovano nell'ambiente di lavoro la loro genesi. A tal proposito si vedano S. Simons, *Workplace Bullying Experienced by Massachusetts Registered Nurses and relationship to intention to leave the organization*, in *Adv Nurs Sci*, 2008, vol. 31, n. 2, 48-59; B. Davis, B. Thorburn, *Quality of nurse's work life: strategies for enhancement*, in *Can J Nurs Leadersh*, 1999, vol. 12, n. 4, 11-15. Di conseguenza

la qualità di vita del lavoratore dipende dall'interazione tra la percezione della realtà e la sua capacità di interagire con l'ambiente lavorativo, ossia dai fattori psicosociali, come riportato da D. Van Laar, J.A. Edwards, S. Easton, *The work-related quality of life scale for healthcare workers*, in *J Adv Nurs*, 2007, vol. 60, n. 3, 325-333. Ne segue che la percezione positiva del proprio lavoro e il suo apprezzamento incidono positivamente sulla qualità della vita di un individuo, si vedano European Agency for Safety and Health at Work, *Wellbeing at work: creating a positive work environment (E-facts)*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-76-wellbeing-at-work/view> ; European Agency for Safety and Health at Work, *Wellbeing at work: creating a positive work environment (Literature reviews)*, 2013, in https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view; European Working Conditions Observatory, *Health and well-being at work*, 2013, disponibile su www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1302.htm; M. Way, M. Macneil, *Organizational Characteristics and their effect on health*, in *Nurs Econ*, 2006, vol. 24, n. 2, 67-76. Il concetto di rischio psicosociale per Avallone e colleghi, si è progressivamente ampliato estendendosi da un'iniziale connotazione di potenziale stressogeno legato all'individuo, abbracciando in seguito aspetti del contesto organizzativo e del contesto sociale, fino ad arrivare a considerare la relazione esistente con il più ampio concetto di salute e qualità della vita dell'intera comunità lavorativa, per un maggior approfondimento si veda F. Avallone, A. Papolomas, *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Cortina, Milano, 2005, e F. Avallone, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, Carocci, Roma, 2011, 597-679.

- Diversi sono stati i tentativi che hanno esaminato la letteratura presente sui rischi psicosociali tra i quali possiamo trovare: D.B. Baker, *The study of stress at work*, in *Annual Review of Public Health*, 1985, vol. 6, 367-381; C.L. Cooper, J. Marshall, *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 1976, vol. 49, 11-28; T. Cox, *Repetitive work: occupational stress and health*, in C.L. Cooper, M.J. Smith (eds.), *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, Chichester, 1985; T. Cox, S. Cox, *Psychosocial and Organizational Hazards: Control and Monitoring*, WHO, European Occupational health Series, n. 5 1993; M. Frankenhauser, B. Gardell, *Underload and overload in working life: outline of a multidisciplinary approach*, in *Journal of Human Stress*, 1976, vol. 2, n. 3, 15-23; R. Karasek, T. Theorell, *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, 1990; S.V. Kasl, *Surveillance of psychological disorders in the workplace*, in G.P.

Keita, S.L. Sauter (eds.), *Work and Well-Being: An Agenda for the 1990s*, in *American Psychological Association*, 1992; L. Levi (ed.), *Stress and distress in response to psychosocial stimuli*, Pergamon Press, Oxford, 1972; L. Levi, M. Frankenhauser, B. Gardell, *The characteristics of the workplace and the nature of its social demands*, in S. Wolf, A.J. Finestone (eds.), *Occupational Stress, Health and Performance at Work*, PSG Publishing Company Inc, Littleton, 1986; B.T. Loher, R.A. Noe, N.L. Moeller, M.P. Fitzgerald, *A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction*, in *Journal of Applied Psychology*, 1985, vol. 70, n. 2, 280-289; M.G. Marmot, N. Madge, *An epidemiological perspective on stress and health*, in S.V. Kasl, C.L. Cooper (eds.), *Stress and Health: Issues in Research Methodology*, Wiley & Sons, Chichester, 1987; S.L. Sauter, L.R. Murphy, J.J. Hurrell, *Prevention of work related psychological disorders: a national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health*, in G.P. Keita, S.L. Sauter (eds.) *Work and Well Being: An Agenda for the 1990s*, American Psychological Association, Washington DC, 1992; J. Sharit, G. Salvendy, *Occupational stress: review and reappraisal*, in *Human Factors*, 1982, vol. 24, n. 2, 129-162; S. Szabo, E.A. Maull, J. Pirie, *Occupational Stress: understanding, recognition and prevention*, in *Experientia*, 1983, vol. 39, n. 10, 1057-1180; P.B. Warr, *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford University Press, Oxford, 1987; P.B. Warr, *Job features and excessive stress*, in R. Jenkins, N. Coney (eds.), *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO, London, 1992, 40-49. Questi tentativi sono stati riassunti da Cox e colleghi, i quali raggruppano rischi psicosociali in dieci categorie potenzialmente rischiose, che riguardano le caratteristiche dell'impiego, delle organizzazioni e degli ambienti di lavoro. Queste categorie, essendo caratteristiche del lavoro, possono essere concepite in relazione al contesto di lavoro o al contenuto del lavoro. Per un maggior approfondimento si vedano W. Hacker, *Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics*, paper presented to: *A Healthier Work Environment: Basic Concepts & Methods of Measurement*, Hogberga, Lidings, Stockholm, 1991; W. Hacker, A. Iwanova, P. Richter, *Tatigkeits-bewertungssystem (TBS-L)*, Hogrefe, Gottingen, 1983. Delle dieci categorie proposte da Cox, sei sono in relazione al contesto del lavoro. La prima è funzione e cultura organizzativa; la seconda è ruolo nell'ambito dell'organizzazione, nella quale troviamo l'ambiguità di ruolo, il conflitto di ruolo, l'insufficienza del ruolo e la responsabilità di altre persone; la terza è evoluzione della carriera, nella quale troviamo l'incongruenza di posizione, l'insicurezza dell'impiego e la bassa retribuzione; la quarta è autonomia decisionale/controllo, nella quale troviamo la partecipazione; la quinta è rapporti interpersonali sul lavoro nella quale troviamo la violenza sul lavoro; la sesta è interfaccia casa-lavoro nella quale troviamo il lavoro e famiglia e la sindrome del

“tempo libero sprecato”. Mentre le rimanenti quattro categorie riguardano il contenuto del lavoro; la settima è ambiente e attrezzature di lavoro; l’ottava è progettazione dei compiti, nella quale troviamo il lavoro parzialmente qualificato e quello non qualificato; la nona è carico e ritmo di lavoro, nella quale troviamo il carico di lavoro, l’incertezza, il ritmo di lavoro e l’urgenza di tempo; la decima è orari di lavoro, nella quale troviamo i turni di lavoro e gli orari di lavoro lunghi. Per una più completa descrizione delle categorie si rimanda a T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-González, *Research on work-related stress*, European agency for safety and health at work, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2000.

- I rischi psicosociali si possono considerare gli antecedenti dello stress lavoro correlato. Al pari dei rischi più tradizionali (biologici, chimici e fisici) l’effetto dei fattori psicosociali può aumentare i livelli di stress ed incidere sulla salute del lavoratore. Infatti il suo aumento può incidere in termini di malattie cardio-vascolari. Per questi disturbi si vedano gli studi di R.A. Karasek, T. Theorell, *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York, 1990; F.M. North, S.L. Syme, A. Freaney, M. Shipley, M. Marmot, *Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: The Whitehall II study*, in *American Journal of Public Health*, 1996, vol. 86, n. 3, 332-340; J.C. Quick, L.E. Tetrick, *Handbook of Occupational and Health Psychology*, American Psychological Association, Washington DC, 2003; J. Vahtera, M. Kivimäki, J. Pentti, T. Theorell, *Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2000, vol. 54, n. 7, 484-493; S. Lee, G.A. Colditz, L.F. Berkman, I. Kawachi, *Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women*, in *Annals of Epidemiology*, 2004, vol. 14, n. 1, 24-30. Un’ulteriore incidenza dello stress lavoro correlato si può trovare in termini di elevati livelli di colesterolo: per un maggior approfondimento si veda lo studio di J.E. Ferrie, M.J. Shipley, M.G. Marmot, S. Stansfeld, G.D. Smith, *Health effects of anticipation of job change and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study*, in *British Medical Journal*, 1995, vol. 311, n. 7015, 1264-1269. Oppure lo stress può incidere sui disturbi di ipertensione. In relazione a questi si vedano gli studi di J.E. Ferrie, M.J. Shipley, M.G. Marmot, S. Stansfeld, G.D. Smith, *An uncertain future: the health effects of threats to employment security in whitecollar men and women*, in *American Journal of Public Health*, 1998, vol. 88, n. 7, 1030-1036; S. Levenstein, M.W. Smith, G.A. Kaplan, *Psychosocial predictors of hypertension in men and women*, in *Archives of Internal Medicine*, 2001, vol. 161, n. 10, 1341-1346. Anche per quanto riguarda

l'obesità ci sono studi che dimostrano l'incidenza dello stress su di essa: in particolare, si veda J.E. Ferrie, M.J. Shipley, S.A. Stansfeld, M.G. Marmot, *Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II stud*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, n. 6, 450–454. Infine possiamo riscontrare l'incidenza dello stress nei disturbi psicosomatici, si veda, a tal proposito, lo studio di M.M. De Pedro, M.I.S. Sánchez, M.C.S. Navarro, M.G. Izquierdo, *Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health*, in *The Spanish Journal of Psychology*, 2008, vol. 11, n. 1, 219-227.

- Lo stress lavoro correlato oltre ad gravare sulla salute del lavoratore come dimostrato dai precedenti studi, può anche incidere sulla salute organizzativa. Infatti, è stato dimostrato che lo stress ha effetti negativi sulla soddisfazione lavorativa, in relazione a ciò si vedano S. Bhalla, B. Jones, D.M. Flynn, *Role stress among Canadian white-collar workers*, in *Work & Stress*, 1991, vol. 5, 289-299; J.R. Hackman, G.R. Oldham, *Motivation through the design of work: Test of a theory*, in *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, vol. 16, n. 2, 250-279; B.T. Loher, R.A. Noe, N.L. Moeller, M.P. Fitzgerald, *A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction*, in *Journal of Applied Psychology*, 1985, 70, 2, 280-289. Alti livelli di stress lavoro correlato possono anche incidere sull'assenteismo, si vedano C.L. Cooper, J. Marshall, *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*, in *Journal of Occupational Psychology*, 1976, vol. 49, n. 1, 11-28; M. Kivimaki, J. Vahtera, L. Thomson, A. Griffiths, T. Cox, J. Pentti, *Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline*, in *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 82, n. 6, 858-872. O anche nei fenomeni di *withdrawal*, si veda B. Coomber, K. L. Barriball, *Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature*, in *International Journal of Nursing Studies*, 2007, vol. 44, n. 2, 297-314.

Ogni lavoratore può essere esposto ai rischi psicosociali e di conseguenza può soffrire di stress lavoro correlato, è anche vero che sono stati individuati in diverse rassegne alcuni probabili gruppi di lavoratori più vulnerabile rispetto ad altri, questi sono: gli anziani, l'immigrati, i disabili, le donne e i giovani, per un maggior approfondimento si vedano L. Levi, *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*, Occupational Safety and Health, Series, n. 51, International Labour Office, Geneva, 1984; M.J. Davidson, J. Earnshaw (eds.), *Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues*, Wiley & Sons, Chichester, 1991.

• Per quanto riguarda le donne si è riscontrato che, pur stando in medesime categorie professionali, hanno differenti ruoli o lavori rispetto ai colleghi di sesso maschile. Per un maggior approfondimento si veda A. Brooker, J.M. Eakin, *Gender, class, work-related stress and health toward a power-centred approach*, in *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 2001, vol. 11, n. 2, 97-109. Allo stesso tempo emerge che le donne generalmente riportano valori più alti rispetto agli uomini nelle misure self-report che indagano lo stress, l'angoscia e la depressione, cfr. C.S. Aneshensel, L. Pearlin, *Structural contexts of sex differences in stress*, in R.C. Barnett, L. Biener, *Gender and Stress*, G.K. Baruch, free press, New York, 1987. Contrariamente non si riscontrano molti studi trasversali, sulle diverse tipologie di lavoro, riguardo le correlazioni tra i rischi psicosociali e il genere femminile. Quello che si riscontra sono ricerche che indagano determinati settori o tipologie di lavoro che sono relazionate o tipicamente o atipicamente al genere femminile. A tal proposito si veda G.R. Gross, S.J. Larson, G.D. Urban, L.L. Zupan, *Gender differences in occupational stress among correctional officers*, in *American Journal of Criminal Justice*, 1994, vol. 18, n. 2, 219-234; T.E. Hurst, M.M. Hurst, *Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers*, in *American Journal of Criminal Justice*, 1997, vol. 22, n. 1, 121-137; R. Triplett, J.L. Mullings, K.E. Scarborough, *Examining the effect of work-home conflict on workrelated stress among correctional officers*, in *Journal of Criminal Justice*, 1999, vol. 27, 371-385; P. Van Voorhis, F.T. Cullen, B.G. Link, N.T. Wolfe, *The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment*, in *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 1991, vol. 28, 472-500. Uno di questi settori è la sicurezza, che negli ultimi due decenni ha visto un aumento dell'interesse sui temi riguardanti lo stress lavoro correlato, il burnout e il turnover. Per maggiori approfondimenti si vedano C. Dowden, C. Tellier, *Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis*, in *Journal of Criminal Justice*, 2004, vol. 32, 31-47; E.G. Lambert, N.L. Hogan, M.L. Griffin, *The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment*, in *Journal of Criminal Justice*, 2007, vol. 35, 644-656; E.G. Lambert, N.L. Hogan, B. Moore, K. Tucker, M. Jenkins, M. Stevenson, *The impact of the work environment on prison staff: The issue of consideration, structure, job variety, and training*, in *American Journal of Criminal Justice*, 2009, vol. 34, 166-180; R. Slate, R. Vogel, W. Johnson, *To quit or not to quit: Perceptions of participation in correctional decision making and the impact of organizational stress*, in *Corrections Management Quarterly*, 2002, vol. 5, 68-78. Questi studi hanno anche permesso di evidenziare meglio come le differenze di genere rispondessero diversamente o no a queste problematiche. Le differenze di gestione e percezione dello stress,

possono spiegare meglio i molteplici meccanismi di *coping* (risposte di adattamento a una situazione stressogena) e di come le donne, per potersi adattare a determinati ambienti, vivano situazioni stressanti, si veda A.J. Mills, P. Tancred, *Gendered organizational analysis*, Sage, Thousand Oaks, 1992. In un ulteriore studio si è riscontrato che il personale femminile nelle carceri e in generale nei settori della giustizia penale continua a sperimentare livelli di stress equivalenti a del secolo passato e che fondamentalmente non ci sono stati dei miglioramenti. Per approfondimenti si veda K.C. Dial, R.A. Downey, W.E. Goodlin, *The job in the joint: The impact of generation and gender on work stress in prison*, in *Journal of Criminal Justice*, 2010, vol. 38, 609-615.

- Soffermandoci sulla relazione tra generazioni e rischio stress lavoro correlato, nella letteratura sulle risorse umane, si possono trovare diverse testimonianze che sostengono come un lavoratore ha percezioni differenti a seconda della generazione di appartenenza. Per un approfondimento si vedano G. Hammill, *Mixing and managing for generations of employees*, in *FDU Magazine*, 2005, 12, 1-2; J. Hollon, *Millennials at the gate*, in *Workforce Management*, 2008, vol. 87, 42; L. Lancaster, D. Stillman, *When generations collide*, Harper Collins, New York, 2002; S. Lovely, A. Buffam, *Generations at school: Building an age-friendly learning community*, Thousand Oaks, Corwin Press, 2007; E. O'Donovan, *Managing generational diversity*, in *District Administration*, 2009, vol. 45, 68-71; C.K. Patterson, *The impact of generational diversity in the workplace*, in *The Diversity Factor*, 2007, vol. 15, 17-22. Vari sono gli studi che hanno indagato la correlazione tra età e stress lavoro correlato ma detta relazione, specie per un motivo bene preciso, mostra palesi criticità. Infatti, l'età è una variabile in costante cambiamento mentre la generazione rimane la stessa per tutta la vita. A riguardo, in letteratura si è riscontrato che i pensieri e i sentimenti sulla vita spesso cambiano con l'età ma gli atteggiamenti generazionali sono meno inclini al cambiamento. A tal proposito si veda W.S. Smith, *Decoding generational differences: Fact, fiction...or should we just get back to work?*, Deloitte Development LLC, Greenville, 2008. Pertanto, se la generazione è un insieme di valori o atteggiamenti, questi avranno concezioni e percezioni differenti della vita e dei rischi. Le generazioni che si possono considerare "giovani" sono la generazione X e la generazione Y. La prima comprende i nati a cavallo del 1965-1980, la seconda invece dal 1981 in poi. La generazione X è plasmata dagli eccessi della generazione precedente; è scettica verso le autorità; preferisce fare affidamento su se stessa o sui membri della stessa generazione; nel lavoro è più propensa ad abbracciare la tecnologia rispetto alle generazioni precedenti; ricerca *feedback* e vuole progredire rapidamente. Mentre la generazione Y cresce di pari passo con i *social networking* è ottimista, ha fiducia,

rispetta l'autorità e nel lavoro predilige ambienti partecipativi. Ad ogni modo è interessante notare come i dati rispetto le differenze generazionali possono essere utili ad implementare programmi specifici di formazione per il rischio stress lavoro correlato. Per un ulteriore approfondimento si veda K.C. Dial, R.A. Downey, W.E. Goodlin, *The job in the joint: The impact of generation and gender on work stress in prison*, in *Journal of Criminal Justice*, 2010, vol. 38, 609-615.

- In letteratura si riscontra che alcuni gruppi professionali, come i medici più giovani, suscitano particolare interesse rispetto il tema della salute nel lavoro. Ad esempio, in uno studio hanno esaminato gli effetti dei turni di lavoro lunghi sul rendimento e sulla salute di medici più giovani, da questa ricerca si è evidenziata una cattiva salute psicologica. Questi effetti negativi sono stati attribuiti alla perdita di sonno la quale ha reso vulnerabili i lavoratori nei confronti di altri rischi professionali si veda A. Spurgeon, J. M. Harrington, *Work performance and health of junior hospital doctors - a review of the literature*, in *Work & Stress*, 1989, 3, 117-128 Altri studi sempre su un campione di medici giovani hanno rilevato un collegamento diretto tra il numero di ore lavorate ed i livelli di stress si veda S.L. Fielden, C.J. Peckar, *Work stress and hospital doctors: a comparative study*, in *Stress Medicine*, 1999, 15, 3, 137-141 In questi studi è emerso che una strategia di coping adottata dai giovani dottori per far fronte allo stress è stato il supporto sociale trovato a lavoro, ma ciò non bastava per avere un buon livello di salute psicologica. Un ulteriore esempio che in letteratura si può trovare di studi che hanno come campione i giovani è una ricerca che ha indagato lo stress e i giovani lavoratori attraverso il modello domanda-controllo di Karasek, per approfondimenti su modello si veda R. Karasek, *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*, in *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24, 285-308; R. Karasek, *Job socialisation: A longitudinal study of work, political and leisure activity*, Uppsala: Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, 1978; I. Houtman, P. Smulders, *De praktische (ir)relevantie van het Job Demand-Control-model [On the practical (ir)relevance of the Job Demand-Control-model]*, in *Gedrag & Organisatie*, 2003, 16, 259-265. In questo studio si è riscontrato che ad un grado maggiore di autonomia nel lavoro è associato un punteggio più elevato sulla soddisfazione lavorativa e che ad un maggior livello di carico di lavoro è associata una insoddisfazione nei confronti del lavoro, si è anche riscontrato che l'autonomia nel lavoro può lievemente mitigare l'effetto negativo dell'elevato carico, per un maggior approfondimento si rimanda a H. De Witte, E. Verhofstadt, E. Omeij, *Testing Karasek's learning and strain hypotheses on youngworkers in their first job* *Work & Stress*, 2007, 21, 2, 131-141.

- Come si può notare dagli studi presentati i rischi psicosociali, e la sua conseguenza, lo stress lavoro correlato incidono negativamente oltre che sulla salute del lavoratore anche su il più corretto ed adeguato svolgimento del lavoro stesso. Proprio quest'ultimo aspetto può andare a minare il diritto a eseguire la prestazione lavorativa dell'individuo arrecando un danno alla sua professionalità, per quanto concerne i concetti giurisprudenziali di diritto ad eseguire la prestazione lavorativa e di danno alla professionalità si rimanda a M. Biagi, M. Tiraboschi, *Istituzioni del diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, 351-352.

3. Il settore delle piccole e medie imprese artigiane, tra peculiarità e criticità

- Le piccole e medie imprese o PMI sono aziende le cui dimensioni rientrano entro certi limiti occupazionali e finanziari prefissati. Ciascuno stato membro dell'UE ha tradizionalmente utilizzato una propria definizione di PMI. Ad esempio, in Italia, il limite era 250 impiegati che salivano a 500 in Germania, mentre in Belgio erano sufficienti 100. Oggi, invece, l'Unione Europea ha uniformato il concetto di PMI. Già con la raccomandazione 96/280/CE del 3 aprile 1996, la Commissione europea volle sottolineare la necessità di definire le PMI in modo preciso ed unitario, al fine di aumentare il coordinamento tra le iniziative dell'Unione a favore delle PMI con quelle intraprese a livello nazionale. Si veda la raccomandazione 96/280/CE, 3 aprile 1996, della Commissione della Comunità europea.

- Successivamente, con la raccomandazione n. 1442 del 6 maggio 2003, la Commissione ha provveduto ad aggiornare le regole sulla base delle quali un'impresa può essere definita PMI, con decorrenza dal 1° gennaio 2005, a della sussistenza di precisi parametri finanziari e dimensionali. Si veda la raccomandazione 6 maggio 2003, n. 1442, della Commissione della Comunità europea.

- La *SME Performance Review* rappresenta uno dei principali strumenti utilizzati dalla Commissione europea per monitorare e valutare le prestazioni degli Stati membri nell'attuazione dello Small Business Act. Lanciata dalla Commissione europea nel 2008, essa rappresenta una fonte completa di informazioni sulle prestazioni delle PMI in Europa, prospettando una vasta gamma di indicatori di successo. Il contributo delle PMI al conseguimento dei principali obiettivi economici dell'UE è riconosciuto sia nella strategia di Lisbona per la crescita economica e occupazionale sia nella successiva Europa 2020. Studi effettuati mostrano che l'85% dei nuovi posti di lavoro netti nell'Unione europea

tra il 2002 e il 2010 sono stati creati da imprese piccole e medie imprese (PMI). In merito EIM Business and Policy Research, *Do SMEs create more and better jobs?*, 2011.

- La crescita economica è positivamente associata ad un ruolo sempre maggiore delle PMI, che hanno un effetto benefico su tutta l'economia e non solo sulla parte che le riguarda direttamente. Ciò è dovuto ad alcune loro caratteristiche che hanno riflessi all'esterno. Sul punto European Commission, *SMEs in Europe 2003*, in *Observatory of European SMEs*, 2003, n. 8. Le piccole imprese lavorano principalmente nei settori del commercio all'ingrosso e al dettaglio, dell'industria alberghiera, delle comunicazioni e dei servizi alle imprese, dell'edilizia e manifatturiero. Aumenta la diffusione nel campo dell'alta tecnologia e dell'informazione. Eurostat, *Key figures on European business with a special feature on SMEs*, 2011; Eurostat, *SMEs were the main drivers of economic growth between 2004 and 2006*, 2009, n. 71; Eurostat, *Enterprises by size class - overview of SMEs in the EU*, 2008, n. 31.

- Solitamente è poco considerato che oltre il 99% di tutte le imprese europee sono, infatti, PMI. Essi forniscono due su tre dei posti di lavoro nel settore privato e contribuiscono a più della metà del totale del valore aggiunto creato dalle imprese nell'UE. Nove su dieci piccole e medie imprese sono in realtà microimprese con meno di 10 dipendenti. Quindi, i pilastri dell'economia europea sono proprio le microimprese. Sul punto European Commission, *Small and medium-sized enterprises (SMEs) - Fact and figures about the EU's Small and Medium Enterprise*; disponibile su http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm.

- Nel nostro Paese le PMI assorbono oltre l'80% del totale degli addetti, generano quasi il 60 per cento del valore delle esportazioni e realizzano il 70% del prodotto interno lordo. La peculiarità del fenomeno italiano è confermata dal fatto che le micro-imprese rappresentano oltre il 95% del totale (la percentuale più alta in Europa), mentre le medie imprese costituiscono solamente lo 0,4%. Sul fenomeno PMI in Italia e sulla normativa vigente si veda G. Bubola, M. Tiraboschi, *Il regime per le piccole e medie imprese*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 271 ss.

- La crisi economica, che ha colpito l'Italia, soprattutto a partire dagli ultimi mesi del 2008, ha avuto un forte impatto anche sullo scenario delle PMI. Attualmente si ha disponibilità di informazioni dettagliate per classe d'impresa

solo del primo biennio, ovvero del periodo 2008-2009. Si pensi soltanto che le attività manifatturiere hanno perso nel corso di un anno il 4,5% delle aziende e il 5,4 degli addetti, mentre tale dato quasi si dimezza per le imprese medio grandi e quelle grandi. Per un'analisi dell'impatto della crisi sulle piccole e medie imprese e le soluzioni prospettate Istituto Ricerche Economiche e Sociali, *Le piccole e medie imprese al tempo della crisi - Politiche per le PMI, impatto della crisi e ruolo della formazione continua*, 2011, in www.ires.it/contenuti/piccole-medie-imprese-al-tempo-della-crisi; D. Bartlett, *Fallout of the Global Financial Crisis*, RSM International, 2008, anche in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza (studi e inchieste sulla)*, *Studi e ricerche*; M. Bugamelli, R. Cristadoro, G. Zevi, *La crisi internazionale e il sistema produttivo italiano: un'analisi su dati a livello d'impresa*, in *Questioni di economia e finanza*, 2009, 58; Organisation for Economic Co-operation and Development, *SME financing in the global financial crisis*, 2008, in www.oecd.org/cfe/smesandentrepreneurship/theimpactoftheglobalcrisisonsmeandentrepreneurshipfinancingandpolicyresponses.htm; Organisation for Economic Co-operation and Development, *The Impact of the Global Crisis on SME and Entrepreneurship Financing and Policy Responses*, in *OECD Working paper*, 2009, anche in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza (studi e inchieste sulla)*, *Studi e ricerche*; S. Khatiwada, E. McGir, *Current Financial Crisis: a review of some of the consequences, policy actions and recent trends*, 2008, in www.scribd.com/doc/7882284/Current-Financial-Crisis-a-Review-of-Some-of-; T. Grandi, *La formazione continua per le PMI*, in *Rapporto Fapi 2009: l'offerta formativa per le imprese e i lavoratori*, F. Angeli, Milano, 2010.

- A livello europeo le piccole e medie imprese lamentano principalmente problematiche legate al limitato potere d'acquisto dei consumatori, cui si aggiungono problematiche burocratiche nascenti da una situazione di sovra-regolamentazione amministrativa e altre dinamiche più generali quali: carenza di manodopera, costi eccessivi nel reperimento di risorse umane adeguate con relativi problemi di accesso ai finanziamenti e scarsa domanda di mercato. Circa la complessa questione dell'impatto ambientale delle imprese, le piccole imprese sono, in genere, meno informate delle grandi imprese sulle esternalità dell'ambiente, circostante e sulla legislazione inerente. Possiedono inoltre scarse risorse per investire in miglioramenti ambientali e operazioni più sostenibili. Inoltre, le PMI di alcuni dei più grandi paesi dell'UE, come Spagna e Francia, non sono particolarmente coinvolte nel commercio transfrontaliero, a differenza di alcune piccole economie aperte che presentano un buon fatturato da esportazione (si pensi a Paesi come Finlandia, Danimarca, Slovenia, Estonia). Come logica *consecutio* si può attestare che solo il 5% ha riferito di avere filiali o

joint venture all'estero, partenariati d'affari stranieri che sembrerebbero avere un impatto positivo diretto sull'occupazione nei Paesi d'origine delle PMI europee. Per analizzare le altre problematiche suesposte si vedano European Agency for Safety and Health at Work, *Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>; European Agency for Safety and Health at Work, *Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States (Annex)*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/annex-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>; European Commission, *Survey of the Observatory of European SMEs*, November 2006-January 2007, in http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/analysis/doc/2007/02_summary_en.pdf; European Commission, *SMEs and Access to Finance*, in *Observatory of European SMEs*, 2003, disponibile su http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/analysis/doc/smes_observatory_2003_report2_en.pdf; Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Small and Medium Enterprise Outlook*, 2000, consultabile su www.insme.org/files/127.

- Secondo alcuni dati statistici, circa il 30-60% delle PMI appartenenti all'area dell'OCSE sono definite innovative in senso lato. Sebbene, rispetto alle grandi imprese, dispongano di minori mezzi per la ricerca e lo sviluppo, possiedono maggiori mezzi di innovazione, quali ad esempio la creazione e il ridisegno (*reengineering*) di prodotti o servizi capaci di rispondere alle esigenze di nuovi mercati. Inoltre il loro tasso di creazione di posti di lavoro supera quello delle grandi imprese. Si tratta soprattutto di imprese fornitrici di tecnologia e in grado di operare nel campo della ricerca e dello sviluppo, localizzate, in gran parte, in settori altamente specializzati. Il segreto del loro successo risiede nella capacità di associare i vantaggi della piccola scala dimensionale e della maggiore flessibilità alle economie di scala e di scopo su diversi mercati (regionale, nazionale e mondiale). Rispetto alle grandi imprese, le piccole riescono meglio a far fronte alle fluttuazioni dei mercati, all'evoluzione dei gusti dei consumatori e ai cicli di vita più ridotti dei prodotti, differenziandoli e adeguandoli ai consumatori. Sul punto Organisation for Economic Co-operation and Development, *Piccole e medie imprese: Forze locali, capacità mondiali*, 2000, in www.oecd.org/dataoecd/3/31/1918315.pdf.

- Secondo l'indagine Unioncamere, i fattori che hanno fatto emergere il "ceto medio" sono una maggiore attenzione alla qualità del prodotto e una particolare propensione alla collaborazione con altre imprese, anche estere, per

avviare attività di vendita e/o produzione e per consolidare la posizione in alcuni mercati, ottenendo benefici quali l'ottimizzazione dei processi produttivi, l'abbattimento dei costi di produzione, una più efficace distribuzione dei prodotti e, ultimo ma non meno importante, la capacità di puntare sull'innovazione. In materia ed in particolare sull'aspetto dell'innovazione tecnologica si veda Unioncamere, *Le piccole e medie imprese nell'economia italiana, Rapporto 2004*, Franco Angeli, 2005; *Rapporto Assinform sull'informatica, le telecomunicazioni e i contenuti multimediali*, 2005, 259 ss., in www.rapportoassinform.it/interna.asp?sez=111&ln=3&anno=2005.

- D'altro canto va considerato che le imprese di piccole dimensioni patiscono un più alto tasso di incidenti rispetto alle altre imprese. Per un quadro statistico si veda European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation*, 2010, in www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10461.htm; European Agency for Safety and Health at Work, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, 2009; European Agency for Safety and Health at Work, *Labour inspectorates' strategic planning on health and safety at work*, Lussemburgo, 2009, disponibile su http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80-09-641-EN-N_labour_inspectorates; Eurostat, *Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union*, Lussemburgo, 2004, disponibile su http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-04-006/EN/KS-CC-04-006-EN.PDF; D. Walters, *Health and safety in small enterprises: European strategies for managing improvement*, Peter Lang Publishing Group, 2001. Le piccole e medie imprese (PMI) sono esposte a tutti i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro cui sono soggette anche le grandi imprese, compresi quelli di carattere psicosociale ma, solitamente, non dispongono di strutture interne dotate delle necessarie competenze. Sul punto European Agency for Safety and Health at Work, *How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related Stress*, 2002.

- Alla luce di quanto appena esposto e considerando, in aggiunta, che il tasso di incidenza di infortuni mortali è circa il doppio rispetto a quello delle aziende più grandi, risulta evidente che occorrerebbe sostenere uno standard di salute e sicurezza più elevato nelle PMI europee. Per questo motivo fin dal 2001 sono numerosi i programmi messi a punto a riguardo dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Per un *excursus* rapido dei progetti e delle conclusioni cui si è pervenuti si veda Agenzia europea per la sicurezza e la salute

sul lavoro, *Promuovere la salute e la sicurezza nelle piccole e medie imprese europee*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, Lussemburgo, 2003 e 2006; P. De Vita, *La tutela della salute e sicurezza nelle PMI: il caso italiano*, e M.L. Martín Hernández, *La tutela della salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese: il caso spagnolo*, entrambi in *Bollettino ADAPT*, speciale, 2012, n. 1.

CAPITOLO II
**SICUREZZA E FORMAZIONE SUL LAVORO: ASSETTO
NORMATIVO, PRASSI E GIURISPRUDENZA**

Sommario: **1.** Il quadro normativo internazionale e comunitario: fonti ILO e fonti UE sulla sicurezza di giovani e donne, sul lavoro decente e sulla formazione. – **2.** Le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro nel panorama italiano nell’ottica di giovani e donne e i rischi particolari. – **2.1.** Valutazione dei rischi e i rischi particolari. – **2.2** La dimensione di genere e i relativi rischi. – **2.2.1.** Premessa. Cosa si intende per dimensione di genere. – **2.2.2** La presa di coscienza delle differenze di genere in tema di salute e sicurezza sul lavoro nel quadro comunitario e nazionale. – **2.2.3.** Una valutazione dei rischi per la salute e sicurezza attenta alle differenze di genere: per una prevenzione più efficace. – **3.** La disciplina in materia di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro. – **4.** La prassi amministrativa. – **5.** Gli orientamenti giurisprudenziali sulla salute per i giovani e le donne: profili di prevenzione e infortuni e profili di tutela assicurativa. – **5.1.** Parità di trattamento retributivo. – **5.2.** Discriminazioni. – **5.3.** Maternità e astensione obbligatoria. – **5.4.** Molestie. – **5.5.** Giovani.

1. Il quadro normativo internazionale e comunitario: fonti ILO e fonti UE sulla sicurezza di giovani e donne, sul lavoro decente e sulla formazione

- Le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dei cosiddetti gruppi deboli, tra i quali possiamo annoverare i giovani e le donne, sono da tempo al centro del dibattito degli addetti ai lavori. Dibattito, i cui toni son divenuti sempre più accesi negli ultimi anni in conseguenza dell’accentuarsi della crisi economica che in tutto il mondo è divenuta anche crisi del lavoro ed occupazionale, e che ha portato ad un incremento dell’utilizzo di contratti di lavoro non standard e delle problematiche connesse alla salute e sicurezza sul lavoro di giovani e donne.

- I lavoratori giovani rappresentano un'area di interesse per l'attività dell'ILO. Infatti, sono numerosi gli strumenti dell'ILO che si occupano del lavoro dei giovani, tra cui: *Worst Forms of Child Labour Convention*, 1999; *Recommendation concerning the Protection of Young Seafarers*, 1976; *Recommendation concerning Conditions of Employment of Young Persons Underground in Mines*, 1965; *Convention concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry*, 1948.

- La protezione dei giovani sul lavoro è disciplinata anche a livello comunitario dalla direttiva 94/33/CE, che ha però un campo d'applicazione limitato ai minori di 18 anni. La Commissione europea, infatti, si occupa, attraverso rapporti periodici comparati di verificare lo stato di implementazione della stessa direttiva nell'ambito degli Stati Membri. A distanza di qualche anno, nel 2000, è stata adottata la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea che all'articolo 32 sancisce nuovamente il divieto di lavoro minorile, ma aggiunge anche una tutela nei confronti dei giovani lavoratori maggiorenni, i quali devono beneficiare di condizioni di lavoro che non ne minino la salute e la sicurezza. Per approfondimenti si veda, Consiglio dell'Unione Europea, *Protezione dei giovani sul lavoro*, direttiva 94/33/CE, 22 giugno 1994; *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Nizza, 2000.

- Tra le categorie di lavoratori più vulnerabili ed adibite a contratti di lavoro non standard e, di conseguenza considerate più soggette a rischi per la salute e sicurezza sul lavoro in ragione delle caratteristiche fisiche e fisiologiche, a partire dalla riproduzione, vi sono le donne. L'ILO descrive le problematiche relative agli effetti sulle donne dei lavori pesanti, dell'esposizione alle sostanze pericolose, dell'ergonomia e della eccessiva durata della giornata lavorativa. Le donne lavoratrici, che in genere, continuano ad avere maggior carico nell'ambito dei lavori domestici e che spesso continuano a lavorare anche durante la gravidanza, possono soffrire danni per la salute e sicurezza diversi rispetto ai colleghi maschi. L'ILO, nel giugno del 2008 ha lanciato una campagna annuale, *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, finalizzata alla diffusione di maggiore consapevolezza ed all'instaurazione di dibattiti relativi alle donne lavoratrici, alla parità di trattamento e alla salute e sicurezza sul lavoro delle donne. Sul punto si vedano gli studi ILO, *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work*, 2004, e *Convenzione sulla protezione della maternità*, 2000.

- Per quanto concerne le fonti comunitarie in materia di salute e sicurezza delle donne sui luoghi di lavoro, rileva innanzitutto la direttiva quadro n. 89/391/CEE, che fornisce le disposizioni di base relative all'organizzazione

sanitaria e alla sicurezza sul luogo di lavoro e, poi, la direttiva n. 92/85/CEE, che disciplina la promozione della salute e sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; inoltre, è da menzionare la già citata Carta di Nizza del 2000, che richiama, all'articolo 23 il principio della parità di trattamento tra uomo e donna, anche in ambito lavorativo. In merito alle suddette direttive il d.lgs. 13 marzo 2013, n. 32, mediante l'aggiunta della lett. i-bis all'art. 6, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008, ha attribuito alla Commissione consultiva permanente l'ulteriore compito di redigere, ogni cinque anni, una relazione sulla loro attuazione pratica. Sul punto: *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Nizza, 2000; Consiglio delle Comunità Europee, *Sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, 89/391 (direttiva quadro); Consiglio delle Comunità Europee, *Sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*, direttiva 92/85/CEE.

- Per lavoro dignitoso si intende il complesso delle aspirazioni che guidano le persone nella loro vita lavorativa, aspirazioni che comprendono un lavoro produttivo e una giusta remunerazione, la sicurezza sul posto di lavoro, la protezione sociale per le famiglie, le prospettive di sviluppo personale e integrazione sociale, la libertà di esprimersi, di organizzare e partecipare alle decisioni che riguardano le loro vite e la parità di opportunità e trattamento per donne e uomini. Per approfondimenti, si vedano gli studi ILO, *Report of the Director General*, 1999, e *Philosophical and spiritual perspectives on decent work*, 2004.

- La promozione di un "lavoro dignitoso", c.d. *decent work*, rappresenta il *core* delle politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) a partire dal 1999. Come si evince dal *rapporto* presentato dal Direttore Generale Juan Somavia alla 87esima sessione della Conferenza internazionale del lavoro, il *goal* primario dell'Organizzazione è di «fornire a ogni uomo e ogni donna possibilità reali di accedere ad un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana». Per approfondimenti si veda, ILO, *Report of the Director General*, 1999.

- Il problema del lavoro dignitoso è stato affrontato anche a livello comunitario, quale condizione necessaria per la realizzazione dello sviluppo, del buon governo e per il raggiungimento dell'efficienza economica, mediante il suo inserimento nell'Agenda sociale europea e, nel 2006 con l'adozione di una specifica Comunicazione. Tale Comunicazione si focalizza attorno ad alcuni

aspetti chiave: in essa si propone di approfondire la questione valutando l'influenza che sul lavoro dignitoso ha l'attuale sistema di produzione e distribuzione globale, nonché la liberalizzazione del commercio, che secondo la Commissione deve essere integrato con i diritti sociali e l'occupazione; altro aspetto riguarda la maggiore incisività da dare alle iniziative comunitarie nel campo della coesione sociale in rapporto con altri Paesi: Africa, Asia, America Latina. Il documento in esame, inoltre, fa riferimento alla promozione della *governance* internazionale e multilaterale, allo scopo di integrare approcci e politiche delle istituzioni internazionali e garantire una migliore gestione dell'emigrazione per motivi economici e di lavoro. Infine, una decisa azione è prevista a favore della cooperazione con la società civile e il mondo delle imprese, specie promuovendo la responsabilità sociale. Sul punto, Commissione Europea, *Comunicazione sulla Promozione di un lavoro dignitoso per tutti Contributo dell'Unione alla realizzazione dell'agenda per il lavoro dignitoso nel mondo*, 2006.

- Dalla Comunicazione del 2006, la Commissione ha compiuto sforzi per mobilitare tutte le istituzioni dell'UE, i partner sociali e la società civile per promuovere un lavoro dignitoso, per esempio attraverso la responsabilità sociale d'impresa e il coinvolgimento nelle politiche esterne. Si sta anche impegnando per sostenere impegni a livello internazionale, sviluppando relazioni e scambi bilaterali su questi argomenti con Paesi e regioni partner, così come integrando gli obiettivi del lavoro dignitoso nelle politiche dell'UE di commercio e sviluppo. Per approfondimenti si vedano: Commissione Europea, *Relazione sul contributo dell'UE alla promozione del lavoro dignitoso nel mondo*, 2008, e Commissione Europea, *Agenda per la politica sociale*, 2005.

- La formazione è uno degli elementi chiave per garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Formazione che è, e deve essere, lo strumento per migliorare il livello e la qualità dell'occupazione dei lavoratori e per assicurare loro di operare in sicurezza.

- A partire dalla metà degli anni Novanta, a livello europeo, si è iniziato a guardare con sempre maggiore interesse ai sistemi di istruzione e formazione. Nel 1995, il Libro Bianco della Commissione, *Insegnare ad apprendere: verso la società conoscitiva*, auspicava lo sviluppo di una strategia comune in materia di integrazione tra sistemi di istruzione, formazione e lavoro. Si veda: Commissione Europea, *Libro Bianco su Insegnare ad apprendere: verso la società conoscitiva*, Bruxelles, 1995. È dal 1996, che con l'Anno europeo per l'istruzione e la formazione lungo tutto il corso della vita e con la Comunicazione della

Commissione del 1997, *Per un'Europa della conoscenza*, che si è incominciata a consolidare in ambito europeo la strategia per il *lifelong learning* e per lo sviluppo di politiche comuni in tutti gli Stati membri. Per approfondimenti, si veda, Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, Per un'Europa della conoscenza*, COM (97) 563 def., 12 novembre 1997.

- Nel campo dell'istruzione e della formazione, questa forma di cooperazione, ha continuato a svilupparsi soprattutto nel corso degli ultimi anni e, in particolare, successivamente ai Consigli europei di Feira e di Lisbona del 2000, l'Unione Europea ha continuato ad inserire come prioritario nella propria agenda politico-educativa, lo sviluppo dei sistemi di istruzione e formazione dei diversi Stati membri. Sul punto: European Commission, *Communication on Making a european area of lifelong learning a reality*, COM (2001) 678, 21 novembre 2001.

- Inoltre, gli sforzi degli Stati membri, come auspicato dal Consiglio nella decisione del 2010, *Sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, dovrebbero essere ad ampio raggio ed indirizzati sia al sostegno di lavoratori con competenze professionali scarse o obsolete, sia all'implementazione delle competenze ed esperienze dei lavoratori altamente qualificati, come i ricercatori. «Per sostenere i giovani, in particolare quelli disoccupati o non iscritti a corsi d'istruzione o di formazione, gli Stati membri dovrebbero prendere iniziative in collaborazione con le parti sociali per aiutarli a trovare una prima occupazione, esperienza professionale o corsi post-universitari e opportunità di formazione, compresi gli stage, e dovrebbe intervenire prontamente quando i giovani restano senza lavoro». Per un approfondimento, si veda, Consiglio dell'Unione Europea, *Sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, decisione 2010/707/UE.

- La Commissione europea, nella Comunicazione del 3 marzo 2010, *Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, ha ribadito l'importanza di assicurare la formazione e lo sviluppo delle competenze durante tutto il corso della vita, al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e di conciliare meglio la domanda e offerta di lavoro anche attraverso la mobilità dei lavoratori.

- Anche l'ILO si è occupato di formazione, dell'importanza di investire nella formazione continua e nello sviluppo delle competenze dei lavoratori, in

quanto strettamente connesse alla crescita economica non soltanto delle imprese, ma anche degli Stati, soprattutto di quelli in via di sviluppo. Sul punto si vedano gli studi ILO, *Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning*, 2004, e *Recommendation concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources*, 1975.

2. Le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro nel panorama italiano nell'ottica di giovani e donne e i rischi particolari

- Tra le c.d. “fasce deboli” del mercato del lavoro le donne ed i giovani si trovano in una posizione definita di inferiorità (derivante da un lato dal sesso, dall'altro dall'età). Ne consegue, da sempre, l'esigenza di misure protettive “più urgenti ed energiche” nell'espletamento dell'attività lavorativa, sul punto si veda R. Scognamiglio, *La tutela giuridica del lavoro giovanile*, in *DL*, 1979, I, 111 ss.

- Il lavoro femminile e quello giovanile sono stati spesso accostati proprio in ragione della “naturale diversità, comune alle due situazioni, rispetto a quella dell'uomo adulto”, così C. Assanti, *I principi costituzionali per la tutela del lavoro femminile e minorile*, in *Rass. Lav.*, 1968, 365; entrambi sono stati, soprattutto in origine, oggetto di sfruttamento e contraddistinti dalla possibilità di impiego a condizioni di minor costo, in proposito la Convenzione dell'OIL, approvata il 17 giugno 1999, per la messa al bando delle peggiori forme di sfruttamento infantile; per un commento si veda R. Nunin, *Il lavoro minorile nell'era della globalizzazione: riflessioni a margine di una recente Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, in *ILLeJ*, vol. I, n. 5, 1999, (www.labourlawjournal.it).

- L'articolo 37, primo comma, della Carta Costituzionale ha posto, anzitutto, l'accento sulle condizioni di lavoro della donna lavoratrice, che devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurarle «una speciale adeguata protezione»; «speciali norme» devono, altresì, garantire e tutelare il lavoro prestato dai minori (articolo 37, comma terzo, Cost.), sul punto per un commento T. Treu, *I commi 2 e 3 dell'art. 37*, in G. Branca, *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1979, 146.

Proprio con riguardo alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori *de quibus* si rendono necessarie misure specifiche ed ulteriori rispetto alla normativa generale, previsioni appunto speciali, che tengano nella giusta considerazione le peculiarità che li contraddistinguono, in merito A. Russo, A. Corvino, P. De Vita,

M. Giovannone, N. Persico, O. Rymkevitch, S. Spattini, M. Tiraboschi, in *Organizzazione del lavoro e nuove modalità di prestazioni lavorative: partecipazione dei lavoratori e buone prassi a livello europeo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Progetto di ricerca n. 1354, settembre 2008.

- È noto come maggiori siano le problematiche legate alla tutela dei lavoratori deboli (in particolare giovani e donne): ciò è, in prevalenza, dovuto al fatto che tali soggetti sono spesso adibiti a tipologie contrattuali flessibili ovvero non *standard*; devono, inoltre, essere considerate le caratteristiche fisiologiche proprie sia delle donne che dei giovani, quali lavoratori maggiormente vulnerabili, in merito alla partecipazione delle donne a tipologie contrattuali flessibili, G. Altieri, G. Ferrucci, F. Dota, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Ires, marzo 2008.

In passato è stato sottolineato che ove il lavoro assurge a “privilegio”, a bene che può da un momento all’altro essere perso, la tutela della salute, di fatto, degrada “ad un lusso superfluo” in proposito L. Montuschi, *Commento sub art. 32, 1° comma*, in G. Branca, *Commentario alla Costituzione, Rapporti etico-sociali*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1976, 146, v’è da chiedersi se sia ancora così, nonostante gli sforzi compiuti dall’ordinamento giuridico interno per rendere moderno l’intero sistema prevenzionistico (dapprima con il decreto legislativo n. 626 del 1994 e da ultimo con il decreto legislativo n. 81 del 2008), sul punto, A. Russo, A. Corvino, P. De Vita, M. Giovannone, N. Persico, O. Rymkevitch, S. Spattini, M. Tiraboschi, in *Organizzazione del lavoro e nuove modalità di prestazioni lavorative: partecipazione dei lavoratori e buone prassi a livello europeo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Progetto di ricerca n. 1354, settembre 2008.

- Le disposizioni relative alla tutela della salute della lavoratrice madre sono essenzialmente contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, che racchiude le regole via via dettate dal legislatore italiano in tema di lavoro femminile a partire dalla legge n. 1204 del 1971. Per espressa previsione normativa alcune tutele per la salute del nascituro, in particolare le regole relative al congedo di maternità e paternità, sono applicate anche al lavoro a domicilio (art. 61, d.lgs. n. 151/2001), al lavoro domestico (art. 62, d.lgs. n. 151/2001), ai lavori socialmente utili (art. 65, d.lgs. n. 151/2001). Notevole rilievo assume il fondamentale obbligo posto in capo al datore di lavoro della valutazione dei rischi, disciplinato dall’articolo 11 del decreto legislativo n. 151 del 2001 che contiene un espresso rinvio al decreto legislativo n. 626 del 1994 (oggi d.lgs. n. 81/2008). Ai sensi dell’articolo 28 del

vigente Testo unico del 2008 il datore di lavoro deve valutare «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 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi».

- La direttiva n. 92/85, volta a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ha lasciato la possibilità agli Stati membri di adottare le misure necessarie affinché le lavoratrici non siano obbligate a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza. Nel nostro ordinamento, ai sensi dell'articolo 53, decreto legislativo n. 151/2001, è invece espressamente vietato il lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino; per approfondimenti al riguardo A. Russo, A. Corvino, P. De Vita, M. Giovannone, N. Persico, O. Rymkevitch, S. Spattini, M. Tiraboschi, in *Organizzazione del lavoro e nuove modalità di prestazioni lavorative: partecipazione dei lavoratori e buone prassi a livello europeo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Progetto di ricerca n. 1354, settembre 2008. Nell'area del "lavoro dei giovani" occorre, in realtà, distinguere differenti situazioni: il lavoro dei fanciulli *rectius* "bambini" al di sotto dei 15 anni, il lavoro degli "adolescenti", ricompresi nella fascia di età tra i 15 e i 18 anni e destinatari di norme speciali, nonché il lavoro dei giovani (non minori), ai quali principalmente si rivolgono le tipologie contrattuali c.d. formative (contratto di apprendistato e contratto di inserimento professionale), sempre in A. Russo, A. Corvino, P. De Vita, M. Giovannone, N. Persico, O. Rymkevitch, S. Spattini, M. Tiraboschi, in *Organizzazione del lavoro e nuove modalità di prestazioni lavorative: partecipazione dei lavoratori e buone prassi a livello europeo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori*, cit.

- Il compito del datore di lavoro è garantire, nei loro confronti, una partenza sicura e produttiva nel mondo del lavoro. Deve sincerarsi che i giovani lavorino in piena sicurezza, istituendo un sistema valido di gestione della salute e della sicurezza adatto a proteggere tutti e svolgendo una valutazione del rischio volta a determinare i rischi particolari cui possono essere esposti, sul punto, P. Rimmer, S. Copsey, *Una campagna europea dedicata ai giovani e ai giovani lavoratori per assicurare loro un inizio sicuro e sano alla vita lavorativa*, in *Prevenzione oggi*, 2006, vol. 1, n. 1-2.

- L'ordinamento italiano ha provveduto ad apprestare una speciale disciplina protettiva nei confronti dei minori attraverso l'adozione, con il decreto legislativo n. 345 del 1999 (successivamente modificato dal d.lgs. n. 262/2000), della direttiva comunitaria n. 94/33/CE, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro. Tra le varie leggi che hanno tutelato il lavoro dei giovani, inoltre: legge n. 176/1991, con la quale l'Italia ha ratificato la Convenzione sui diritti del fanciullo, siglata a New York il 20 novembre 1989; legge n. 285/1997, contenente *Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza*; legge n. 451/1997, che ha istituito la Commissione Parlamentare per l'Infanzia e l'Osservatorio Nazionale per l'Infanzia. Già la direttiva n. 89/391/CEE, 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, aveva previsto all'articolo 15 che "i gruppi a rischio", quali appunto i bambini e gli adolescenti, «devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare»: il lavoro degli adolescenti deve essere disciplinato e tutelato, considerato che «ogni datore di lavoro deve garantire ai giovani condizioni di lavoro adatte alla loro età». I rischi specifici per i giovani sono essenzialmente dovuti alla mancanza di esperienza ed all'assenza di consapevolezza dei pericoli dell'ambiente di lavoro (esistenti o virtuali). Si rende, dunque, necessario «adottare prescrizioni minime relative all'organizzazione dell'orario di lavoro, limitare rigorosamente la durata massima del lavoro e vietare il lavoro notturno, garantire periodi minimi di riposo – giornaliero, settimanale e annuale – e di pausa» (direttiva n. 94/33/CE), così da migliorare le condizioni di lavoro dei soggetti più giovani e salvaguardare la loro integrità fisica e morale. Per quanto non diversamente stabilito dal decreto legislativo n. 345 del 1999 si applicano le disposizioni generali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (oggi contenute nel recente Testo Unico ossia il d.lgs. n. 81/2008, che ha abrogato il d.lgs. n. 626/1994), in merito A. Russo, A. Corvino, P. De Vita, M. Giovannone, N. Persico, O. Rymkevitch, S. Spattini, M. Tiraboschi, in *Organizzazione del lavoro e nuove modalità di prestazioni lavorative: partecipazione dei lavoratori e buone prassi a livello europeo in tema di salute e sicurezza dei lavoratori*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Progetto di ricerca n. 1354, settembre 2008.

2.1. Valutazione dei rischi e i rischi particolari

- La valutazione dei rischi rappresenta uno degli aspetti centrali di un moderno sistema prevenzionistico improntato alla programmazione della sicurezza. Mediante tale adempimento, il datore di lavoro individua in modo

razionale e secondo una specifica procedura le caratteristiche della propria realtà organizzativa e produttiva, al fine di scegliere le misure idonee a costruire un modello di prevenzione adatto a garantire la sicurezza e la tutela dei propri lavoratori e di quanti, a vario titolo, intervengono od operano nell'ambito del contesto organizzativo aziendale, sul punto S. Ferrua, M. Giovannone, M. Tiraboschi, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di) *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009. In materia, il recente d.l n. 69/2013, intervenendo sull'art. 29 del d.lgs. 81/2008, prevede che il decreto del Ministro del lavoro (con cui saranno individuati i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali) rechi in allegato il modello con il quale, fermi restando i relativi obblighi, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico potranno dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 28 e 29 d.lgs. n. 81/2008, ferma restando la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate previste dai commi 5 e 6 del medesimo art. 29, sul punto si veda N. D'Erario *Le altre semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di) *Il lavoro riformato, Le nuove leggi civili*, Giuffrè, settembre 2013, 452.

- In tema di procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, il decreto interministeriale del 30 novembre 2012 ha provveduto ad indicare il «modello di riferimento sulla base del quale effettuare la valutazione dei rischi e il suo aggiornamento, al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza». Tali procedure si applicano, ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lett. f, e dell'art. 29, comma 5 del d.lgs. n. 81/2008, alle aziende fino a 10 dipendenti, ma possono essere utilizzate anche da aziende fino a 50 dipendenti. Sono escluse le aziende che per particolare condizione di rischio o dimensione sono chiamate ad effettuare la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28. Le procedure indicano un percorso da seguire, articolato in quattro “passi”, per l'effettuazione della valutazione dei rischi e forniscono la modulistica necessaria a registrarne sistematicamente i risultati. I quattro passi richiedono al datore di lavoro di:

- descrivere l'azienda o unità produttiva e le sue attività;
- individuare i pericoli cui siano esposti i lavoratori nell'esecuzione delle loro mansioni;
- individuare aree lavorative in associazione alle mansioni svolte e registrare per ciascuna di esse, con la combinazione ritenuta più opportuna per efficacia e

semplicità, riportare i rischi valutati sulla base dei pericoli individuati nel passo precedente e le misure di prevenzione e protezione attuate;

- identificare le misure da attuare, relative tempistiche e responsabili, per assicurare il miglioramento nel tempo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali procedure standardizzate hanno acquisito particolare rilevanza per le aziende fino a 10 dipendenti, a fronte del venir meno, già a partire dal 1° giugno 2013 sulla base di quanto disposto dalla nota n. 2583/2013 del Ministero del Lavoro, della possibilità di autocertificare l'avvenuta effettuazione delle valutazioni dei rischi.

- Non tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi: alcuni gruppi specifici di lavoratori sono maggiormente esposti ai rischi (o sono soggetti a particolari condizioni). Quando parliamo di lavoratori maggiormente esposti ai rischi ci riferiamo a lavoratori soggetti a rischi specifici in relazione a fattori quali l'età, le origini, il sesso, le condizioni fisiche o la posizione nell'impresa. Tali persone possono essere più vulnerabili a certi rischi e avere esigenze specifiche sul lavoro, si veda in merito, European Agency for Safety and Health at Work, *La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi*, OSHA, Bilbao, 2009.

- Nella nozione di “tutti rischi” presente nel decreto legislativo n. 81 del 2008 sono compresi anche quelli riguardanti «gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari». Tale riferimento era precedentemente contenuto nel decreto legislativo n. 626 del 1994 e spiegato dalla circolare del Ministero e della previdenza sociale 7 agosto 1995, n. 102, secondo la quale «nella nozione di gruppi particolari sono comprese quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori medesimi e evidenziate a seguito della valutazione dei rischi», in merito, M. Giovannone, M. Tiraboschi, *La disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in M. Tiraboschi L. Fantini (a cura di) *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011.

- La legislazione in materia di salute e di sicurezza impone ai datori di lavoro di effettuare valutazioni dei rischi e sottolinea la necessità di «adeguare il lavoro all'uomo», l'obbligo del datore di lavoro di «disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, inclusi i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» e che «i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li

riguardano». La diversità e la gestione della diversità nel luogo di lavoro sono questioni importanti nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Raramente, tuttavia, la diversità è stata studiata dal punto di vista della valutazione dei rischi.

- Sono ancora rari gli strumenti pratici di valutazione dei rischi che tengono conto dei rischi specifici affrontati, per esempio, da persone disabili, lavoratori immigrati, lavoratori anziani, donne e lavoratori temporanei, sul punto si veda European Agency for Safety and Health at Work, in *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*, OSHA, Bilbao, 2009.

In termini di diritto interno, il decreto legislativo n. 81/08 all'articolo 28, comma 1, prevede che «la valutazione dei rischi, di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro». Tali disposizioni hanno dato applicazione all'articolo 1 della legge n. 123/2007 (legge delega per il Testo Unico), che prevedeva che i decreti delegati avrebbero dovuto tenere conto, oltre che della condizione dei lavoratori immigrati, anche delle differenze di genere e della condizione delle lavoratrici.

Il decreto legislativo n. 81 del 2008, dunque, andava nella direzione di una prevenzione *gender based* ed inaugura un approccio alla salute e sicurezza orientato al genere, in merito A. Guardavilla, *Le donne e la valutazione dei rischi lavorativi*, in *Punto Sicuro*, 2011, n. 2598.

- Già all'indomani della sua approvazione, si era sostenuto che l'articolo 28, non essendo esaustivo e non costituendo un *numerus clausus*, potesse essere integrato in sede applicativa riservando pari attenzione, nella prassi amministrativa, ai rischi specifici a cui sono esposti i lavoratori atipici e temporanei, rispetto ai quali la letteratura internazionale, anche più recente, continua a confermare la maggiore esposizione ad infortuni mortali oltre che registrare livelli decisamente più bassi di benessere nei luoghi di lavoro, si veda S. Ferrua, M. Giovannone, M. Tiraboschi, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M.

Tiraboschi *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffré, Milano, 2009.

In merito alla valutazione di tutti i rischi, rischi collegati allo stress lavoro-correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza, connessi alle differenze di genere, correlati all'età, legati alla provenienza da altri Paesi, legati alle modalità contrattuali di inserimento nel contesto produttivo aziendale, si veda sempre S. Ferrua, M. Giovannone, M. Tiraboschi, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in M. Tiraboschi *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, cit.

2.2. La dimensione di genere e i relativi rischi

2.2.1. Premessa. Cosa si intende per dimensione di genere

- Quando si parla di genere, spesso, viene operata una fuorviante sovrapposizione di tale concetto con sesso. Il genere è, invece, un paradigma interpretativo e costituisce, nell'ambito delle scienze sociali, la sintesi del processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie sociali di "donne" e di "uomini", per cui non attiene solo alle differenze biologiche. In materia si veda in particolare, per un'analisi più approfondita S. Gherardi, *Alle radici epistemologiche del genere*, in AA.VV., *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il "Testo Unico". Verso l'elaborazione di linee-guida*, Inail, Milano, 2009, 35-39.

2.2.2. La presa di coscienza delle differenze di genere in tema di salute e sicurezza sul lavoro nel quadro comunitario e nazionale

- Le donne sono generalmente ritenute tra le c.d. "fasce deboli" del mercato del lavoro trovandosi, spesso, in una posizione definita di inferiorità rispetto agli uomini. Nella consapevolezza di tale *gap*, già al momento della sua istituzione, nel 1957, la Comunità Economica Europea sanciva a chiare lettere il principio della parità di trattamento fra uomo e donna, se pure con riferimento limitato al solo aspetto retributivo. Sul divieto di discriminazione in base al sesso e, più in generale, sul principio di parità di trattamento in Italia ed in ambito comunitario, si segnalano: L. Galatino, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006, 205 ss.; Id., *Diritto comunitario del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006, 197 ss.; D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2005; C.

Calvanelli, V. Candidi Tommasi, *La Consigliera di parità e il giudizio antidiscriminatorio*, F. Angeli, Milano, 2005; O. Pollicino, *Discriminazione sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario, Un profilo giurisprudenziale alla ricerca del nucleo duro del new legal order*, Giuffrè, Milano, 2005; F. Amato, *Il divieto di discriminazioni per motivi non di genere in materia di lavoro*, in *RIDL*, 2005, n. 2, 271; R. Blanpain, *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età: una società per tutte le età*, in *DRI*, 2005, n. 4, 942; C. Cominato, *Il diritto della persona a vedere riconosciuto dall'ordinamento il proprio mutamento di sesso*, in *RIDL*, 2004, n. 3, I, 453; E. Minale Costa, *Il Testo Unico, sui congedi parentali*, in *DRI*, 2002, I, 63; C. Enrico, E. Minale, *La disciplina del congedo parentale nel Testo Unico*, in *GLav*, 2001, n. 19, 24.

- La Comunità, con la direttiva n. 76/207/CEE, relativa alla «attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro», ed in una serie di raccomandazioni e risoluzioni, ha altresì sollecitato i Paesi membri ad adottare provvedimenti rivolti a promuovere pari opportunità fra uomini e donne. Seppur la direttiva del Consiglio n. 92/85/CEE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, aveva configurato forme di tutela del lavoro femminile relativamente ai periodi legati alla gravidanza e dai primi mesi di allattamento, è solo con il Trattato di Amsterdam del 1999 che viene individuato tra gli obiettivi primari della Comunità europea quello del raggiungimento della parità tra l'uomo e la donna attraverso il *mainstreaming* di genere. Sebbene l'integrazione dell'approccio di genere, nelle politiche di salute e sicurezza, si ponga in linea di coerenza con la nuova concezione della prevenzione, introdotta con la direttiva quadro n. 391 del 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, le potenzialità di ciò emergono, solo più tardi, nel 2002, quando la Comunità adotta la *Strategia europea per la sicurezza sui luoghi di lavoro* (Commissione Europea, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, Comunicazione della Commissione COM (2002) 0118, 11 marzo 2002, Bruxelles), la quale introduce la prospettiva di genere in ambito prevenzionistico. Indirizzo confermato nella rinnovata Strategia 2007-2012, 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*, 21 febbraio 2007, COM(2007) 62, nella quale si afferma espressamente che per migliorare l'attitudine occupazionale e la qualità

della vita professionale, occorre fare progressi nel settore della parità tra i sessi in quanto le disparità, sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e quindi incidere sulla produttività. Sul punto A. Ninci, *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo: alcune riflessioni all'indomani della presentazione del Rapporto annuale Inail 2008 sull'andamento infortunistico*, in *www.bollettinoadapt.it*, Working Paper Adapt, 28 luglio 2009, n. 92; si veda anche C. Bizzarro, *La prospettiva di genere*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D. Lgs 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009; P. Acconcia, F. D'Amico, M. Dalla Chiesa, N. D'Erario, M. Giovannone, R. Zucaro, *Donne, Lavoro e Disabilità: tra sicurezza e qualità della vita*, 2° Rapporto ANMIL - 7 marzo 2012, Città di Castello, 2012, 8-9.

Fondamentale per il superamento a livello comunitario del c.d. approccio "neutrale" rispetto ai temi di genere, la direttiva del Consiglio n. 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Si vedano, anche, A. Bacchini, *Salute e sicurezza delle gestanti e puerpere*, in *ISL*, 2007; A. Baldacconi, F. Facello, *Quando l'infortunio è donna*, in *ISL*, 2006; G. James, *Pregnancy discrimination at work: a review*, EOC Research Discussion Series and the Working Paper Series, Workingpaper 2004, n. 14. Per comprendere maggiormente la portata evolutiva di questi interventi, è opportuno evidenziare che il preteso approccio "neutrale", nei fatti, tendeva a privilegiare il lavoro maschile, quale modello fondamentale di riferimento. Il difficile processo di accettazione della prospettiva di genere, nel quadro della sicurezza, si spiega, infatti, con la falsa convinzione che non vi fossero differenze tra uomini e donne nell'impatto dei rischi da lavoro, e che l'unica situazione meritevole di specifica considerazione, fosse la gravidanza. Dall'altra parte, come è stato chiarito dalla letteratura che si è occupata della materia, seppure è vero che in molte circostanze non muta la fenomenologia dei rischi, tra lavoratori e lavoratrici, permane, comunque, un dato innegabile e imprescindibile, ossia che sussistano rilevanti differenze sul piano fisico metabolico, ormonale, fisiologico e psicologico, oltre che sul piano delle condizioni economiche e sociali. Sul punto si veda per tutti, P.A. Last, *Women's health*, in *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, vol. 1, 15.1-15.89. A livello nazionale il decreto legislativo n. 626/1994, recependo tra le altre direttive europee, la n. 89/391/CEE, nel prescrivere misure atte a tutelare la salute e la sicurezza durante il lavoro, «in tutti i settori di attività privati o pubblici», ne estendeva il campo di applicazione a «tutti i lavoratori», rimanendo indifferente rispetto all'appartenenza al genere. È solo con il decreto legislativo n. 81/2008, il *Testo Unico Salute e Sicurezza sul*

lavoro, che viene introdotta, espressamente a livello nazionale, una concezione di “salute e sicurezza” non più “neutra”, ma che tiene in dovuta considerazione le differenze legate al genere.

2.2.3. Una valutazione dei rischi per la salute e sicurezza attenta alle differenze di genere: per una prevenzione più efficace

- L’approccio tradizionale, che oblitera le differenze di genere, spiega il grave ostacolo che si frappone ad una efficace strategia di integrazione tra politiche per la sicurezza e prospettive di genere: l’assenza di un quadro empirico chiaro e univoco e le rilevanti lacune sul versante della conoscenza del fenomeno. Orbene, tale quadro è fuorviante in quanto, innanzitutto, occorre che sia ponderato con riferimento al numero effettivo di ore di lavoro, oltre che parametrato sulla totalità degli infortuni e degli eventi morbosi, ivi inclusi quelli di minore entità, poiché anch’essi sono sintomatici della presenza di rischi lavorativi per i soggetti coinvolti. Si vedano European Agency for Safety and Health at work (a cura di), *Gender issues in safety and health at work. A review*, 2003, e le pubblicazioni sempre a cura della European Agency for Safety and Health at work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, 2005, e *New risks and trends in the safety and health of women at work*, 2011, che costituiscono fonti complete e aggiornate relativamente al tema della salute e sicurezza analizzata dal punto di vista del genere. Se, anche a fronte di tale ponderata calibrazione, restano nettamente superiori gli infortuni, riguardanti la forza-lavoro maschile, va tuttavia considerato che il dato numerico diventa molto meno significativo, con riferimento al macro-settore dei servizi, dove si concentra la popolazione lavorativa femminile, e diminuisce ulteriormente di peso, ove si considerino i singoli settori produttivi, le mansioni e le tipologie contrattuali. Dall’altra parte, il dato, così ricostruito è idoneo ad evidenziare, sul piano empirico, il fondamentale nesso sussistente tra questioni legate alla prevenzione e temi generali della prospettiva di genere applicata al mercato del lavoro. Il riferimento è al fenomeno della c.d. segregazione orizzontale che vede le donne impegnate maggiormente in alcuni settori tradizionalmente a vocazione femminile: lavoro pubblico, sanità e lavori di cura, istruzione, lavoro domestico a pagamento, alcuni dei quali particolarmente connotati sul piano dei rischi lavorativi. Si veda, in particolare, il quadro recente dei settori del lavoro domestico e sanitario che emerge dai materiali e contributi raccolti, rispettivamente, in P. de Vita (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nell’ambito del lavoro domestico*, Dossier Adapt, 2 luglio 2009, n. 7, e S. Ferrua, M. Giovannone (a cura di), *Salute e sicurezza dei lavoratori: il caso dei servizi sanitari di assistenza alla persona*, Dossier Adapt,

30 luglio 2009, n. 12. In tali settori, le donne sono in molti casi occupate in mansioni routinarie ed esposte, quindi, ad infortuni reiterati. Per contro, la popolazione maschile è maggiormente presente, con mansioni di carattere tecnico, nei settori tradizionalmente associati ad una maggiore pericolosità sul piano degli infortuni dell'industria pesante e mineraria, edilizia, artigianato, trasporti. In tali settori, poi, quando le donne sono presenti, sono comunque coinvolte in attività di tipo amministrativo gestionale e non operativo. Senza contare, più in generale, che uomini e donne svolgono, spesso, nella stessa organizzazione, anche a parità di qualifica, mansioni tra loro anche molto differenti. Al di fuori dell'ambito lavorativo, è più probabile che siano le donne a prendersi cura dei figli, assistere parenti anziani o disabili, cucinare e dedicarsi alle attività domestiche. Dal quadro sopra sinteticamente delineato, emerge che i fattori, che rendono necessaria l'integrazione della prospettiva di genere nell'approccio alla salute e sicurezza sul lavoro, appaiono legati, al di là della imprescindibile considerazione dell'assetto di rischi proprio del singolo contesto produttivo, a molte e rilevanti variabili di carattere macro-economico, sociale e culturale. L'integrazione tra temi della prevenzione e politiche di genere non può, quindi, essere risolta a livello di ambiente di lavoro, ma necessita di politiche di sistema e del coinvolgimento degli attori di tutti i livelli. Per un'analisi specifica valutazione dei rischi alla luce della differenza di genere con evidenziazione degli orientamenti possibili, in ossequio alla normativa nazionale e comunitaria, si guardi: G. Paolantonio, *Valutare i rischi sul lavoro in un'ottica di genere*, in *ISL*, 2010, n. 10, www.amiqua.it/wpcontent/uploads/2011/03/Paolantonio_ISL-10-10_ins.pdf.

3. La disciplina in materia di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro

- L'informazione e la formazione non sono, qualcosa di "statico", di immobile, di acquisito meccanicamente una volta per tutte, ma costituiscono due processi dinamici complessi. L'informazione è un processo di comunicazione/ricezione di notizie e concetti, mentre la formazione lo è di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili per svolgere una determinata attività. Un concetto fondamentale per impostare correttamente i processi informativo e formativo si basa sul fatto che le due discipline non devono mai essere considerate come fattori a sé stanti, cioè separate l'una dall'altra, ma come elementi concatenati di un sistema più vasto, finalizzato all'apprendimento ed applicazione di determinate conoscenze, contenuti concettuali e modalità applicative. Sia l'informazione che la formazione intervengono e concorrono, infatti, alla valorizzazione delle risorse umane in quel particolare campo che è l'educazione degli adulti, operanti in contesti organizzativi, produttivi e

professionali, veicolando il messaggio dell'importanza dell'attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, anche al fine dell'ottimizzazione del processo produttivo, sul punto Inail, *Il ruolo strategico dell'informazione e della formazione all'interno della nuova filosofia comunitaria*, in www.ispesl.it/formaz/ruolostrategico.asp.

- Nell'ambito delle misure volte a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori, bisogna sempre far riferimento *in primis* alla direttiva quadro del Consiglio dell'Unione europea (cfr. direttiva 89/391/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, 12 giugno 1989). Essa comprende principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali precitati, sul punto si veda *Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*, 12 giugno 1989.

Pertanto, la prevenzione degli infortuni sul lavoro necessita conoscenza e consapevolezza dei rischi, circolazione dei dati, confronto e dialogo tra tutti i soggetti attori della sicurezza. Già presenti nella normativa degli anni Cinquanta le suddette attività sono state valorizzate con l'avvento della normativa di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994. Queste coinvolgono tutti i protagonisti impegnati alla tutela della salute e sicurezza (datore di lavoro, dirigente, preposto, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, ecc.) nella costruzione di un sistema partecipato della sicurezza. I lavoratori sono i principali destinatari, tenuti a seguire le indicazioni date, come a partecipare attivamente alle attività proposte. Ricevono informazioni e formazione dettagliate e specifiche per i ruoli ricoperti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i dirigenti ed i preposti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. L'informazione e la formazione sono confermate tra le misure generali di tutela il cui obbligo incombe sul datore di lavoro ed i dirigenti ai sensi dell'articolo 18, lettera 1, decreto legislativo n. 81 del 2008. In merito L. Carollo, *Informazione e formazione dei lavoratori*, in M. Tiraboschi L. Fantini, (a cura di) *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009.

- La novità che può senza dubbio ritenersi di assoluto rilievo in materia è quella che emerge leggendo il comma 7 dell'articolo 37 del decreto legislativo n. 106 del 2009. Esso stabilisce che i dirigenti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda «un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico» in relazione «ai propri compiti» in materia di salute e sicurezza. Si prevedono, poi, i contenuti specifici della formazione a favore dei dirigenti. Un'altra importante novità è da riconoscersi nel disposto del nuovo comma 8, lettera *m-bis*, dell'articolo 6 sui soggetti formatori. La disposizione nel disciplinare i compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, stabilisce che essa deve anche «elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento». Viene così rimessa ad un organismo terzo la definizione di criteri per la qualificazione di soggetti che, per la delicatezza dei compiti svolti, devono garantire di essere in possesso di determinati requisiti e capacità professionali, soprattutto con particolare riguardo alla formazione svolta in settori ad alto tasso infortunistico, come l'edilizia, si veda sul punto P. De Vita, *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in M. Tiraboschi L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 196/2009)*, Giuffré, Milano, 2009.

- Per un quadro completo e aggiornato della normativa in materia di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro bisogna far riferimento agli accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011. Si tratta nello specifico dell'Accordo per la formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti e dell'Accordo per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, previsti rispettivamente dall'articolo 37, comma 2, e dall'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008 e s. m. i. L'Accordo, dando attuazione all' articolo 37, comma 2, decreto legislativo n. 81 del 2008 e s. m. i., disciplina «la durata, i contenuti minimi e le modalità » della formazione, nonché l'aggiornamento e la disciplina transitoria. Si è peraltro colta l'occasione per regolare anche la formazione di preposti e dirigenti, rispetto ai quali vi è sì uno specifico obbligo formativo e di aggiornamento a carico del datore di lavoro (ai sensi dell'art. 37, comma 7, d.lgs. n. 81/2008 e s. m. i.), ma non un espresso rinvio all'Accordo in esame, sul punto si veda M. Lai, *L'Accordo Stato-Regioni per la formazione alla sicurezza dei lavoratori*, in http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=6622:2012lai&catid=98:opinioni-e-commenti&Itemid=40, 23 febbraio 2012.

- Da ultimo va segnalato l'Accordo che integra i due precedenti, cosiddetto «Decreto attrezzature», concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro

per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità di riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni. In merito si vedano *GU*, 12 marzo 2012, n. 60, suppl. ord. n. 47 e Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012. In materia l'art. 32, comma 1, lett. f, del d.l. n. 69/2013 è intervenuto a modificare il comma 11 dell'art. 71 d.lgs. n. 81/2008 dedicato alle verifiche periodiche delle attrezzature al fine di valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, sul punto si veda N. D'Erario *Le altre semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di) *Il lavoro riformato*, Le nuove leggi civili, Giuffrè, settembre 2013, 452.

- Entrambi gli Accordi, sia quello del 21 dicembre e sia quello del 22 febbraio, hanno ricevuto precisi chiarimenti dalle linee applicative della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012.

- In materia di formazione e informazione occorre, da ultimo, evidenziare le modifiche apportate dal d.l. n. 69/2013 all'art. 3 del d.lgs. n. 81/2003 in relazione alle prestazioni di breve durata. In particolare, si affida ad un decreto interministeriale, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli artt. 36 e 37 (relativi all'informazione ed alla formazione), la definizione delle misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di quest'ultima nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal d.lgs. n. 81/2008 in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento.

4. La prassi amministrativa

- La prassi amministrativa è quella condotta uniforme, individuata da procedimenti amministrativi, che va osservata in quanto ritenuta la più adatta ed opportuna. La sua applicazione, tuttavia, non ha carattere obbligatorio. In sostanza quando si parla di prassi, si fa riferimento a circolari esplicative, interpelli, risoluzioni.

Già a seguito della legge 19 settembre 1994, n. 626, si è reso necessario un intervento chiarificatore da parte del Ministero del lavoro riguardante questioni interpretative e/o applicative della legge su citata: in merito si vedano le circolari del Ministero del lavoro 7 agosto 1995 n. 102; 19 novembre 1996, n. 154, e 25 gennaio 2003, n. 3.

- Solo per fare un esempio, per quanto riguarda il tema specifico della formazione nelle piccole e medie imprese, all'oggetto della presente rassegna bibliografica, si segnala l'Accordo delle organizzazioni sindacali, volto al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale, tra Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, *Industria: Accordo 16 novembre 2010 (formazione 16 ore)*, Roma, 2010, in http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=3637:edilizia-industria-accordo-formazione-16-ore-16-novembre-2010&catid=67:2010&Itemid=61; sul punto si veda, anche, la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29 luglio 2011, n. 20.

- Ultime disposizioni in materia, anche se non propriamente definibili prassi amministrative, ma atti di indirizzo interno, sono gli Accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011, che non hanno alcuna efficacia vincolante nei confronti dei destinatari. Si tratta nello specifico dell'Accordo per la formazione dei lavoratori e dell'Accordo per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, previsti rispettivamente dall'articolo 37, comma 2, e dall'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s. m. i.. In merito si vedano, *Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, n.223 del 21 dicembre 2011*, e *Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, n.221 del 21 dicembre 2011*, entrambi in *GU*, 11 gennaio 2012, n. 8.

- A distanza di qualche mese dagli Accordi sopracitati, sempre in sede di Conferenza Stato-Regioni, è stato firmato l'Accordo concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro, per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'articolo 75, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.

81 e s.m.i. Si veda in merito *Accordo 22 febbraio 2012 - Individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori (art. 73, comma 5, d.lgs. 81/2008)*, in *GU*, 12 marzo 2012, n. 60.

5. Gli orientamenti giurisprudenziali sulla salute per i giovani e le donne: profili di prevenzione e infortuni e profili di tutela assicurativa

5.1. Parità di trattamento retributivo

- La tutela e la concreta attuazione del principio di parità di trattamento relativamente alla realtà lavorativa costituisce un elemento importante per la salute e sicurezza dei lavoratori in genere, e dei soggetti particolarmente vulnerabili, in particolare. La giurisprudenza, sia comunitaria sia nazionale, si è ripetutamente pronunciata in tema di parità di trattamento tra uomo e donna con particolare riferimento all'aspetto retributivo, data, ovviamente, la sua centralità nel rapporto di lavoro. La direttiva n. 2002/73/CEE conferma il principio della parità di trattamento retributivo – così come delineato dall'articolo 141 del Trattato, dalla direttiva n. 75/117/CEE e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia – affermando che «costituisce una parte essenziale e imprescindibile dell'*acquis* comunitario in materia di discriminazioni basate sul sesso» (considerando n. 16). Inoltre, essa ribadisce che l'applicazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne con riferimento all'occupazione ed alle condizioni di lavoro comprende anche la retribuzione, così come previsto dalla direttiva n. 75/117/CEE (articolo 3, lett. c).

5.2. Discriminazioni

- La nozione di discriminazione indiretta formulata dalla direttiva n. 76/207 si allinea all'orientamento della giurisprudenza comunitaria sul punto, la quale definisce, infatti, tali discriminazioni come «effetti pregiudizievoli che coinvolgono un numero proporzionalmente maggiore di lavoratrici o lavoratori a seguito dell'adozione di criteri apparentemente neutri, ma in realtà non essenziali allo svolgimento dell'attività di lavoro». *Ex plurimis* C. Giust. 17 ottobre 1989, causa C109/88, Danfoss, in *DL*, 1990, II, 286; cfr., altresì, C. Giust. 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymouyr-Smith, in *GLav*, 1999, n. 21, 92.

Alla luce di tale orientamento, la giurisprudenza ha tratto importanti conseguenze in tema di sistemi di classificazione del personale, di part-time e del lavoro a tempo frazionato (*job sharing*).

- Con riferimento ai primi, si è affermato che essi possono prevedere differenze retributive esclusivamente collegate a ragioni di carattere oggettivo e non già a discriminazioni, sia pure indirette, basate sul sesso. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, si è sostenuto che una loro retribuzione oraria inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno sia discriminatoria, qualora essi siano a maggioranza manodopera femminile. Si veda la ormai nota sentenza 31 marzo 1981, causa C-96/80, Jenkins, in *FI*, 1982, IV, 297.

Viceversa, non è stata considerata discriminazione indiretta la non computabilità dei lavoratori ad orario ridotto – anche se in prevalenza donne – al fine di stabilire la soglia dimensionale per l'applicazione di un regime protettivo in materia di licenziamenti individuali C. Giust. 30 novembre 1993, causa C-189/91, in *Racc.*, 1993, I.

- Il nostro legislatore con il decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145, ha integrato le disposizioni già vigenti nel nostro ordinamento in materia di attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro. Si tratta della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità fra uomini e donne in materia di lavoro, della legge 10 aprile 1991, n. 125, sulle pari opportunità e sulle azioni positive, del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, che disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Tali leggi sono in gran parte confluite nel decreto legislativo n. 198 del 2006, *Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*.

- Al riguardo è sorto il problema se il divieto di lavoro notturno per le donne possa considerarsi posto a protezione della donna ovvero costituisca violazione del divieto di discriminazione. La giurisprudenza comunitaria ha ritenuto l'articolo 5 della direttiva n. 76/207 sufficientemente preciso per fare sorgere a carico degli Stati membri l'obbligo di non vietare per legge il lavoro notturno delle donne, anche ove tale obbligo comporti deroghe Corte di Giustizia 25 luglio 1991, causa 345-89 Stoeckel, in *DL*, 1991, II, 348. Tale interpretazione trova conferma nella direttiva n. 93/104, sull'orario di lavoro, la quale non prevede alcun divieto per il lavoro notturno femminile, ma introduce solo garanzie particolari a favore di tutti i lavoratori notturni, indipendentemente dal loro sesso. La stessa Corte di Giustizia, con successive decisioni ha rilevato che se la normativa nazionale vietante il lavoro notturno delle donne è stata approvata in attuazione di una Convenzione internazionale conclusa prima dell'entrata in vigore del Trattato CEE – quale, ad esempio, la convenzione n. 89/1948 dell'OIL

sul lavoro notturno delle donne occupate nell'industria – la normativa comunitaria non può prevalere in virtù di quanto dispone lo stesso articolo 234, comma 1, del Trattato comunitario. Per tutte, C. Giust. 3 febbraio 1994, causa C-13/93, Minne, in *Racc.*, 1994, I, 371. Tale principio, tuttavia, non opera qualora lo Stato provveda a denunciare la Convenzione internazionale. Dopo la denuncia, la Convenzione non è più in vigore e cessa di produrre effetti. Nel nostro ordinamento il divieto di lavoro notturno era previsto dall'articolo 5 della legge n. 983 del 1977, che peraltro attribuiva alla contrattazione collettiva il potere di rimuoverlo. Dopo la sentenza Stoeckel del 1991, il Governo italiano – così come quelli di Francia, Belgio, Spagna e Portogallo – ha denunciato la Convenzione OIL del 1948, poi sostituita dalla nuova Convenzione OIL n. 171/90. In seguito a tale denuncia, la Commissione della Comunità, con parere motivato del 19 giugno 1995, ha invitato il legislatore italiano ad emanare i provvedimenti necessari per porre fine all'incompatibilità della normativa interna con l'articolo 5 della direttiva. Non avendo ricevuto alcuna risposta, la Commissione con atto introduttivo del 19 giugno 1996 ha proposto ai sensi dell'articolo 226 del Trattato un ricorso diretto a far dichiarare dalla Corte di Giustizia l'inadempimento dello Stato italiano. La Corte, esaminati gli addebiti posti a fondamento del ricorso, ha affermato che la Repubblica italiana, avendo mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico disposizioni che stabiliscono il divieto di lavoro notturno per le donne in violazione dell'articolo 5 della direttiva n. 76/207, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza del diritto comunitario.

- Altro caso di deroga al principio di parità di trattamento viene individuato dalla direttiva 76/207 al considerando n. 12 e articolo 2, paragrafo 7, in caso di protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la maternità non collide col principio della parità di trattamento.

- La direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, (relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro) e la direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992 92/85/CEE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento), impediscono ad una normativa nazionale di prevedere che un datore di lavoro, il quale ritenga di non potersi avvalere di una donna incinta sebbene non inabile al lavoro, possa rinviarla a casa senza versarle la retribuzione piena. Corte di Giustizia n. 66 del 1998.

Per quanto attiene alla maternità e all'esposizione ad agenti tossici, il provvedimento di rigetto della domanda di interdizione dal lavoro nel periodo

successivo al parto, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 151/2001, deve riportare specifiche indicazioni che ne motivano la scelta. Su tutto, deve riscontrarsi l'assenza, nelle mansioni svolte in concreto dalla lavoratrice, degli agenti tossici di cui all'allegato B del medesimo decreto legislativo, nonché alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica n. 303/1956, non essendo a tal fine sufficiente il mero riferimento agli accertamenti eseguiti dal competente organo, qualora questi si sostanzino, a loro volta, in affermazioni presuntive in ordine all'effettiva sussistenza delle situazioni di pericolo indicate dalla legge (vedasi TAR Toscana, sez. I, 3 marzo 2009, n. 378).

5.3. Maternità e astensione obbligatoria

- La giurisprudenza italiana, per quanto attiene alla salute e sicurezza in un'ottica di genere, ha valorizzato, in aderenza al quadro normativo di origine, le specificità femminili prevalentemente legate alla gravidanza. Nella sentenza n. 4802 del 1993 della Corte di Cassazione si afferma che la legge 9 dicembre 1977, n. 903 (parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), nasce in un contesto socio-culturale in cui assume forte rilievo il problema della sostanziale mancata attuazione della regola di uguaglianza sancita dall'art. 37, primo comma, della Costituzione e in un contesto che ha maturato la consapevolezza di come la legislazione sul lavoro delle donne si sia sviluppata per tradizione intorno al fulcro della tutela della maternità ma anche intorno al dato della "debolezza" psico-fisica delle lavoratrici.

- Nel 1997, questa volta, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 373, afferma la legittimità costituzionale degli articoli 2 e 8, decreto legge 25 novembre 1996, n. 645, nella parte in cui attribuiscono al Ministero del lavoro, di concerto con quello della sanità, il compito di recepire le linee direttrici elaborate dalla commissione dell'Unione europea per la valutazione degli agenti e dei processi industriali pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici in gravidanza. Nel 2007, ormai quasi alla vigilia del TU Salute e sicurezza, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23562, sembra iniziare a spingersi un po' oltre, in termini di peculiarità di genere in materia di salute e sicurezza, cassando con rinvio la decisione della corte territoriale per essersi limitata a ritenere la previsione di una altezza minima rispondente a criteri di sicurezza ed incolumità del personale in servizio e dell'utenza, senza accertare a quali mansioni la candidata potesse adeguatamente attendere. Forse, con tale pronuncia, si inizia a percepire a livello giurisprudenziale che la valutazione dei rischi non può essere neutralmente considerata.

- La giurisprudenza comunitaria per molto tempo si è concentrata, per quanto attiene al genere femminile, sul divieto di lavoro per il quale con la storica sentenza, la n. 207 del 1997, la Corte di Giustizia ha condannato l'Italia per aver mantenuto in vigore tale divieto nel proprio ordinamento in violazione dell'articolo 5 della direttiva CE 76/207 (parità di trattamento tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro). La condanna non è giunta inattesa, perché preceduta da altre sentenze, molto conosciute e largamente commentate anche in Italia.

5.4. Molestie

- Le molestie sessuali, per loro natura, sono diffusamente dibattute in giurisprudenza. Nella ricostruzione degli episodi e conseguentemente nell'accertamento della colpa non vi è un orientamento bene definito. In merito si veda Cass. 23 gennaio 2001, n. 623, pers. Ietti, est. Ebner, in *LPO*, 2001, 127, con nota di Sangiovanni, in tema di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In fattispecie di molestie sessuali, la liquidazione equitativa del danno non patrimoniale può essere effettuata sulla base di criteri che alludono esplicitamente, in particolare, per ciò che riguarda il c.d. danno morale da reato, alla odiosità della condotta lesiva, connessa allo stato di soggezione economica della vittima e, per quanto concerne il c.d. danno esistenziale, al clima di intimidazione creato all'interno dell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso, leggasi sul punto la Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, 19 maggio 2010, 1238.

- Ai sensi dell'articolo 2087 c.c. l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare ed organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti. Il prolungato comportamento omissivo del datore di lavoro a fronte di atti di molestia sessuale costituisce dunque violazione dell'articolo 2087 c.c.; è illegittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice molestata ove le condotte alla stessa imputate quale giusta causa di recesso siano causalmente ricollegabili al detto comportamento omissivo; ove tale nesso di causalità sussista anche in relazione al danno biologico lamentato dalla lavoratrice, la stessa ha diritto al relativo risarcimento, che è quantificabile in via equitativa. Tribunale di Milano

28/12/2001, Est. Negri della Torre, in *D&L* 2002, 371. L'articolo 2087 c.c., supportato dal disposto dell'articolo 41, comma 2, Cost., impone al datore di lavoro non solo di approntare le misure di sicurezza necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, ma anche di porre in essere tutti gli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale. Pertanto, ove il datore di lavoro sappia che un suo dipendente compie atti di molestia sessuale, è tenuto, secondo il tradizionale schema della "massima sicurezza fattibile", a compiere quanto necessario per impedire il reiterarsi delle molestie, vedasi il Tribunale di Pisa 6 ottobre 2001, Est. Nisticò, in *D&L*, 2002, 126. Alla lavoratrice vittima di molestie sessuali spetta il risarcimento del danno morale, da liquidarsi in via equitativa, di cui sono responsabili in solido, ai sensi degli articoli 2087, 2043, 2049 c.c., sia l'autore dell'illecito che la società datrice di lavoro, Pret. Milano 27/5/96, est. Curcio, in *D&L* 1997, 157.

5.5. Giovani

- In tema di giovani la giurisprudenza ha focalizzato l'attenzione in modo particolare sul contratto di apprendistato, contratto altamente utilizzato dalle piccole e medie imprese. La Corte di Cassazione, già nel 2002, è intervenuta sul tema per sottolineare che il dovere di tutela della sicurezza, *ex* articolo 2087 c.c., a carico del datore di lavoro, è particolarmente intenso nei riguardi del lavoratore giovane o professionalmente inesperto adibito a lavori di particolare intensità. Sul punto Cass. 12 gennaio 2002 n. 326, in *MGL*, 2002, n. 4, 272.
- Inoltre, la Corte nella sentenza dell'11 maggio 2007, ha chiarito anche che il dovere di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che grava sul datore di lavoro, non comporta soltanto che egli debba mettere in atto tutte le prescrizioni imposte dalla legge, ma anche che debba provvedere ad una puntuale formazione e informazione dei lavoratori. Da questo punto di vista la sentenza costituisce un monito per l'impresa, in quanto ha stabilito che all'apprendista deve essere assicurata non una generica informazione e formazione ma, tenuto conto della giovane età e della mancanza di esperienza, una formazione effettiva e più intensa rispetto a quella che si deve garantire ai lavoratori esperti. In merito Cass. 18 maggio 2007, n. 11622, in *Resp. Civ. Prev.*, 2007, n. 11, 2293, con nota di M. Bertoncini. Per ulteriori approfondimenti si veda anche P. De Vita, *La responsabilità dell'impresa per la tutela della sicurezza nei contratti a contenuto formativo: negli ultimi orientamenti giurisprudenziali*, in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2009, n. 52, reperibile anche sul sito <http://www.quaderniartigianato.com/wp->

content/uploads/2011/05/3_P.-De-Vita_La_Responsabilit%C3%A0_Impresa-N-52.pdf.

- In merito agli apprendisti minori, la Cassazione, da tempo, è intervenuta ponendo l'accento sulla necessità di un'intensificazione del dovere di sicurezza a carico del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.* nei confronti dei lavoratori giovani e professionalmente inesperti addetti a lavorazioni particolarmente pericolose. Sul punto Cass. 2 ottobre 1998, n. 9805, e Cass. 17 febbraio 1998, n. 1687.

- Tale dovere si esalta in presenza di giovani apprendisti nei cui confronti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, «tra i quali non può che primeggiare l'educazione alla sicurezza del lavoro». Sul punto Cass. 12 gennaio 2002, n. 326, e Cass. 18 maggio 2007, n. 11622. Nell'ambito dei profili prevenzionistici, passo successivo «all'educazione alla sicurezza» dei giovani, bisogna far riferimento all'obbligo di vigilanza; tale obbligo è particolarmente intenso proprio nei confronti di apprendisti e giovani assunti con contratto di formazione e lavoro. Sul punto vedi Cass. 17 febbraio 1998, n. 1687, in *RIDL*, 1998, II, 516, con nota di A. Avio, *L'obbligo di vigilanza per la prevenzione degli infortuni*.

CAPITOLO III

LA FORMAZIONE E INFORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Sommario: **1.** Metodi e metodologie di formazione e apprendimento per i lavoratori. – **1.1.** *Adult Learning*. – **1.2.** Le tecniche formative. – **1.3.** Il bilancio delle competenze. – **1.4.** Contratti a contenuto formativo e sicurezza sul lavoro. – **2.** Quali formatori per la sicurezza? Requisiti e competenze. – **3.** Il libretto formativo del cittadino.

1. Metodi e metodologie di formazione e apprendimento per i lavoratori

1.1. *Adult Learning*

- Le incessanti trasformazioni avvenute nello scenario socioeconomico e lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione, pongono una concreta sfida alla formazione, che si trova chiamata a riflettere e a rispondere alla domanda di nuove competenze. Essa ha il compito di rendere possibile una diffusione globale degli strumenti, delle conoscenze e delle abilità che consentono alle persone di poter comprendere e, quindi, agire, all'interno dei vari contesti di vita come anche di lavoro. Il sistema di accesso al mondo del lavoro si caratterizza sempre più per le richieste di crescente qualificazione verso qualsiasi categoria professionale a livello di competenze sia di tipo professionale e tecnico, sia di natura trasversale, soprattutto nei termini di capacità di reagire al cambiamento. Gli anni della crisi permettono di valutare una capacità, tutta europea, di ripensare le priorità, in termini di crescita ed occupazione. Per un maggior approfondimento si veda Consiglio Europeo di primavera, *Crescita ed occupazione: lavorare insieme per il futuro dell'Europa. Il rilancio della strategia di Lisbona*, COM(2005) 24, Bruxelles, 2 febbraio 2005. I principali obiettivi di tale comunicazione sono: 1) rendere l'Europa più capace di attrarre investimenti e lavoro; 2) far sì che la conoscenza e l'innovazione rappresentino il fulcro della crescita europea; 3) elaborare politiche che consentano alle imprese europee di creare nuovi posti di lavoro. Per un ulteriore approfondimento si veda anche M. Liminia, *Strategia di*

Lisbona per la crescita e l'occupazione, Relazione per il consiglio europeo di Primavera, 2005. In riferimento a questo ultimo punto, secondo le analisi del Cedefop, dal 2006 al 2020, nell'UE-25 saranno creati circa 100 milioni di posti di lavoro, di cui 80.4 milioni per effetto della sostituzione dei lavoratori in seguito a pensionamento o ritiri dal mercato del lavoro. Si veda Cedefop, *Future skill needs in Europe. Focus on 2020*, Lussemburgo, 2008.

- Per far meglio dialogare domanda ed offerta di lavoro è importante anticipare, analizzare e combinare i nuovi fabbisogni formativi e professionali rispetto alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. A tal proposito si veda Comunità Europea, *Nuove competenze per nuovi lavori. Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi*, COM(2008) 868, Bruxelles, 16 dicembre 2008. L'iniziativa è rivolta al bisogno di politiche di istruzione e formazione più efficaci, e della modernizzazione del mercato del lavoro attraverso politiche di *flexicurity*. Gli Stati membri, le imprese e gli *stakeholders* sono coinvolti affinché svolgano una valutazione complessiva dei futuri fabbisogni formativi e del mercato del lavoro. Il progetto si pone come obiettivi principali: 1) contribuire alla ripresa economica; 2) migliorare la competitività a lungo termine; 3) affrontare la sfida dell'equità e 4) attenuare l'impatto della attuale crisi finanziaria globale in termini di lavoro e formazione. Per un maggior approfondimento su queste politiche si veda Commissione al Consiglio Europeo, *Relazione strategica sulla strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione: il nuovo ciclo (2008-2010)*, COM(2007) 803 def., Bruxelles, 11 dicembre 2007, in [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803\(02\):IT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803(02):IT:HTML).

- Per sostenere l'occupazione e la reintegrazione dei lavoratori nel mercato del lavoro attraverso la formazione e l'adattamento delle competenze si è espressa la Commissione Europea, in Commission the European Council, *A European recovery plan*, COM(2008) 800, Bruxelles, 26 novembre 2008, lanciando un'iniziativa europea che prevede il miglioramento del monitoraggio, la valutazione ed i sistemi di anticipazione delle competenze secondo le richieste del mercato del lavoro, sia per far fronte all'impatto della crisi sui mercati del lavoro europei, sia per le prospettive occupazionali di lungo periodo della forza lavoro nell'UE. Gli Stati membri sono chiamati a disegnare le politiche di istruzione, formazione, occupazione. Le imprese, invece, sono interessate ad investire in capitale umano e a migliorarne la gestione, affinché si generino competenze nuove adatte a soddisfare le rinnovate esigenze del mercato del lavoro, e si migliorino l'adattabilità e l'occupabilità dei lavoratori adulti già attivi in esso. In questo modo si eviterebbe lo spreco e la dispersione di capitale umano e delle

risorse finanziarie e si permetterebbe di aumentare le possibilità di occupabilità e di ridurre le disuguaglianze. A tal proposito si veda Commissione Europea, *Efficiency and Equity in Education and Training Systems*, COM(2006) 481, Bruxelles, 8 settembre 2006.

- L'accento è posto sulle competenze e sui fabbisogni professionali e formativi e, quindi, sulle conoscenze, sui saperi tanto nel lavoro quanto nella vita sociale e personale, nell'economia e nelle politiche di sviluppo e di distribuzione delle ricchezze sull'apprendimento lungo l'arco della vita. In merito si veda *l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali del 17 febbraio 2010* (Linee guida per la formazione nel 2010). L'apprendimento durante l'intero corso della vita può essere inteso come un vero e proprio diritto alla cittadinanza attiva il cui esercizio è necessario come fattore produttivo, come fattore di crescita individuale e di sviluppo delle risorse umane ma anche come fattore di coesione sociale. In un'ottica di *Lifelong Learning*, si evidenzia, da un lato, il valore attribuito al soggetto e alla sua esperienza e, dall'altro, l'esigenza di promuovere l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze strategiche necessarie perché le persone siano in grado di poter apprendere nelle diverse età, si veda C. Montedoro (a cura di), *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*, F. Angeli, Milano, 2000. Diventa fondamentale adattarsi, anticipare, innovare, rischiare per comprendere e poter essere attori sociali nella *Knowledge society*, si veda A. Alberici, *Per una pratica riflessiva integrata. La progettazione curricolare orientata alle competenze nella dimensione del lifelong learning*, in C. Montedoro (a cura di), *Le dimensioni metacurricolari dell'agire formativo*, F. Angeli, Milano, 2002.

1.2. Le tecniche formative

- Quando si parla di formazione e le tecniche formative che la caratterizzano, è importante specificare che un metodo didattico è quell'insieme di concetti e principi che stanno alla base di un'azione formativa, si veda P.L. Muti, *Organizzazione e formazione*, F. Angeli, Milano, 1988, 44. Per avere successo il metodo didattico è quel percorso che conduce al risultato e riguarda il come insegnare intrecciando due fattori: che cosa si vuole insegnare e a chi si vuole insegnare (in questo *report* ci concentreremo sugli adulti). La varietà dei metodi di insegnamento viene spesso riportata a tentativi di classificazione. Se nel caso di Muti la caratteristica della linea teorica proposta è quella dell'esposizione che delinea lo sviluppo logico e storico della pedagogia nel tempo, ritenuta dall'autore la linea d'esposizione più valida ad illustrare i metodi e le varie tecniche in cui si

articolano, la proposta di Goguelin (P. Goguelin, *La formazione animazione*, Isedi, Torino, 1991, 117-133) non si distanzia molto da quella di Muti. Lo studioso considera ciò che definisce i metodi affermativi un'area più grande contenente, sia i metodi espositivi sia quelli dimostrativi e relativamente ai metodi attivi, questi comprendono anche quelli psicologici. A tal proposito si veda U. Corino, L. Napoletano, *La formazione orientata sul gruppo di lavoro. Istituzioni, pedagogia e dinamiche di gruppo: esperienze*, F. Angeli, Milano, 1994. Intendendo i metodi didattici, la base teorica, le tecniche possono essere intese quali modalità operative vere e proprie che si impiegano in un'azione formativa. La scelta del metodo didattico prevede una scelta strategica coerente con la teoria o approccio di riferimento, la tecnica didattica è, invece, strumentale, contingente agli obiettivi da raggiungere. Per un maggior approfondimento si veda P. Goguelin, J. Cavozi, J. Dubost, E. Enriquez, *La formazione psicosociale nelle organizzazioni*, tr. It., Isedi, Milano, 1972, 92. Il tema delle tecniche è considerato dai formatori un "classico", tanto che ognuno di loro ha accumulato, nella sua esperienza vari repertori di tecniche, che costituiscono la base tradizionale del bagaglio professionale dello specialista della formazione, si veda M. Castagna, *La lezione nella formazione degli adulti*, F. Angeli, Milano, 2005. È importante specificare che l'argomento è talmente trattato che non esiste libro sulla formazione che si rispetti che non mostri una rassegna ragionata, più o meno approfondita, delle principali tecniche didattiche, si vedano M. Rotondi, *Facilitare l'apprendimento*, A.I.F., F. Angeli, Milano, 2000, e F. Tessaro, *Metodologie e didattica dell'insegnamento secondario*, Armando, Roma, 2002. I due tentativi più completi, in termini di impostazione, analisi e di critica, di strutturazione delle tecniche formative possono essere associati a quello di Canonici (A. Canonici (a cura di), *La formazione e lo sviluppo del personale*, F. Angeli, Milano, 1980), il quale ha distinto le tecniche dove la formazione è individuale e l'istruzione è impartita da uomo a uomo, a quelle dove la formazione è simultaneamente impartita ad un gruppo, grande o piccolo che sia. Un altro criterio di suddivisione delle tecniche didattiche è ripreso da G.P. Quaglino, nel libro *Fare formazione*, Il Mulino, Bologna, 1985, 123-164. Nelle tecniche di formazione individuali rientrano quei modelli di azione didattica che mirano ad un apprendimento efficace per l'alto numero di allievi, si vedano F. Tessaro, *Metodologie e didattica dell'insegnamento secondario*, Armando, Roma, 2002; J.R. Anderson, *Learning and memory: an integrated approach*, John Wiley and Sons, New York, 2000, e T.R. Guskey, *Closing Achievement Gaps: Revisiting Benjamin S. Bloom's, Learning for Mastery*, in *Journal of Advances Academics*, 2007, vol. 19, n. 1, 8-31.

- Di seguito verranno presentate delle tecniche adottate durante una formazione professionale e/o continua. Si specifica che i testi riportati anche se possono sembrare “datati” sono stati scelti tenendo conto che la conoscenza non invecchia e che con il passare di qualche decina d’anni certi modelli o tecniche vengono proposte come “nuove” ma molto spesso sono simili a quelle passate. Per un approfondimento di questo concetto si vada L. Amovilli, *Dizionario Storico: gruppi, organizzazioni, folle*, Edizione Kappa, Roma, 2005.

- La **lezione frontale** è la tecnica didattica più tradizione e diffusa nel processo formativo. Per quanto riguarda i suoi vantaggi ed i suoi limiti si vedano C. Piccardo, *La lezione*, in *For, Rivista AIF per la formazione*, ottobre 1991, n. 13/14; M. Castagna, *Progettare la formazione: guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula*, F. Angeli, Milano, 1993; M. Mazzotta, *La lezione*, Giunti e Lisciani, Teramo, 1995, e, anche, M. Castagna, *La lezione nella formazione degli adulti*, F. Angeli, Milano, 1998.

- Il **Role-playing** è un gioco in cui i giocatori solitamente assumono il ruolo di un personaggio, in un’ambientazione narrativa. Per un approfondimento si veda, P. Harrigan, N. Wardrip-Fruin, M. Crumpton, *Second Person: Roleplaying and Story in Playable Media*, Mit University Press, 2007. A volte chiamato simulazione è un metodo che si può utilizzare in vari modi e per il raggiungimento di diversi obiettivi. Tutti i partecipanti ad un corso di formazione sono chiamati in causa, chi come “attori” che interpreteranno alcuni ruoli in interazione tra loro, chi come “osservatori” che presteranno attenzione alle dinamiche messe in atto dagli attori. Questa tecnica consente una generale analisi dei processi comunicativi agiti nella rappresentazione, con i quali è possibile indagare i vissuti, le dinamiche interpersonali e le modalità di esercizio dei ruoli specifici. Il *role - playing* può avere tre *focus* distinti. Il primo è incentrato sul problema, cioè mira a migliorare la comprensione di specifiche situazioni. Il secondo è incentrato sui ruoli, cioè mira alla comprensione o allenamento del agito di determinati ruoli in relazione a un contesto. Il terzo è incentrato sul mondo interno, cioè mira ad esplorare e conoscere una serie di rapporti tra il mondo interno e il mondo esterno dei partecipanti. Per un approfondimento maggiore si veda F. Avallone, *La formazione psicosociale*, la nuova Italia scientifica, Roma, 1989. Il *role-playing* tende a migliorare l’agito di un individuo in una determinata procedura comportamentale, si vedano M. Castagna, *Progettare la formazione*, F. Angeli, Milano, 1991; M. Van Menten, *the effective use of role-plaing*, Kogan page, London, 1983; E. Spaltro, U. Righi, *Giochi psicologici*, Celuc, Milano, 1980; M.E. Shaw, R.J. Corsini, R.R. Blake, J.J. Mouton, *Role Playing: a practical manual for group facilitators*, University Associates, San Diego, 1980. Per un maggiore

approfondimento si vedano anche: M. Copier, *Connecting Worlds. Fantasy Role-Playing Games, Ritual Acts and the Magic Circle*, e S. Helio, *Role Playing: a narrative experience and a mindset*, entrambi presentati alla conferenza *Changing Views – Worlds in play*, Proceedings of DiGRA 2005; A. Tychsen, *Role Playing Game – Comparative analysis across two media platforms*, proceedings of the 3rd Australasian conference on interactive entertainment, Murdoch University Australia, 2006.

- I **giochi analogici** sono delle tecniche di gruppo particolarmente delicate, in quanto la loro efficacia formativa dipende molto dal formatore. Queste tecniche sono più o meno strutturate ed enfatizzano sia l'azione e l'espressione sia le regole e le prestazioni. L'azione del gioco non è pertinente all'attività lavorativa, ma il processo del gioco è analogo alle dinamiche sottese alla gestione delle attività lavorative. Questa tecnica mira a facilitare la presa di coscienza dei modi di funzionamento propri e altrui e delle dinamiche di gruppo e di intergruppo. Per ulteriori approfondimenti si vedano F. Avallone, *La formazione psicosociale*, la nuova Italia scientifica, Roma, 1989; E. Spaltro, S. Morando, *Giochi psicologici*, Celiut-Irips, Milano, 1975; E. Spaltro, U. Righi, *Giochi psicologici*, Celuc, Milano, 1980; D.A. Kolb, I.M. Rubin, J.M. McIntyre, *Organizational Psychology: An experiential approach to organizational behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliff, 1984; C. Lambert, *Segreti di un formatore di successo*, F. Angeli, Milano, 2003.

- Le **esercitazioni sul “qui ed ora”** sono tecniche utilizzate per indagare le dinamiche di gruppo esistenti. Questa tecnica è usata nella formazione psicosociale che focalizza nel gruppo l'oggetto principale, si veda M. Bellotto, *La psicologia clinica nei gruppi di formazione: ambiguità e opportunità*, in *Psicologia Italiana*, 1984, n. 4, 3. Queste esercitazioni si svolgono attraverso giochi o procedure che facilitano la manifestazione di alcuni fenomeni di gruppo che consentono una migliore comprensione e analisi delle dinamiche sottese. Lavorare sul “qui ed ora” del gruppo mira a promuovere una diagnosi-intervento sulla situazione di un gruppo in funzione sia della sua evoluzione che di un aumento della sensibilità dei singoli componenti nei confronti degli aspetti emozionali e intersoggettivi sottostanti le situazioni gruppali. Per approfondimenti si vedano F. Avallone, *la formazione psicosociale*, la nuova Italia scientifica, Roma, 1989; C. Kaneklin, F. Olivetti Manoukian, *Conoscere l'organizzazione*, Nis, Roma, 1990; M. Castagna, *Progettare la formazione*, F. Angeli, Milano, 1991.

- In letteratura troviamo anche altri tipi di esercitazioni quelle **nozionistiche**, quelle **addestrative** e quelle di *problem solving*. Le prime sono tecniche che servono per rinforzare l'apprendimento di conoscenze o per colmare alcune lacune. Le seconde sono tecniche che servono a trasmettere capacità inerenti allo svolgimento operativo di una certa attività. Le terze sono tecniche che servono ad apprendere capacità di risolvere problemi o per rinforzare le conoscenze. Per un maggior approfondimento si veda M. Castagna, *Progettare la formazione*, F. Angeli, Milano, 1991.

- La **tecnica dei casi** è la tecnica più antica dove è impiegato l'insegnamento, sia per mettere in evidenza qualche punto difficile, sia per chiarire l'applicazioni di leggi o di principi in caso di problemi complessi, si veda P. Goguelin, J. Cavozi, J. Dubost, E. Enriquez, *La formazione psicosociale nelle organizzazioni*, tr. It, Isedi, Torino, 1972. L'utilizzo di questa tecnica è molto frequente in formazione perché si tratta di un metodo molto efficace se utilizzato con competenza e professionalità dal formatore, F. Avallone, *La formazione psicosociale*, la nuova Italia scientifica, Roma, 1989. Questo metodo consiste nella presentazione ai partecipanti di una situazione concreta, vera o verosimile, che richiede loro una diagnosi o un'analisi degli elementi sottostanti rilevanti, o la presa delle decisioni più idonee e coerenti con la situazione, oppure tutte e tre le azioni. A tal proposito si veda M. Rotondi, *Facilitare l'apprendere*, F. Angeli, Milano, 2000. Gli obiettivi di tale tecnica sono riconducibili a due: il primo mira ai contenuti specifici del caso, finalizzato all'apprendimento di competenze su come diagnosticare ed intervenire in situazioni analoghe a quelle presentate nel caso esposto e discusso. Il contenuto del caso rappresenta "il testo" di riferimento per future ed analoghe situazioni lavorative o non, in cui i partecipanti si troveranno a decidere, il secondo, invece, è focalizzato sulle modalità di approccio al caso ovvero, favorire lo sviluppo di capacità di analisi e di decisione mediante lo studio di situazioni e di problemi complessi. Il caso diventa un "pretesto" utile a sviluppare la capacità di comprendere e valutare le situazioni complesse, di individuare le possibili opzioni, di effettuare le scelte più adeguate alla soluzione dei problemi. In questa situazione, il caso non deve essere affine al reale contesto lavorativo dei partecipanti. Per maggiori approfondimenti si vedano: G. Invernizzi, *Casi e materiali di strategia di impresa*, Etas Libri, Milano, 1980; A. Calvani, *Ricerca azione online: modelli per l'innovazione e la sperimentazione educativa*, Laboratorio di tecnologie dell'educazione, Università degli Studi di Firenze, Firenze, 2000; P.C. Rivoltella, *Scuole in rete e reti di scuola. Temi, modelli, esperienze*, ETAS, Milano, 2003; A. Sturman, *A case study methods*, in J.P. Keeves (ed.), *Educational Research, Methodology and Measurement, An international Handbook*, Elsevier Science Ltd, Oxford, 1994; C. Bereiter, M.

Scardamalia, *Knowledge Building*, in Lee C. Deighton, *Encyclopedia of Education*, Macmillan Reference, New York, 2002; D. Ianes, L. Tuffanelli, *Formare una testa ben fatta. Edgard Morin entra in classe: giochi di ruolo e didattica per problemi*, Erickson, Trento, 2003.

- In letteratura si possono ritrovare ulteriori tecniche di caso come l'*incident* e gli *autocasi*, si veda M. Castagna, *Progettare la formazione*, F. Angeli, Milano, 1991. La prima è una tecnica che serve a implementare la capacità di risolvere problemi euristici. Il suo svolgimento si scompone in più fasi nel quale il problema viene risolto grazie alla raccolta di informazioni e lavori di gruppo; si richiede un grosso coinvolgimento di tutti i partecipanti, si veda P.F. Pigros, *Case method in human relation: the incident process*, Mc Graw-Hill, New York, 1961. La seconda tecnica mira a implementare le capacità diagnostiche e risolutive di problemi euristici; a differenza dell'*incident* qui il problema sottoposto è quello di uno dei partecipanti, la suddivisione delle fasi è più snella, ma il tempo richiesto è più lungo e solitamente si utilizza in processi formativi di almeno tre giorni. Si veda M. Buscaglione, *La gestione dei processi di formazione degli adulti*, Angeli, Milano, 1991. Sono dei compiti che vengono proposti ad un gruppo di persone in situazione di apprendimento e che consentono di evidenziare con chiarezza e rapidità determinati fenomeni relativi alle relazioni sociali ed ai comportamenti interpersonali. Per un approfondimento si veda M. Castagna, *Esercitazioni, casi, questionari*, F. Angeli, Milano, 2001.

- L'*Outdoor training* è una metodologia sperimentata nella formazione aziendale italiana. È caratterizzata dall'essere, letteralmente "fuori porta", si veda, a tal proposito, J.J. Pigram, J.M. Jenkins, *Outdoor recreation management*, Routledge, New York, 1999, ovvero del proporre una serie di attività gruppali, nella forma di gioco, della sfida, nelle quali i partecipanti devono superare delle prove, risolvere problemi trovando il più velocemente possibile le soluzioni e, soprattutto, gestire situazioni di stress, dal momento che si presentano loro eventi imprevisti e destabilizzanti. Per maggiori approfondimenti si vedano R. Panzarani (a cura di), *Gestione e Sviluppo del capitale umano. Le persone nel bilancio dell'intangibile di una organizzazione*, Milano, F. Angeli, 2004; A. Alberici, *Competenze strategiche e apprendimento permanente. Contesti e modelli per una formazione riflessiva e alla riflessività*, in D. Pepe, V. Infante (a cura di), *La riflessività nella formazione: modelli e metodi*, Isfol, Roma, 2007; B.M. Varisco, *Metodi e pratiche di valutazione. Tradizione, attualità e nuove prospettive*, Guerrini e Associati, Milano, 2000; S. Colazzo, *Apprendimento esperienziale, apprendimento per metafore, outdoor training*, Almatea Edizioni, Melpignano (Le), 2009; G. Biggio, *Outdoor training. Uno strumento di sviluppo individuale e*

organizzativo, Kappa, Roma, 2008; A. Furnham, *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*, Psychology press, USA, 2005; M. Tuson, *Outdoor training for employee effectiveness*, Institute of Personnel Management, London, 1994.

- Nella letteratura scientifica si trovano differenti studi di caso che descrivono alcuni percorsi formativi *On-the-job*, che trattano della formazione fatta sul luogo di lavoro. Un risultato interessante rispetto a questo tema viene proposto in una ricerca scientifica condotta su un campione di 908 aziende di Singapore. Osman-Gani, l'autore, parte dal presupposto che la tecnologia è classificabile in tre modi: 1) di prodotto, quando le idee sono incorporate in un oggetto concreto; 2) di processo, sono i passi sequenziali utilizzati per produrre un prodotto o un servizio; 3) di gestione, quando le azioni intraprese mirano a ottimizzare le risorse per raggiungere gli obiettivi di *business*. Per maggiori approfondimenti si vedano A.M. Osman-Gani, *International Transfer of Management Technology Within Multinational Enterprise: A Cross-National Study of Managers' Perceptions*, Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus, Ohio, USA, 1991, e Id., *International Human Resource Development*, in G. Thong, *Human Resource Issues in Singapore*, Addison-Wesley Publishing, Singapore, 1996. Se si considera che il cambiamento di una tecnologia in una organizzazione cambia definitivamente la natura del lavoro e la sua gestione, si vedano B.N. O'Connor, M. Bronner, C. Delaney, *Training for Organizations*, South-western Educational Publishing 1996; C.J. Haddad, *Managing Technological Change*, Sage, Housand Oaks, 2002. Rimane evidente che rispondere a questi cambiamenti pone una maggiore pressione sull'attività di gestione delle risorse umane, si veda A.R. Nankervis, R.L. Compton, T.E. McCarthy, *Strategic Human Resource Management*, Nelson Publishers, 1999. Nella ricerca di Osman-Gani si riscontra che l'OJT è stato il metodo formativo più utilizzato dalle organizzazioni per far fronte al cambiamento tecnologico, utilizzando risorse esterne in grado di fornire un *know-how* per lo sviluppo delle risorse umane. Le strategie di risoluzione utilizzate sono state lo sviluppo della comunicazione e dell'educazione, la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori. Per un approfondimento si veda A.M. Osman-Gani, R.L. Jacobs, *Technological change and human resource development practices in Asia: a study of Singapore-based companies*, in *International Journal of Training and Development*, 2005, vol. 9, n. 4, 271-280. Nell'articolo di Walter si descrive un modello di OJT denominato TATS (*task analytic training system*). Questo è un processo generico, basato sulla performance, con un approccio pratico ed applicabile a differenti figure lavorative in differenti organizzazioni. Il TATS fornisce un programma altamente strutturato nel quale sono previste più

fasi di implementazione quali analisi dei bisogni, individuazione dei *target* lavorativi, scrittura e verifica dei moduli formativi, approvazione del sistema, omologazione della formazione, formazione individuale, esecuzione, *debugging*, valutazione, e si conclude con manutenzione e ristrutturazione del piano formativo. Questo modello mira ad implementare le competenze trasversali del lavoratore rispetto a *decision making*, comunicazione, *team building* e risoluzione dei conflitti. A tal proposito si veda D. Walter, *Competency-based on-the-job training for aviation maintenance and inspection: a human factors approach*, in *International Journal of Industrial Ergonomics*, 2000, vo. 26, 249-259.

- Un ulteriore modello di OJT, ma maggiormente strutturato, è lo *structured on-the-job training* (S-OJT), che viene definito come un processo pianificato, nel quale i dipendenti più esperti formano i neo assunti. Per un approfondimento si veda R.L. Jacobs, *Structured on-the-job Training: Unleashing Employee Expertise in the Workplace*, Berrett-Koehler, San Francisco (CA.), 2003. Le prime ricerche svolte sul S-OJT si focalizzano sui benefici finanziari: R. Jacobs, T. McGiffin, *A human performance system using a structured on-the-job training approach*, in *Performance and Instruction*, 1987, vol. 26, n. 5, 8-11; R.L. Jacobs, *Implementing structured on-the-job learning*”, e Id., *Using structured on-the-job training to inform new supervisors of the organization’s core values*, entrambi in R.L. Jacobs, (Ed.), *Implementing Structured On-the-job Learning: A Casebook*, American Society for Training and Development (ASTD), Alexandria (VA), 2002, 123-132. Da queste pubblicazioni emerge come questo tipo di formazione riduca i tempi del processo e aumenti i benefici finanziari dovuti ad un risparmio di tempo e di risorse. Uno studio di caso che utilizza la S-OJT si può trovare in: R.L. Jacobs, M.J. Bu-Rahmah, *Developing employee expertise through structured on-the-job training (S-OJT): an introduction to this training approach and the KNPC experience*, in *Industrial and Commercial Training*, 2012, 44, 2, 75-84.

- La tecnica definita *learning by doing* è basata sull’apprendimento attraverso l’esperienza. L’apprendimento è facilitato quando il discente partecipa al percorso di formazione della conoscenza. Con questo modello si risolvono i problemi attraverso l’esperienza e la capacità di autovalutazione dei risultati. Per un maggiore approfondimento si vedano R.J. Garfinkle, C.Riegeluth, *Systemic change in education*, Englewood Cliffs, NJ, Educational Technology Publications, 1994; C. Aldrich, *Learning by doing. A comprehensive guide to simulations, Computer game and pedagogy in e-Learning and other educational experiences*, John Wiley and Sons, 2005; W. Bentley Macleod, *Cognition and the theory of learning by doing*, USC Law School Research Papers, University Park, Los Angeles (CA), 2000; A.M. Lesgold, *The nature and methods of learning by*

doing, University of Pittsburgh, Pittsburgh (PA), 2001; R. DuFour, R. Eaker, R. DuFour, *Learning by doing: a handbook for professional learning communities at work*, Solution Tree, Bloomington, 2006; G. Gibbs, *Learning by doing: a guide to teaching and learning methods*, Geography Discipline, Network, 2001.

- La **formazione a distanza** (FAD) è l'insieme delle attività didattiche svolte all'interno di un progetto educativo che prevede la non compresenza di docenti e discenti nello stesso luogo. Attraverso la formazione a distanza si superano i limiti posti dall'assenza di un luogo fisico come l'aula tradizionale, riduce i costi complessivi dell'intervento didattico a regime, razionalizza l'intervento del docente con la possibilità di distribuire *on line* varie tipologie di documenti e materiali audiovisivi anche interattivi. Per un maggiore approfondimento si vedano C. Calvani, M. Rotta, *Comunicazione e apprendimento in Internet. Didattica costruttivistica in rete*, Erickson, Trento, 1999; L. Galliani, *Open Distance Learning: innovazioni pedagogiche e didattiche*, in M. Matteuzzi, M. Banzato, L. Galliani, *Reti telematiche e open learning*, Pensa Multimedia, Lecce, 1999, e G. Trentin, *Insegnare e apprendere in rete*, Zanichelli, Bologna, 1998.

- La formazione a distanza, poi, rende più difficile l'interazione empatica docente-studente tipica della formazione in presenza. Tale modalità è in grado di costituire una barriera per i discenti poco avvezzi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e, inoltre, richiede per il riconoscimento dei titoli delle istituzioni didattiche accreditate, fase di valutazione in presenza al fine di permettere la certificazione delle competenze acquisite. Si veda A. Fata, *Gli aspetti psicologici della formazione a distanza*, Aif (Associazione Italiana formatori), Milano, 2004, e V. Elettì (a cura di), *Che cos'è l'e-Learning*, Carocci, Roma, 2007.

- Si cambia, dunque, prospettiva. Si passa da una formazione più tradizionale ad un apprendimento più innovativo. Per un maggiore approfondimento si veda: G. Trentin, *Dalla formazione a distanza alle comunità di pratica attraverso l'apprendimento in rete*, in *Scuolanews*, 2000, n. 6 2000; S. Manca, D. Persico, L. Sarti, *La telematica nella formazione a distanza: due approcci a confronto*, in *Tecnologie Didattiche*, 1999, n. 17, n. 2.

- La formazione a distanza, poi, è di qualità quando contribuiscono tre elementi: la qualità dell'apprendimento, correlata ai prodotti che i partecipanti elaborano in modo collaborativo durante il corso; la qualità dei contenuti, emersi dai confronti e dalle discussioni a cui i partecipanti sono chiamati; la qualità

dell'interazione, cioè dei processi comunicativi messi in atto. A tal proposito si vedano: S. Boccono, V. Midoro, L. Sarti, *Valutazione della qualità nella formazione in rete*, in *Tecnologie Didattiche*, 1999, vol. 1, n. 16; M. Ott, *A proposito di qualità del software didattico*, in *Tecnologie Didattiche*, 1999, vol. 1, n. 16, e G. Trentini, *Qualità nella formazione a distanza*, in *Tecnologie Didattiche*, 1999, vol. 1, n. 16.

1.3. Il bilancio delle competenze

- Il bilancio delle competenze è un processo antecedente alla certificazione delle competenze. Un percorso formativo si conclude con una valutazione o validazione delle competenze che un discente ha avuto occasione di migliorare e/o sviluppare. Una formazione progettata sulla base delle competenze dovrebbe prevedere, necessariamente, un bilancio delle competenze che aiuta ad orientare il discente nella propria crescita professionale o per immettersi nel mondo del lavoro. In tale prospettiva il bilancio delle competenze risulta essere lo strumento informativo per supportare quanti stanno cercando di fare il punto sulla propria vita professionale. Suddivisa in quattro parti, la seguente pubblicazione A. Grimaldi, A. Rossi, *Alla ricerca delle mie competenze. Una guida per orientarsi tra servizi e pratiche di bilancio*, Isfol, Roma, 2007, fornisce stimoli e informazioni che possono rappresentare un'occasione per riflettere ma, soprattutto, per sapere come ed in quale direzione indirizzare le proprie potenzialità. Il bilancio delle competenze è una locuzione sempre più frequentemente evocata nella formazione e nei servizi per l'impiego. La sua associazione (non di rado impropria) con alcune parole chiave emergenti (certificazione, riconoscimento dei crediti, validazione delle acquisizioni professionali) ha contribuito in maniera determinante alla rapida ed ampia diffusione di pratiche anche molto diverse tra loro, che pure dichiarano tutte di ispirarsi al modello francese. Dopo l'orientamento e il career *counseling*, nuovi ambiti di intervento sono coinvolti nell'utilizzo di questa metodologia: le imprese e la pubblica amministrazione, per la questione della mobilità e dello sviluppo professionale del personale; i servizi per l'impiego, anche per rendere più efficaci i servizi di preselezione e di incontro tra domanda ed offerta di lavoro; la formazione (formazione iniziale, apprendistato, continua, ecc) per il riconoscimento dei crediti in ingresso e per la personalizzazione e l'individuazione dei percorsi. Per un chiarimento, oggi ineludibile anche per i responsabili dei servizi per l'impiego e delle politiche formative, si veda C. Ruffini, V. Sarchielli, *Il bilancio delle competenze. Nuovi sviluppi*, F. Angeli, Milano, 2003, contenente indicazioni e materiali di supporto per operatori e

consulenti. Con il percorso di bilancio delle competenze *Bi.dicomp.*, l'Isfol ha proseguito nel filone di studi e ricerche dedicato alla definizione di pratiche orientative per soggetti adulti da poter inserire nell'ambito dell'offerta dei servizi per l'impiego. Per mettere in pratica un buon sistema di bilancio delle competenze è utile conoscere la metodologa e coglierne le possibili declinazioni operative. L'impegno verso un utilizzo sempre più mirato e consapevole di queste tipologie di servizi non si può infatti che accompagnare ad una migliore integrazione tra i diversi sistemi ed ad una maggiore valorizzazione delle risorse già disponibili nella rete locale dei servizi. Per approfondire si veda J. Aubret, A. Del Commuto, A. Grimaldi, G. Montalbano, A. Rossi, S. Marciano, R. Porcelli, A. Selvatici, *Bi. Dicomp: un percorso Isfol di bilancio delle competenze*, Isfol, Roma, 2006, all'interno del quale si trovano delle schede e gli strumenti per la realizzazione del percorso. Le metodologie devono essere mirate per la ricerca delle proprie competenze e conoscenze affinché si possa individuare la propria professionalità. Sono, poi, importante le metodologie formative che, più che tendere alla diffusione di conoscenze formalizzate e riconosciute, mirano a sostenere la crescita personale e professionale delle persona, anche cercando di valorizzare le conoscenze tacite (non ancora elaborate e consapevoli) e apprendimenti acquisiti. Per un approfondimento si vedano F. Alby, F. Mora, *Il bilancio delle competenze: conoscere sé stessi e capire le organizzazioni*, Carrocci, Roma, 2004, e G. Alessandri, M.G. D'Angelo, R. Giannetti, C. Lemoine, A. Selvatici, P. Vattovani, *Risorse per il bilancio delle competenze. Percorsi metodologici e operativi*, F. Angeli, Milano, 2002.

1.4. Contratti a contenuto formativo e sicurezza sul lavoro

- I giovani sono, nell'ordinamento italiano, i destinatari privilegiati di alcune tipologie contrattuali flessibili, per lo più "a contenuto formativo", fra le quali il contratto di apprendistato, il contratto di formazione e lavoro (quest'ultimo solo nell'ambito della pubblica amministrazione) ed il contratto di inserimento professionale. La caratteristica di tali fattispecie (ad esclusione del contratto di inserimento) è ravvisabile nella causa mista del contratto, che risulta dallo scambio fra lavoro retribuito e formazione durante il tempo in cui si svolge il rapporto di lavoro.

- Ai lavoratori assunti con i citati contratti sono riconosciute le medesime garanzie dei lavoratori stabilmente inseriti nell'impresa, così come previsto già nel decreto legislativo n. 626 del 1994, che includeva nella definizione di lavoratore «la persona che presta il proprio lavoro con rapporto di lavoro anche

speciale», nonché nel vigente Testo Unico del 2008, ove il campo di applicazione soggettivo risulta ampliato e «decisamente più innovativo». Per un commento in proposito cfr. M. Tiraboschi, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 67; inoltre, M.R. Iorio, *Riforma del mercato del lavoro, forme di lavoro atipico e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, 324. Il citato decreto legislativo n. 81 del 2008 è da annoverare come esempio positivo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in quanto prende espressamente in considerazione i giovani come gruppo specifico di lavoratori esposti a rischi particolari, visto il fattore età. Tuttavia, non vengono poi tratte le debite conseguenze per quanto concerne le tipologie contrattuali o anche semplici esperienze di formazione e orientamento con cui i giovani entrano, sempre più frequentemente, nel mercato del lavoro. Si veda Commissione di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette “morti bianche”, *Relazione Finale*, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (studi e inchieste sulla) percorsi di lettura*, 2008. Di conseguenza, la tutela positiva dei lavoratori in formazione resta quella formalmente riconosciuta nel decreto legislativo n. 626 del 1994. La necessità di una tutela specifica per i lavoratori assunti con contratti a contenuto formativo, per la verità, era stata messa in evidenza dalla dottrina, già in tempi ormai non più recenti. Si veda M. Biagi, M. Tiraboschi, *Lavoro atipico: profili qualificatori e intensità dell'obbligo di sicurezza*, in *DRI*, 1999, n. 1, 59. Nel silenzio di legge è comunque da ritenere che la giurisprudenza, nel caso di infortunio occorso a lavoratore assunto con gli schemi contrattuali maggiormente utilizzati nei confronti dei giovani lavoratori (apprendistato, cfl e termine), indagherà puntigliosamente circa l'idoneità della prassi utilizzata, in termini di prevenzione, formazione, informazione e sicurezza, dal datore di lavoro, sul quale ricade il corrispondente onere della prova e la eventuale responsabilità per inadempimento, sanzionata *ex* articolo 55, comma 4, lettera *a*, decreto legislativo n. 81 del 2008. Cfr. Corte di Cassazione 18 maggio 2007, n. 11622, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (sentenze sulla)*, nonché Corte di Cassazione 12 gennaio 2002, n. 326; Corte di Cassazione, ottobre 1998, n. 98052; Corte di Cassazione 17 febbraio 1998, n. 1687, nonché P. De Vita, M. Tiraboschi, *I contratti a contenuto formativo e i tirocini formativi e di orientamento*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009.

- Invece, laddove il lavoratore sia un minore, con età superiore ai 15 anni, ci sono particolari accorgimenti per quanto concerne la valutazione dei rischi. Si

pensi all'articolo 7, legge n. 977/1967, in *www.bollettinoadapt.it*, indice A-Z, voce *Giovani e lavoro*. Quanto, in particolare, agli apprendisti minori ovvero ai contrattisti in formazione e lavoro, dovrebbero essere previste misure davvero efficaci e individuate norme ulteriori e “rafforzate” che consentano di tenere in considerazione le concrete modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, prevedendo anche e soprattutto una “formazione supplementare ed una informazione specifica”, adeguate alle singole fattispecie contrattuali.

- Fondamentale è rimasto il ruolo delle parti sociali, che hanno facoltà di integrare le competenze formative per le diverse tipologie contrattuali, a seconda dei rischi specifici del settore, sempre nel rispetto della normativa regionale e della contrattazione collettiva di riferimento. Nel dettaglio si veda Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria delle calzature, 18 maggio 2004; Accordo di rinnovo Pulizie, 19 dicembre 2007; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei consorzi agrari, 11 novembre 2005; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli orafi-argentieri industria, 30 gennaio 2006.

- Realtà normativa per lo più analoga per tirocini e stage formativi, altro importante canale d'accesso giovanile al mondo del lavoro. Nonostante, giuridicamente, non si sia di fronte ad un rapporto di lavoro subordinato, trattasi, comunque, di una relazione da cui discendono determinati diritti ed obblighi per ambo le parti, tra i quali non si può certamente escludere la tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro, soprattutto vista la scarsa esperienza dei soggetti interessati. Sulla disciplina in materia e sulle sue contraddizioni si veda articolo 18, legge n. 196 del 1997; il decreto ministeriale n. 142 del 1998 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con Ministero della pubblica istruzione e Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, nonché M. Biagi, M. Tiraboschi (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 68; G. Bubola, *I contratti a contenuto formativo e i tirocini formativi e di orientamento*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009; M. Lai, *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro, Commentario di diritto del lavoro*, Utet, Torino, 2008; G. Natullo, *Lavori temporanei e sicurezza del lavoro*, in R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro, riforma e vincoli di sistema*, Es, Napoli, 2004; P. Sciortino, *Flessibilità del lavoro e sicurezza sul lavoro: coesistenza o inconciliabilità*, in *LG*, 2002, 732.

2. Quali formatori per la sicurezza? Requisiti e competenze

- Per quanto attiene l'obbligo di formazione del datore, in caso di svolgimento diretto delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si veda in combinato disposto quanto aggiornato dal recente Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011 e quanto descritto in P. De Vita, *I requisiti dei responsabili e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione*, e G. Bubola, *Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi*, entrambi in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di) *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffr , Milano, 2009, e da ultimo i chiarimenti delle linee applicative della Conferenza Stato-Regioni del 25 luglio 2012. In ogni caso il datore di lavoro deve assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, pertanto le disposizioni in materia di formazione non coinvolgono solo il datore di lavoro, ma riguardano una platea ampia di destinatari, lavoratori, dirigenti, preposti. A tal proposito, si veda, P. De Vita, *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in M. Tiraboschi L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffr , Milano, 2009. Inevitabilmente la prevenzione degli infortuni sul lavoro necessita di conoscenza e consapevolezza dei rischi, circolazione dei dati, confronto e dialogo tra tutti i soggetti attori della sicurezza, come spiegato in L. Carollo, *Informazione e formazione dei lavoratori*, e P. De Vita, *Formazione dei responsabili e degli addetti del servizio di protezione e prevenzione*, entrambi in M. Tiraboschi L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 196/2009)*, Giuffr , Milano, 2009.

- Con l'approvazione del decreto interministeriale 6 marzo 2013 sono stati dettati i "criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro".

I requisiti richiesti ai formatori sono stati sanciti dalla Commissione consultiva permanente il 18 aprile 2012 e dovranno sostituire quelli stabiliti dalla Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

In base all'articolo 1 del decreto 6 marzo 2013, si considera qualificato il formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro che possieda il prerequisito del Diploma di scuola secondaria di secondo grado (con clausola di salvaguardia per chi gi  svolge l'attivit  di formatore) ed uno dei sei requisiti individuati nell'Allegato al decreto, che prendono in considerazione l'istruzione, la formazione e l'esperienza nell'attivit  formativa alla sicurezza sul lavoro in tre

aree tematiche: l'area normativa/giuridica/organizzativa, quella relativa ai rischi tecnico/igienico-sanitari e quella pertinente l'ambito relazioni/comunicazione.

I formatori che non siano in possesso del requisito possono svolgere ugualmente la propria attività, ma solo se sono in grado di dimostrare che, alla data del 18 marzo scorso, giorno di pubblicazione del provvedimento in Gazzetta ufficiale, possedevano almeno uno dei criteri previsti, e se aderiscono all'obbligo dell'aggiornamento triennale introdotto dal decreto.

Inoltre, tali requisiti non sono vincolanti in riferimento ai corsi di formazione già formalmente e documentalmente approvati e calendarizzati alla data di pubblicazione dell'avviso del decreto (avvenuta con comunicato del ministero del Lavoro in *GU*, 18 marzo, n. 65).

Il decreto entrerà in vigore dodici mesi dopo la data della pubblicazione dell'avviso nella Gazzetta Ufficiale, ossia il 18 marzo 2014.

All'articolo 4, comma 2, si specifica che per un periodo di ventiquattro mesi dall'entrata in vigore del decreto «i datori di lavoro possono svolgere attività formativa per i propri lavoratori se in possesso dei requisiti di svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione di cui all'articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, nel rispetto delle condizioni di cui all'accordo del 21 dicembre 2011. Al termine di tale periodo il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente l'attività formativa deve dimostrare di essere in possesso di uno dei criteri previsti nel documento allegato al decreto 6 marzo 2013».

- Al di là degli aspetti normativi e burocratici, in campo scientifico possiamo trovare una vasta letteratura che tratta la formazione. Grazie ad essa si riscontrano molteplici dati che ci danno informazioni rispetto alla sua efficacia e alle competenze che un formatore dovrebbe avere. Infatti, una delle prime meta-analisi che è andata ad indagare l'efficacia della formazione manageriale risale al 1986 ed ha fatto emergere che la sua efficacia, in media, è moderata. Per un maggiore approfondimento si veda M.J. Burke, R.R. Day, *A cumulative study of the effectiveness of managerial training*, in *Journal of Applied Psychology*, 1986, vol. 71, 232-45. Ulteriori ed recenti indagini non hanno dato risultati molto più incoraggianti. Si è riscontrato, ad esempio, che l'efficacia dei programmi di sviluppo della leadership è molto variabile: alcuni sono molto efficaci, mentre altri per nulla. Si è giunti alla conclusione che questi tipi di programmi sono efficaci solo quando vi è l'incontro tra programmi "giusti" e persone al momento "giusto". Si veda D.B. Collins, E.F. Holton, *The effectiveness of managerial leadership development programs: a meta-analysis of studies from 1982 to 2001*, in *Human Resource Development Quarterly*, 2004, vol. 15, 217-48.

- A prescindere della dimostrata problematicità dell'efficacia dei programmi di formazione, vi è da considerare che vi sono anche dei costi, che le organizzazioni devono sostenere per implementarli. Si pensi che negli Stati Uniti si spendono dai 60-70 miliardi di dollari all'anno per la formazione nei luoghi di lavoro. Cfr. S.L. Lynch, *Worker survey shows training key to attracting, retaining talent*, Associated Press, Boston (MA), 1998. In Australia se ne spendono 5 di miliardi all'anno, si veda L. Allan, *The myth of the Silver bullet and how impropbe the effectiveness of training*, Australian Institute of Training and Development, 2002. Molto probabilmente questa situazione potrebbe essere migliorata se si prestasse più attenzione alla figura del formatore, che ha un ruolo centrale in un processo di formazione. Si veda J.M. Ricks Jr., J.A. Williams, W.A. Weeks, *Sales trainer roles, competencies, skills, and behaviors: A case study*, in *Industrial Marketing Management*, 2008, vol. 37, 593-609. Sull'importanza della valutazione della prestazione del formatore, ai fini formativi, si veda M. Warren, *Training for results: A system approach to the development of human resources in industry*, Addison-Wesley Publishing Company, Reading (MA), 1969. Infatti essa potrebbe evitare delle situazioni che a volte si possono incontrare come ad esempio quelle dove alcuni formatori utilizzano unicamente una particolare tecnica consapevoli del fatto che mette in evidenza i punti di forza personali pur non essendo una tecnica appropriata per ogni situazione. R. Erffmeyer, K. Russ, J. Hair, *Traditional and high-tech sales training methods*, in *Industrial Marketing Management*, 1992, vol. 21, n. 2, 125-131. Questi dati fanno presupporre che il ruolo del formatore sia strategico in un processo efficace di formazione e di conseguenza, a cascata, rendono saliente il tema delle competenze di un formatore.

- In letteratura si possono trovare vari studi che cercano di individuare quali siano le competenze e le capacità adeguate di un formatore che rendano efficace un processo di formazione. Una di queste è la capacità di insegnare. Si veda, M.W. Galbraith, *Becoming an effective teacher of adults*, in M.W. Galbraith (ed.), *Adult Learning Methods*, Krieger Publishing Company, Krieger Drive, Malabar (FL), 1998. Per altri autori, invece, è la capacità di rilasciare feedback ad essere molto importante, cfr. R.J. Wlodkowski, *Enhancing adult motivation to learn: a guide to improving instruction and increasing learner achievement*, Jossey-Bass, San Francisco, 1993. Altri ancora sostengono che una delle competenze primarie per un formatore è quella di saper creare una comunità di apprendimento confortevole. Cfr. S.J. Olson, L. Pachnoswski, *An experince in preparino technical instructors for the virtual classroom: lesson learned*, in *ATEA Journal*, 1998, 6-8. Ancora, una competenza molto importante è l'aggiornamento, l'apprendimento continuo, cfr. S. Caudron, *Become an idea agent*, in *Training*

and Development, 2001, vol. 55, n. 10, 26. Altri autori sostengono che un formatore dovrebbe utilizzare una interazione collaborativa nel pianificare e organizzare la formazione, favorire un clima per l'apprendimento, utilizzare e incoraggiare una comunicazione cooperativa e saper riconoscere che i sentimenti delle persone sono fondamentali per favorire le relazioni nelle esperienze di apprendimento. Si veda R.S. Caffarella, S.B. Merriam, *Learning in adulthood: a comprehensive guide*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1999. Sull'importanza della capacità di *problem solvin* si veda B.B. Brenstein, R.A. Goldbeck, W.A. Hillix, M.H. Marx, *Application of the half split techique to problem solvine tasks*, in *Journal of Experimental Psycology*, 1957, vol. 53, 330-8.

- Oltre a questi studi ci sono autori che nel trattare il discorso “formatore e competenze” considerano i differenti tipi di formazioni con annesse le differenti tipologie di formatori. Questo è il caso di Avallone, che nel suo manuale, sostiene che il termine formazione ha acquisito nel tempo un significato meramente convenzionale trasformandosi in un grande contenitore, nel quale è possibile riversare attività e situazioni profondamente diverse. Egli suddivide la formazione in quattro differenti tipologie le quali rispecchiano anche quattro “tipi” di formatori. Per un maggior approfondimento F. Avallone, *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, Carocci, Roma, 2011, 599.

3. Il libretto formativo del cittadino

- A conclusione degli aspetti formativi, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, non può non essere considerato il cosiddetto libretto informativo. È un documento personale, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa e le competenze acquisite in modo non formale e informale. Raccoglie e documenta informazioni, dati e attestazioni relativi alle esperienze effettuate in ambito educativo/formativo, lavorativo, sociale, ricreativo o familiare. Responsabili del rilascio del libretto sono le Regioni, che possono delegare questo compito ad altri soggetti, mentre responsabile dell'aggiornamento è l'individuo che ne è titolare. Sul punto si veda Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Libretto formativo*, disponibile su www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europolavoro/SezioneEuropaLavoro/Utilities/Glossario/Librettoform.htm, e inoltre L. Rustico, *Libretto formativo del lavoratore*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), Testo

unico sulla salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.lgs. n. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, 673 ss.

- Nell'intento del legislatore il libretto formativo si pone come strumento di documentazione trasparente, coerentemente con le strategie e le azioni dell'Unione europea finalizzate ad attestare le competenze e la mobilità delle persone, tanto che il libretto può essere considerato il corrispettivo italiano di Europass. Cfr. la decisione del Parlamento e del Consiglio dell'Unione europea, relativa al quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, 15 dicembre 2004. Circa le funzioni e i vantaggi del libretto formativo si veda Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Europolavoro, Libretto formativo del cittadino; disponibile su www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europolavoro/SezioneCittadini/Formarsi/FormazionePermanente/Libretform.htm, nonché la Relazione di accompagnamento alle disposizioni integrative e correttive, ex art. 1, comma 6, della l. n. 123/2007, al d.lgs. n. 81/2008, in P. De Vita, M. Giovannone (a cura di), *Le modifiche al Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Bollettino ADAPT, speciale, 2009, n. 13. Inoltre, lo stesso attua il concetto di «portabilità» della formazione e si configura come strumento di registrazione unitaria delle competenze, comunque acquisite, descritte e/o certificate secondo le procedure regionali, improntato ai concetti comunitari di *lifelong e lifewide learning*, che sottolineano la necessità, per gli individui, di potersi formare, valorizzare le proprie esperienze e apprendere in modo continuo esercitando i propri diritti di cittadinanza e di sviluppo professionale. In materia Regione Lombardia – Direzione Generale Sanità, Nota prot. H1.2008. 0021498 del 30 maggio 2008, contenente indicazioni sulle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

- Proprio il libretto formativo è una delle innovazioni più significative del decreto legislativo n. 81 del 2008, infatti l'intento del legislatore è quello di costituire – tramite esso – il regime di documentazione delle attività formative finalizzato a garantire la tracciabilità delle competenze acquisite da parte di ciascun lavoratore anche in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Questo strumento, previsto originariamente dall'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 e regolamentato dal successivo decreto ministeriale n. 174 del 2001, solo con il decreto legislativo n. 276 del 2003 ha ricevuto una prima concreta spinta attuativa, ma ancora oggi non riesce a trovare una sua esatta collocazione a causa, soprattutto, di un meccanismo attuativo complesso, ancora sperimentale. Sul punto Altalex, *Formazione: on line il libretto formativo del cittadino*, 2005, n. 1303.

• Per ciò che concerne l'aspetto contenutistico è indispensabile rimarcare che esso consente di rendere riconoscibile l'apprendimento non formale o informale che in tal modo viene documentato e reso trasparente. Sul punto Organisation for Economic Co-operation and Development, *Activity on Recognition of Non-Formal and Informal Learning Italy Country Background Report*, 2007, e ECOTEC, *European Inventory of informal and non-formal learning*, 2008 (Cfr. su www.uk.ecorys.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf). In questo senso, non bisogna dimenticare che il processo di validazione ha natura volontaria, come riconosciuto dai Principi europei sulla validazione. Cfr. Consiglio Europeo, *Progetto di conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio relative ai principi comuni europei concernenti l'individuazione e la convalida dell'apprendimento non formale ed informale*, consultabile su: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_it.pdf. Sul piano tecnico, il nuovo formato, predisposto dalle Regioni, può essere cartaceo o elettronico. Lo stesso poi è allegato alla Scheda anagrafico-professionale del lavoratore nell'ambito della Borsa continua nazionale del lavoro. È costituito da due sezioni, l'una prevalentemente anagrafica, l'altra si occupa delle competenze, di base, tecnico-professionali e trasversali. Come accennato, un ruolo critico lo gioca la singola Regione che è responsabile del rilascio del libretto, con facoltà di delegare tale compito a terzi, e può decidere l'organizzazione del libretto da essa rilasciato nel modo ritenuto più opportuno, nonché le modalità di assistenza per la sua compilazione. Per visualizzare le quattro fasi necessarie per la prima costituzione del Libretto si legga E. Perulli, *Libretto Formativo del cittadino: nota sulla attuale operatività*, in http://www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat18febbraio2010n6.1971.1.100.1.html?int=node/newsletter&ext=template/template_newsletter, 10 febbraio 2010; G. Di Francesco, E. Perulli, *Il libretto formativo del cittadino: dal decreto del 2005 alla sperimentazione: materiali e supporti metodologici*, Collana Studi e ricerche, Isfol, Roma, 2007, 12.

CAPITOLO IV

INDIRIZZI, BUONE PRATICHE E PERCORSI VIRTUOSI PER LA FORMAZIONE

Sommario: **1.** Linee guida (indirizzo) e buone prassi a livello europeo. – **2.** Linee guida e buone prassi per la sicurezza di giovani e donne nel contesto italiano. – **2.1.** Il quadro concettuale e normativo – **2.2.** Le misure di conciliazione vita-lavoro: esempio di buone prassi per la salute e sicurezza delle donne. – **2.3.** Linee guida e buone prassi per i giovani. – **3.** Il tema della formazione per la sicurezza dei lavoratori nella contrattazione nazionale e decentrata: uno sguardo al settore delle pmi artigiane.– **3.1.** La salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione nazionale e decentrata. – **4.** I percorsi virtuosi per la formazione e sicurezza dei lavoratori e raccolta di eventuali *case studies* aziendali. – **5.** I sistemi di qualificazione delle imprese e la formazione per la sicurezza quale criterio di selezione delle imprese e dei lavoratori autonomi sul mercato.

1. Linee guida (indirizzo) e buone prassi a livello europeo.

- In Europa gli ambienti di lavoro sono mutati e sono in continua evoluzione, perciò è necessario dedicare una particolare attenzione alla individuazione di appositi percorsi formativi e strumenti, con i quali è possibile controllare l’impatto di tale cambiamento sulle condizioni di sicurezza sul lavoro, al fine di contenere il fenomeno infortunistico. In modo specifico, come detto in precedenza, nuove tecnologie, nuove modalità di organizzazione e gestione del lavoro, possono creare nuovi rischi legati all’aumento dello stress con possibili conseguenze sulla salute dei lavoratori. Anche la precarietà del lavoro comporta spesso la necessità di svolgere più lavori, o di lavorare a ritmi più serrati con crescita della percentuale di rischio infortuni. Per approfondimenti in merito, si veda, V. Gash, A. Mertens, L. Romeu Gordo, *Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain*, IAB, Discussion paper, 2006, n. 8.

- L'insieme di questi fenomeni, rende evidente quanto sia necessaria l'elaborazione di una strategia per individuare percorsi di formazione e misure efficaci di prevenzione per la generalità dei lavoratori, che tengano conto per alcuni aspetti, anche a specifiche tipologie di lavoratori, quali i lavoratori vulnerabili. Tra gli strumenti da mettere in campo, ci deve essere la valorizzazione di strumenti non vincolanti quali buone pratiche, codici di condotta, campagne di sensibilizzazione, informazione e formazione, individuati anche dagli Organismi Europei, che rendano raggiungibili gli standard di sicurezza prefissati. La Strategia Europea per il periodo 2007-2012, si propone appunto la riduzione del numero di infortuni, in tutti gli Stati, del 25%, anche mediante l'adozione dei suddetti strumenti non vincolanti. Sul punto la comunicazione della Commissione Europea, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo del lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, COM(2007) 62 def, 21 febbraio 2007.

- Le buone prassi rappresentano uno strumento molto importante per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. In ambito comunitario, va segnalata l'esperienza del Regno Unito sicuramente all'avanguardia, per quanto concerne le buone prassi. Nello specifico l'HSE, dal 1° aprile 2008, organo permanente per la salute e sicurezza, è diventato l'unico ente competente a livello nazionale per la promozione del miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro e ha elaborato un procedura tipo, in cinque stadi, tramite il coinvolgimento delle imprese e dei lavoratori, al termine della quale possa venire costruito ed adottato un documento di valutazione del rischio che, oltre a considerare la normativa generale, sia concretamente adattato alla singola realtà produttiva.

- La procedura proposta, secondo cui la valutazione dei rischi si deve identificare con una serie di azioni pratiche e concrete per proteggere i lavoratori dagli infortuni e non come una serie di procedure formali adattate burocraticamente, è stata usata anche per elaborare un data-base di documenti di valutazione del rischio/quadro per una serie di attività produttive non convenzionali quali ad esempio: negozio di alimentari/giornalaio, salone di parrucchiere, ecc.

- Il principio che informa l'attività dell'HSE è quello secondo il quale ogni attività ha delle proprie particolarità ed è differente dalle altre e che nessuno meglio degli stessi operatori, adeguatamente formati in materia di sicurezza sul lavoro, è in grado di individuare le migliori strategie prevenzionistiche. Sul punto, cfr. HYPERLINK, www.hse.gov.uk/risk/casestudies/index.htm; www.hse.gov.uk

/risk/casestudies/index.htm.

- Anche l’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro coerentemente con la sua missione controlla, raccoglie e analizza i risultati scientifici, le informazioni statistiche e le misure preventive applicate in Europa rendendole accessibili a tutte le parti interessate, tra cui rappresentanti per le questioni di salute e di sicurezza e personale direttivo, datori di lavoro e lavoratori, parti sociali e responsabili politici. La condivisione delle buone prassi è il fulcro dell’impegno dell’Agenzia per lo sviluppo di una cultura della prevenzione in Europa. Le buone prassi che sono state attuate con successo presso un luogo di lavoro possono essere adattate e utilizzate altrove.

- L’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro individua e raccoglie le buone pratiche secondo tre diversi approcci: un approccio olistico, un approccio basato sui modelli di studio, un approccio basato sui luoghi di lavoro. Per un approfondimento, si veda: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, *Formazione alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Buone pratiche in ambito comunitario, nazionale e regionale*, 2007.

- L’Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro ha condotto uno studio volto a promuovere buone pratiche nella prevenzione dei rischi, in particolare, riguardanti i giovani lavoratori. Secondo tale studio, occorre promuovere una cultura della prevenzione tra i giovani neoassunti, attraverso una serie di politiche e pratiche di informazione e formazione professionale. Lo studio esamina casi che riguardano iniziative di formazione e di tutoraggio, formazione che viene svolta all’interno di organizzazioni che dispongono di un sistema efficace di gestione della SSL per prevenire l’esposizione dei giovani lavoratori ai pericoli. Sul punto, si veda, European Agency for Safety and Health at Work, *OSH in figures: Young workers – Facts and figures, European Risk Observatory Report*, 2007, consultabile su: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7606507>.

2. Linee guida e buone prassi per la sicurezza di giovani e donne nel contesto italiano

2.1. Il quadro concettuale e normativo

- In ambito nazionale è ormai consolidata l’importanza dell’adozione di buone prassi in grado di orientare i comportamenti dei datori di lavoro, dei

lavoratori e di tutti i soggetti interessati, volte ad un'efficace politica di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente, cfr. la lettera *l* della legge delega 3 agosto 2007, n. 123 (contenente i principi e criteri direttivi generali nel rispetto dei quali il Governo era delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro).

- Le buone pratiche possono definirsi come esempi di innovazione riuscita, di procedure, di soluzioni, di servizi e processi che riescono ad imprimere un reale miglioramento nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di efficacia, efficienza e sostenibilità. Una buona pratica dovrebbe mostrare i passaggi e i metodi che possono essere sviluppati all'interno di un posto di lavoro o di una organizzazione per ridurre i rischi per la salute dei lavoratori. Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ha definito compiutamente le c.d. buone prassi quali «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica», adottate volontariamente e la cui finalità è quella di promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Secondo un approccio integrato della valutazione e gestione dei rischi, indispensabile è la sinergia tra i diversi attori istituzionali della sicurezza del lavoro ai fini dello sviluppo di un sistema della prevenzione, mirato al contenimento del fenomeno infortunistico, con particolare riguardo a quei settori nei quali l'incidenza dello stesso mantiene livelli elevati, cfr. la lettera *n* della legge delega n. 123 del 2007. In tale contesto, le Regioni, insieme all'Inail, all'Ispesl e agli organismi paritetici, sono chiamate a svolgere un ruolo importante nella elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi, perché queste risultino coerenti con le vigenti leggi e rispondano a criteri validi e innovativi da un punto di vista tecnologico. Si viene, così, incontro alle esigenze reali delle imprese, soprattutto di medie e piccole dimensioni, attraverso la predisposizione di un sistema integrato della prevenzione, fruibile da tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

- La stessa diffusione delle buone prassi ha riscontri positivi nella politica prevenzionale delle imprese attraverso una riduzione degli infortuni e malattie professionali e dei relativi costi sociali, e una crescita della cultura della sicurezza.

L'organizzazione e la circolazione delle buone pratiche, utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, potrà e dovrà avvenire anche attraverso il sistema informatico nazionale per la prevenzione (Sinp).

2.2. Le misure di conciliazione vita-lavoro: esempio di buone prassi per la salute e sicurezza delle donne

- Diverse aziende hanno adottato comportamenti, che pur non strettamente connessi al problema della sicurezza sul lavoro, tuttavia vanno comunque ad incidere sul “benessere” dei lavoratori, e quindi sulla loro salute. Sul punto G. Del Mare, R. Mannheimer, L. Riva, E. Spaltro, *Il benessere nel lavoro*, Sperling e Kupfer Editori, Milano, 1998; E. Spaltro, *Qualità, psicologia del benessere e della qualità della vita*, Patron, Bologna, 1995; inoltre, l’indagine svolta nel 1998 dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro ed il relativo documento *Coniugare famiglia e lavoro: le soluzioni lavorative di donne e uomini*, in www.bollettinoadapt.it, indice A-Z, voce *Famiglia e lavoro*. Si tratta di misure specificamente rivolte alla tutela del lavoro femminile ed esattamente alle peculiari esigenze familiari delle donne lavoratrici. Per quanto attiene alla validazione delle buone prassi che riguardino in tutto o in parte le differenze di genere, è importante considerare il documento della Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro del 21 settembre 2011, il quale fornisce indicazioni in merito la compilazione del modello di presentazione per la validazione delle stesse, ai sensi dell’articolo 6, comma 8, lettera *d*, del decreto legislativo n. 81 del 2008. Nell’ottica di genere si può ragionevolmente affermare che è ormai radicata una non trascurabile incidenza dei carichi familiari, sul maggior numero di infortuni al femminile, ossia quelli che avvengono *in itinere*, nonché per quanto attiene allo stress-lavoro correlato. Si veda l’Inail che nelle sue linee di indirizzo per la valutazione dello stress da lavoro, *Valutazione e gestione del rischio stress-lavoro correlato. Manuale d’uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.*, pubblicate nel 2011, disponibile anche in www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_PUBBLICAZIONI&nextPage=PUBBLICAZIONI/Tutti_i_titoli/Prevenzione_e_sicurezza/Valutazione_e_gestione_del_rischio_stress_lavoro-correlato/index.jsp, che, dopo il documento generico della Commissione consultiva, ha espressamente previsto, nella tabella degli indicatori relativi ai fattori di contesto del lavoro obbligatori, anche quello dell’interfaccia o conciliazione vita-lavoro, sulla consapevolezza del fatto che i fattori di tensione o legati ad impegni domestici da conciliare possono influire negativamente sullo stato di inadeguatezza rispetto alla mansione lavorativa e generare stress. Ciò determina l’importanza, in un’ottica di prevenzione e tutela della salute e sicurezza attenta alle differenze di genere, delle buone prassi in materia di conciliazione vita-lavoro. Infatti, nelle aziende impegnate in tale ambito, è possibile riscontrare nei dipendenti una migliore salute e benessere personale, come si legge nel Rapporto della Fondazione per la Diffusione della

Responsabilità Sociale delle Imprese, *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, ICSR, marzo 2011; G. Faldetta, *Corporate Family responsabilità e work life balance*, Franco Angeli, Milano, 2008. Sulle molteplici tipologie di azioni finanziate, ampliate anche dalla previsione della legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), e individuabili nel part-time reversibile, nel telelavoro, nel lavoro a domicilio, nella banca delle ore, nell'orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, nelle forme di orario concentrato (con specifico interesse per i progetti che prevedono l'applicazione, in aggiunta alle misure di flessibilità, di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati) si leggano lo studio della Fondazione per la diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese; Italia Lavoro, *Il part-time tra condizionamenti di genere e caratteristiche territoriali*, 24 febbraio 2011, e A. Spurgeon, *Working Time: its Impact on safety and Health*, ILO, 2003. In generale una riflessione comune è che la conciliazione è una questione non risolvibile soltanto attraverso interventi normativi, ma ha bisogno di una sperimentazione continua, attraverso studi e monitoraggi, e dell'adozione di tutta una serie di azioni positive e *best practices* che siano fatte proprie dalle aziende pubbliche e private, dalle parti sociali e dagli operatori del mercato del lavoro. Per commenti sul punto si leggano G. Gottardo, *Le azioni positive nel settore privato. Le nuove modalità di organizzazione e Funzionamento del Comitato Nazionale di Parità*, in M. Barbera (a cura), *La riforma delle Istituzioni e degli strumenti delle Politiche di Pari Opportunità*, Nuove leggi civ. comm. Cedam, Padova, 2003, 674; V. Viale, *Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, collana Focus Isfol, luglio 2011; Istat, *Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica Dott.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, Roma, 26 gennaio 2010; R. Ranaldi, M.C. Romano (a cura di), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Istat, Roma, 2008. In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle Regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città. La finalità dell'intervento legislativo è stata focalizzare l'attenzione su forme di flessibilità per la conciliazione ed armonizzazione tra vita privata e vita professionale tali da consentire ai genitori una reale redistribuzione dei compiti per la cura dei figli con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly*. Sul punto per approfondimenti si vedano G. Faldetta, *Corporate Family*

responsabilità e work life balance, F. Angeli, Milano, 2008; S. Yeadle, A. Wigfield, R. Crompton, J. Dennet, *Employed carers and family-friendly employment policies*, The Policy Press and Joseph Rowntree Foundation, Bristol, 2002; M.C. Cipd, *Getting the Right Work - Life Balance*, Chartered Institute of Personnel and Development, 2000; G. Proia, M. Gambacciani, *Flessibilità del mercato del lavoro, tutele previdenziali, nuovi ammortizzatori sociali. Totalizzazione e flessibilità*, in *DRI*, 2009, n. 4, 869; F. Kostoris, *Le politiche per la donna nel mercato del lavoro*, in *DRI*, 2008, n. 2, 479.

- In tal modo il legislatore ha risposto alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni concrete articolate prevalentemente su tre livelli: culturale, sulle politiche dei tempi delle città (richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie) e in ambito aziendale mobilitando aziende e parti sociali e orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

- Tali buone prassi nate inizialmente in un'ottica di promozione e favoreggiamento dell'occupazione al femminile sono in realtà rivolte ad entrambi i generi ed è indubbio che abbiano riflessi positivi anche sui giovani, in quanto si concretizzano in un maggior benessere sul luogo di lavoro (perché magari possono terminare l'università o pensare a costruirsi una famiglia), riducendo di fatto l'esposizione a determinati rischi lavoro-correlati, quali ad esempio quelli legati allo stress.

2.3. Linee guida e buone prassi per i giovani

- Un ruolo importante dell'Agenzia Europea è, altresì quello di promuovere buone pratiche nella prevenzione dei rischi per i giovani lavoratori. In merito European Agency for Safety and Health at Work, *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, European Risk Observatory Report, 2007, disponibile su <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7606507>. Da tale studio emerge che occorre promuovere una cultura preventiva fra i neoassunti, ma anche a tutti i livelli dell'istruzione. Oltre alle misure normative volte a migliorare il lavoro e i luoghi di lavoro, gli Stati membri stanno definendo e attuando politiche e pratiche nell'istruzione e nella formazione professionale. Il report presenta casi di azioni di successo condotte nell'ambito della prevenzione dei rischi per i giovani lavoratori. Molti di questi casi riguardano iniziative di formazione e di tutoraggio ed è importante sottolineare il fatto che questa formazione si è svolta all'interno di

organizzazioni che dispongono di un sistema efficace di gestione della SSL per prevenire l'esposizione dei giovani lavoratori ai pericoli. La formazione rappresenta solo una parte del loro sistema di gestione della SSL. La partecipazione al progetto di altri membri del personale sul luogo di lavoro viene considerata fondamentale, come pure la cooperazione con le parti interessate quali gli istituti scolastici, gli ispettori del lavoro e i sindacati. Casi studio sul luogo di lavoro indicano, inoltre, i potenziali vantaggi derivanti dall'investimento nei giovani lavoratori: la formazione in materia di SSL non solo contribuisce a sviluppare le capacità dei giovani lavoratori stessi, ma può anche accrescere la percezione dei rischi legati alla SSL nell'intero organico. Si veda in tema di buone prassi adottate a livello regionale, con una panoramica anche a livello comunitario e nazionale, il rapporto *Formazione alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Buone pratiche, in ambito comunitario, nazionale e regionale*, della Regione Friuli Venezia Giulia, 2007, contenente le principali politiche sulla formazione, in tema di sicurezza e salute sul lavoro, a partire dal livello comunitario, passando per quello nazionale, per concludere con una disamina dell'ambito regionale, oltre alla descrizione delle sedici buone prassi selezionate, raggruppate intorno a tre categorie principali che corrispondono ad altrettanti approcci cui possono essere ricondotte. Si tratta di approcci che risentono dello schema metodologico proposto in merito dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la formazione sul lavoro, ma ne propongono anche in parte un ampliamento ed un'integrazione. Diverse buone pratiche si rinvengono in misure preventive volte alla formazione sin dal processo educativo, al fine di assicurare ad ogni studente la giusta informazione e formazione riguardo i rischi, affinché ogni giovane che si affacci al mondo del lavoro abbia la giusta consapevolezza in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. L'istruzione pre-lavorativa sulla SSL, insieme alla formazione, sono parte dell'obiettivo di preparare i giovani al lavoro. È importante che, prima di iniziare a lavorare, i giovani ricevano una formazione efficace in materia della SSL, impartita in un lasso di tempo adeguato e comprensiva di indicazioni sui pericoli specifici correlati al lavoro e i pericoli generici comuni a tutti i luoghi di lavoro. I lavoratori devono conoscere le misure di protezione, le indicazioni sulla condotta da adottare quando si ritiene di operare in un ambiente non sicuro, le indicazioni delle persone a cui rivolgersi per avere consigli, quelle sul da farsi in caso di emergenze, infortuni o episodi per i quali è necessario applicare misure di pronto intervento, e le loro responsabilità nel collaborare con il datore di lavoro sulle questioni di sicurezza.

3. Il tema della formazione per la sicurezza dei lavoratori nella contrattazione nazionale e decentrata: uno sguardo al settore delle PMI artigiane

3.1. La salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione nazionale e decentrata

- Il tema dell'incidenza della contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro non è certamente nuovo; già ne parlava L. Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1986, ponendosi come obiettivo l'esame critico del ruolo della stessa, ai fini del controllo e della tutela della salute negli ambienti di lavoro, nel tentativo di eliminare la concezione dell'organizzazione del lavoro come "variabile indipendente" rispetto alla sicurezza del lavoro. A quasi trent'anni dalle riflessioni di Montuschi, la contrattazione collettiva non ha assunto un ruolo realmente significativo nel complessivo sistema delle fonti di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche se non si può nemmeno attendere molto di più, considerando, in estrema sintesi, la scarsa o nulla "negoziabilità" della materia stessa, in funzione del carattere indisponibile del bene tutelato – la salute – che ovviamente comporta la necessità di rigidi vincoli legislativi. Su ruolo, potenzialità e limiti della contrattazione collettiva, si vedano, P. Campanella, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, n. 2, suppl.; G. Natullo, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995; S. Renga, *Modello sindacale di tutela della salute*, in *Lavoro e diritto*, 1994, n. 4; A. Tampieri, *Azione sindacale e contrattazione collettiva nella tutela delle condizioni di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, I, 551 ss.; C. Zoli, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2000, I, 625.

- Le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva, nell'evoluzione del contesto normativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, hanno oggi un carattere molto meno conflittuale e assai più partecipativo rispetto al periodo storico dal quale siamo partiti: da una funzione di "controllo" sull'applicazione di standard minimi di tutela, si è passati gradualmente ad una funzione "promozionale" di standard di prevenzione, di carattere soprattutto "procedurale".

- Ciò, per un verso, in virtù dell'approccio ed impulso comunitario: la normativa europea, infatti, da cui promana l'attuale legislazione italiana, si è da

subito contraddistinta per un approccio “partecipativo” si veda G. Arrigo, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell’ordinamento comunitario*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007; G. Natullo, voce *Sicurezza del lavoro*, in *Enciclopedia del diritto*, Annali, IV, 2011; per altro verso, perché la rilevante legiferazione dell’ultimo ventennio (dal d.lgs. n. 626/1994 sino al d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009) ha tendenzialmente “messo nell’angolo” la contrattazione collettiva, come potenziale fonte di standard minimi di tutela, lasciandole di fatto un ruolo ben più marginale di previsione di regole “virtuose”, ma che vengono per così dire in seconda linea rispetto all’osservanza degli standard obbligatori di tutela.

- L’impostazione adottata dal T.U. Salute e Sicurezza è di tipo post-corporativo, per cui le materie non sviscerate a livello legislativo devono esser concettualizzate e attuate in sede di contrattazione. È così che l’accordo collettivo mantiene la sua centralità, attraverso una considerevole presenza di deleghe e richiami operata dal legislatore. La materia più cospicua, che risulta rinviata alla contrattazione collettiva, è la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Un primo riferimento è proprio riscontrabile in tema di formazione di questa figura istituita in tutte le aziende o unità produttive a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo e definita dall’articolo 2, lettera *i*, quale «persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro».

- Parallelamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro può essere perseguito attraverso la contrattazione aziendale. Le modalità di intervento possono essere le più varie e quindi difficilmente riconducibili a categorie predefinite. Per una linea interpretativa delle stesse si guardi ad una ricerca dello Institute for Employment Studies- IES, centro di ricerca indipendente nel Regno Unito, intitolata *What Works at work? Review of evidence assessing the effectiveness of workplace interventions to prevent and manage common health problems*, Crown, 2007.

- L’analisi della letteratura esistente pone in evidenza la correlazione positiva tra esistenza di pratiche partecipative e consultive relative alla sicurezza e l’effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro. Efficaci sono anche quegli interventi che prevedono, nel loro sviluppo, una rete di comunicazione più dinamica e strutturata tra datori di lavoro e professionisti e esperti di salute e prevenzione, soprattutto in una logica di riabilitazione e ritorno al lavoro. Negli ultimi dieci anni diverse sono state le pratiche aziendali, contrattate o non

contrattate, che prevedono una strutturazione della partecipazione dei lavoratori alla valutazione dei rischi. Dalla Duracell Batterin in Belgio alla raffineria Statoil in Danimarca, dalla Mannesmannroehren-Werke Ag in Germania alla Hellenic Aerospace Industry (Hai), dalla Aer Rianta Irlandese all'italiana Angelantoni Industrie spa, si veda Ispesl, Dipartimento di igiene e sanità pubblica Università degli studi di Perugia, *Modelli di Buona pratica per la Promozione della salute nei luoghi di lavoro*, disponibile in www.ispesl.it/whp/buonepratiche.asp. Il luogo di lavoro potenzialmente rappresenta un veicolo efficace per la promozione e la prevenzione della salute. Il perimetro e l'organizzazione aziendale potrebbero costituire un canale importante di comunicazione per il miglioramento della salute dell'individuo, attraverso la strutturazione di campagne e strumenti di sensibilizzazione verso comportamenti orientati al miglioramento della condizione psicofisica del lavoratore. La capacità di guardare all'individuo come persona, e non solo come lavoratore, rientra in una logica sistemica di analisi delle determinanti che incidono sulla sicurezza sul lavoro. In primo luogo, è importante che gli interventi migliorativi considerino anche percorsi formativi capaci di intervenire sulle convinzioni e comportamenti errati dei lavoratori e della classe manageriale. La formazione non deve essere solo un momento di trasferimento di informazioni ma anche una "presa di coscienza" di quali debbano essere le procedure da seguire e quali ne potrebbero essere i relativi vantaggi in termini di sicurezza e salute personale. Relativamente alla formazione, è sicuramente da menzionare l'azienda Holcim, costruzioni, premiata dal *Sodalitas Social Award* per il 2007.

4. I percorsi virtuosi per la formazione e sicurezza dei lavoratori e raccolta di eventuali *case studies* aziendali

La politica in materia di SSL non è soltanto una questione di norme e regolamenti, che sono comunque fondamentali e che devono essere applicati sul luogo di lavoro; tuttavia, per conseguire miglioramenti tangibili delle condizioni di lavoro e una riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è necessario affiancare a norme e regolamenti un ventaglio di altri strumenti come il dialogo sociale, le buone prassi, le iniziative di sensibilizzazione, la responsabilità sociale dell'impresa, gli incentivi economici e le azioni di diffusione di una cultura della SSL. L'attuale strategia comunitaria si prefigge l'obiettivo di ridurre del 25% gli infortuni sul lavoro nell'UE entro il 2012. Per conseguire questo traguardo chiama in causa tutte le parti interessate, a qualsiasi livello: europeo, nazionale, locale e aziendale. Inoltre, molti paesi al di fuori dell'UE hanno elaborato strategie in materia di SSL per chiarire e dare orientamenti precisi sul

percorso generale da seguire nonché per fissare priorità in questo settore a livello nazionale, sul punto si vedano European Agency for Safety and Health at Work, *OSH Strategies*, in http://osha.europa.eu/en/organisations/osh_strategies; European Agency for Safety and Health at Work, *Oira promotion and implementation strategy*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/oira-promotion-and-implementation-strategy/view>; European Agency for Safety and Health at Work, *Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States (Executive summary)*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/summary-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>; European Agency for Safety and Health at Work, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, 2013, in <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020/view>. In Italia, la prevenzione del rischio infortunio sul lavoro ha negli ultimi anni assunto una notevole rilevanza mediatica per l'enorme impatto etico ed economico sulla comunità, oltre che per l'incidenza che può avere sull'immagine e la reputazione sociale delle aziende. Ma quanto tale tema sia nella realtà gestito in maniera "competente" nell'ambito dei progetti e delle attività di responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility – CSR) e di sviluppo sostenibile non è poi così scontato. Prendendo spunto da un'iniziativa formativa realizzata in Italia da un'azienda di grandi dimensioni, si possono effettuare riflessioni e considerazioni sul ruolo che le politiche di responsabilità sociale d'impresa assumono nell'ambito della formazione, informazione e prevenzione del rischio infortunio. Si veda sul punto, F. Monteverde, *La responsabilità sociale d'impresa e la formazione alla sicurezza sul lavoro*, in B. Bertagni, M. La Rosa, F. Salvetti (a cura di), *Gli strumenti dell'etica, l'etica degli strumenti e la responsabilità sociale*, F. Angeli, Milano, 2007, n. 106-107.

- Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ha definito compiutamente le c.d. buone prassi quali «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica», adottate volontariamente e la cui finalità è quella di promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, per approfondimenti in merito, S. Salvato, *Le buone pratiche quali strumenti di integrazione dei sistemi di sicurezza*, e G. Civolani, L. Schiavo, S. Salvato, *Contrattazione collettiva e buone pratiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, entrambi in Bollettino speciale Adapt, settembre 2009, n. 8, in www.bollettinoadapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat10settembre2009n8.1849.1.100.1.html.

- Un modello di selezione di buone prassi può essere differentemente utilizzato, a) in rapporto ai diversi attori che partecipano al processo di individuazione e di selezione di buone prassi, considerando il tipo di ruolo che vi esercitano e la funzione che attribuiscono agli altri attori; b) in rapporto al tipo di approccio di selezione che venga adottato, all'interno di una gamma che va da un approccio centrato sulla valutazione esterna di un nucleo di esperti, fino alla selezione centrata sulle preferenze degli utenti, in merito si veda, L. Dordit, *Formazione alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, Buone pratiche in ambito comunitario, nazionale e regionale*, in Ricerca dell'Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2007.

- Nella letteratura scientifica si trovano differenti studi di caso che descrivono vari percorsi formativi *On-the-job* i quali trattano la formazione di specifici settori o specifici mestieri. Un settore dove si è data molta importanza alla formazione e al continuo aggiornamento delle competenze dei lavoratori è quello aeronautico. L'industria aeronautica già da molti anni riconosce l'importanza degli errori umani negli incidenti i quali cercano di essere ridotti al minimo progettando efficaci programmi di formazione che permettano di aumentare l'efficienza e l'efficacia degli equipaggi di volo, sul punto S. Gregorich, J. Wilhelm, *Crew Resource Management training assessed*, in E. Wiener, B.R. Kanki, R.L. Helmreich, *Cockpit Resource Management*, Academic, Press, San Diego, 1993, 173-196.

- Un ulteriore testimonianza dell'importanza della formazione in questo settore lo possiamo trovare in uno studio che descrive accuratamente, l'aspetto normativo e tecnico di un percorso formativo OJT della figura addetta alla manutenzione degli aeromobili. In questo studio, vi è una rassegna della letteratura rispetto agli errori di manutenzione ed ai fattori che li contribuiscono. Nella analisi emerge che gli errori più comuni sono relativi alle installazioni. La causa di questi errori è determinata dalla scarsa formazione tecnica, da una formazione inadeguata, da tempistiche brevi, da mancanza di comunicazione e da fatica. L'autore delinea per la specifica figura un percorso educativo/formativo che con utilizzo della OJT permette di ridurre la percentuale di errore, si veda per approfondimenti O. Usanmaz, *Training of the maintenance personnel to prevent failures in aircraft systems*, in *Engineering Failure Analysis*, 2011, vol. 18, 1683-1688.

- Per approfondimenti sul tema, ulteriori *case studies* relativi alle piccole e medie imprese, si vedano Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro,

Promuovere la salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese europee (PMI), 2003, reperibile all'indirizzo <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/105>; Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, *Promuovere la salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese europee (PMI)*, 2004, reperibile all'indirizzo <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/107>, e sempre Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro, *Promuovere la salute e sicurezza nelle piccole e medie imprese europee (PMI)*, 2006, reperibile all'indirizzo <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/ag05001>.

5. I sistemi di qualificazione delle imprese e la formazione per la sicurezza quale criterio di selezione delle imprese e dei lavoratori autonomi sul mercato

- La disciplina relativa ai sistemi di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, di cui all'articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2008, ha inaugurato l'introduzione, nel nostro ordinamento, di una innovativa e moderna logica di selezione dei soggetti abilitati a operare in un determinato mercato, affidando, a dispetto dei criteri tradizionali, a valutazioni sostanziali, legate alle competenze, conoscenze e al rispetto di determinati standard organizzativi e contrattuali, l'accesso ad un determinato mercato. Dunque premiare i più diligenti, organizzati, esperti e formati in materia di sicurezza al fine di promuovere l'adozione di buone pratiche aziendali.

- L'intervento correttivo (d.lgs. n. 106/2009) si è preoccupato di individuare, in primo luogo, i settori in cui avviare, in sede di Commissione consultiva permanente, le prime sperimentazioni del sistema di qualificazione delle imprese. Il nuovo comma 1 dell'articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2008 indica, in particolare, il settore della sanificazione del tessile, dello strumentario chirurgico e l'edilizia, caratterizzati, come è noto, da intensi fenomeni di dumping sociale e contrattuale negli appalti e da tempo in attesa dell'adozione di un sistema di qualificazione e selezione dei soggetti abilitati a operare in questo specifico mercato. A seguito di un capillare lavoro, ancora incompleto, la Commissione ha individuato altri cinque settori in cui poter sperimentare altrettanti prototipi di qualificazione: vigilanza privata, trasporti, somministrazione di manodopera, lavori in ambienti confinati, ai sensi dell'allegato IV, punto 3, decreto legislativo n. 81/2008, attività di *call center* con specifica attenzione all'impiego di lavoratori coordinati e continuativi a progetto, collaboratori occasionali e titolari di partita iva, prevalentemente in regime di mono-committenza. La scelta, ancora una volta, è sorretta da valutazioni legate alla delicatezza dell'utenza finale, alta probabilità

infortunistica, complessità organizzativa, problematiche di dumping, ma, soprattutto, correlate all'utilizzo distorto di alcune fattispecie contrattuali, come l'appalto e il trasporto. Si veda, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Qualificazione delle imprese: opportunità per gli operatori, garanzie per i lavoratori*, in *Sicurezza e Prevenzione*, settembre 2011, n. 6; M. Lai, *La sicurezza del lavoro negli appalti*, in *RIMP*, 2011, 52. Circa il sistema di qualificazione in caso di somministrazione e appalto si legga M. Masi, *Qualificazione delle imprese: idoneità tecnico professionale nel nuovo Testo Unico*, in *A&S*, 2009, n. 5, 18; G. Scudier, G. Casella, *Idoneità tecnico professionale: nuove regole per gli appalti*, in *Ambiente & Sicurezza*, 2008, n. 1, 60; J Tschöll, *La nuova disciplina della sicurezza in materia di appalto e subappalto*, in *GLav*, 2008, 20. Il d.lgs. n. 81/2008, è stato altresì oggetto di modifiche ad opera del recentissimo d.l. n. 69/2013 (c.d. "decreto del fare"), il quale ha operato un sensibile e criticabile ridimensionamento, immediatamente efficace, con riguardo ai compiti della Commissione consultiva permanente in relazione ai criteri di qualificazione delle imprese. Da un lato, modificando l'art. 6, comma 8, lett. g, d.lgs. n. 81/2013, l'art. 32, comma 1, lett. *Ob*, d.l. n. 69/2013 stabilisce che la Commissione si limiti solo a discutere su tali criteri senza poterli più definire. Da un altro lato, in base all'art. 32, comma 1, lett. *a-bis*, d.l. n. 69/2013, che modificò l'art. 27, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, non è più nell'ambito della predetta Commissione, bensì in virtù del decreto presidenziale (di cui all'art. 6, comma 8, lett. g, competente a disciplinare il sistema di qualificazione delle imprese, acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni) che vengono individuati i settori, ivi compresi quelli della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e i criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sul punto si veda N. D'Erario *Le altre semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di) *Il lavoro riformato*, Le nuove leggi civili, Giuffrè, settembre 2013, 452.

- Prettamente per il settore edile, il legislatore ha previsto (anche se non ancora definitivamente disciplinato), come sistema di qualificazione, la patente a punti, attribuendo ad imprese e lavoratori autonomi un punteggio iniziale di idoneità, suscettibile di decurtazioni in ipotesi di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riferibili al datore. Tale meccanismo è estensibile ad altri settori, individuati con accordo interconfederale. Si legga, D. Pesenti, *Il sistema della patente a punti in edilizia*, in M. Tiraboschi L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n.106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 129 ss.

- Il sistema di qualificazione delle imprese, nella versione originaria del decreto legislativo n. 81/2008, rappresentava, a ben vedere, poco più di una intuizione teorica con minimi spazi di operatività pratica, limitandosi, difatti, a parlare di una «specificata esperienza, competenza e conoscenza» acquisita da imprese e lavoratori autonomi attraverso una “adeguata formazione” e non invece dimostrata e debitamente certificata in funzione della adozione di uno specifico modello di organizzazione e gestione (come quello, per esempio, di cui all’art. 30 del d.lgs. n. 81/2008). Si veda, M. Tiraboschi, *Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*, in L. Fantini, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n.106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009. Da qui il tentativo, in sede di intervento correttivo, di coordinare il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi con adeguate procedure e meccanismi di certificazione dei relativi modelli di organizzazione e gestione. Certificazione e qualificazione hanno rappresentato così, almeno nello schema di decreto approvato in prima lettura il 27 marzo 2009, gli strumenti per una migliore integrazione tra gli istituti posti a presidio del funzionamento del mercato del lavoro; successivamente con l’intervento delle Regioni e delle parti sociali il connubio si è affievolito, venendo meno alcuni riferimenti normativi che ne erano alla base. L’applicazione della certificazione nell’ottica della qualificazione delle imprese è finalizzata a garantire un posizionamento distintivo sul mercato della azienda che si avvalga di standard contrattuali ed organizzativi certificati, affinché la stessa possa godere di un vantaggio competitivo crescente, a seconda del livello acquisito, così come effetti premiali di natura penalistica, in ipotesi di reato, e benefici nei rapporti con la Pubblica amministrazione. Per un’analisi approfondita, P. De Vita, M. Giovannone, R. Montanari, M. Tiraboschi, *La «qualificazione delle imprese»: un nuovo modello normativo di riferimento per il sistema industriale integrato dei servizi tessili e medici affini - Il sistema di qualificazione delle imprese dopo il decreto legislativo n. 106 del 2009 di modifica del «Testo Unico» di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro*, 2009.

- Evidentemente lo schema di decreto correttivo ha aperto la strada alla codificazione di criteri di selezione delle imprese e dei lavoratori autonomi ammessi a operare in un determinato mercato o settore produttivo, attuale compito della Commissione consultiva permanente. Essi si distinguono in criteri inderogabili, il cui possesso è richiesto come *conditio sine qua non*, e preferenziali, così detti in quanto consentono la maturazione di requisiti ulteriori ai fini qualificatori. Cfr. Comitato 3, *La qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi. Identificazione dei settori, delle tipologie e dei criteri*, gennaio 2011.

- Il possesso di tali criteri dà diritto ad un trattamento preferenziale in sede di erogazione di finanziamenti, agevolazioni a carico della finanza pubblica e di aggiudicazione di appalti e subappalti pubblici, così come di affidamento, da parte del datore di lavoro, di servizi e forniture ai soggetti e alle condizioni indicate dall'articolo 26, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2008. Il risultato finale dell'operato della Commissione diventerà oggetto di un apposito documento, per poi essere trasfuso in un decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. Si è peraltro prospettata la possibilità di emanare distinti provvedimenti, al posto di un unico decreto, qualora emergesse la necessità di procedere più celermente per specifici settori. Si veda Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo (art. 6, comma 8, lett. e), d.lgs. n. 81/2008, n. 81 e s.m.i.*, marzo 2011.

- Il decreto legislativo n. 81 del 2008 e s.m.i. include l'informazione e la formazione tra le misure generali di tutela (art. 15), sottolineandone, così, l'importanza fondamentale nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, nello sviluppo di una più radicata cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro e nel coinvolgimento attivo di tutte le figure del sistema. In tale ottica l'obbligo di formazione e di aggiornamento, potenziando il concetto di educazione continua, è stato esteso a tutte le figure (escluso il datore di lavoro che non svolge direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione) che partecipano alla gestione della salute e sicurezza aziendale, ivi compresi i dirigenti ed i preposti, figure per le quali non vigeva alcun obbligo formativo nel decreto legislativo n. 626 del 1994. Sul punto M. Pellicci, G. Bracaletti, V. Manni, S. Stabile, A. Papale, F. Di Giorgi, M. Bellina, E. Lo Scrudato, B. Malorgio, T. Moschetta, A. Pizzuti, M. Spagnuolo, A. Williams, C. De Luca, *La formazione alla salute e sicurezza sul lavoro: il nuovo quadro normativo delineato dal d.lgs. 81/08, come modificato dal d.lgs. 106/09*, Appedice del volume *Sicurezza nel lavoro, quale formazione?*, Atti del Convegno Nazionale (Brescia, 27 e 28 novembre 2007), Istituto per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, Roma.

- Uno dei principali destinatari dell'attività di formazione e di informazione è il lavoratore. È attraverso l'adempimento, da parte del datore di lavoro e dei dirigenti, del dovere di informarlo e formarlo, sufficientemente, adeguatamente e in maniera comprensibile rispetto alle conoscenze linguistiche, che il lavoratore da soggetto passivo assume un ruolo attivo.

- La nuova normativa prevede una regolamentazione generale dell'attività di formazione ed informazione, contenuta nel corpo di norme del Titolo I del decreto, dedicato ai principi generali (artt. 36, 37). La durata, i contenuti minimi e le modalità di tale formazione sono stati definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 21 dicembre 2011. In materia di formazione ed informazione si veda oltre all'Accordo tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 21 dicembre 2011, anche Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, decreto 16 gennaio 1997, *Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione*, in *Gazzetta Ufficiale*, 3 febbraio 1997, n. 27; e per maggiori informazioni P. De Vita, *Formazione dei lavoratori e dei responsabili/addetti*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza*, Giuffrè, Milano, 2008; O. Di Monte, *L'informazione e la formazione dei lavoratori*, 179, e T. Giornale, *Informazione e formazione dei lavoratori*, entrambi in M. Ricci, *La sicurezza sul lavoro*, in M. Ricci, *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, Bari, 1999, 368.

- Gli aggettivi utilizzati dal legislatore nel definire la formazione dei lavoratori (adeguata, sufficiente, comprensibile, specifica) indicano che la progettazione della stessa va realizzata perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, così come ribadito dalla giurisprudenza, che ne ha sottolineato la necessaria "specificità" in relazione ad ogni singola attività lavorativa. Si vedano Corte di Cassazione penale, Sez. IV, sentenza 7 dicembre 2006, n. 34352; Corte di Cassazione penale, Sez. VI, sentenza 21 aprile 2006, n. 14175. Sui concetti di efficacia ed efficienza, M. Lai *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002, 200.

- Il decreto legislativo n. 106 del 2009 accanto alla formazione, da rapportare alle caratteristiche di pericolosità delle attività che si intendono avviare, ha aggiunto, quali utili riferimenti al riguardo, le attività di carattere facoltativo, disposte per le imprese familiari ed i lavoratori autonomi, nonché l'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera. Sul punto N. Paci, *I sistemi di qualificazione delle imprese*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo, *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa, Milano, 2010, 385.

- Esso ha, altresì, modificato l'articolo 27 decreto legislativo n. 81 del 2008, precisando che la formazione, così come erogata ed eventualmente attestata dagli

organismi paritetici, non è l'unico canale attraverso cui acquisire una idonea qualificazione, nonostante resti certamente il principale. Tale varco ha lasciato immaginare l'accesso di nuovi attori nello scenario laburistico. Sulla scorta dell'articolo 51, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 81 del 2008, si potrebbe delineare, ad esempio, un meccanismo di certificazione della qualità dell'impresa ai fini della salute e della sicurezza, affidato ad apposite commissioni specializzate, costituite nell'ambito degli stessi organismi paritetici e in collaborazione con le commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, di appalto e somministrazione.