

**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**

**EXECUTIVE SUMMARY**

*Progetto di Ricerca. n. 2040,  
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, Alessandra Innessi,  
Valentina Picarelli, Rosita Zucaro**



## EXECUTIVE SUMMARY

### **Il Rapporto: struttura e finalità**

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.

Le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro di giovani e donne, sono al centro del dibattito degli esperti in materia ormai da qualche tempo. Con l'accentuarsi della crisi economica mondiale, i toni del dibattito si sono fatti più accesi, in conseguenza delle notevoli ricadute sia in termini di lavoro che occupazionali, soprattutto in relazione ai cosiddetti gruppi deboli/vulnerabili.

La situazione occupazionale di giovani e donne, condizionata dai mutamenti normativi, economici e tecnologici degli ultimi decenni, soffre della c.d. *job insecurity*, la quale va considerata nella sua accezione oggettiva, ovvero come effettiva possibilità di perdita del posto di lavoro, e nella valenza soggettiva, ossia come percezione di una potenziale minaccia alla continuità della propria attività professionale o alla perdita di aspetti importanti della stessa.

In tal contesto, il miglioramento delle condizioni di lavoro lungo la carriera di un lavoratore è una condizione necessaria per consentirgli di continuare ad esercitare la sua professione più a lungo possibile. Alcuni studi mostrano come, a tal fine, si sia rivelata positiva la riduzione del carico di lavoro fisico nonché dello stress provocato da un'eccessiva intensità nell'organizzazione del lavoro e la ricerca di un equilibrio ottimale tra vita professionale e vita privata. Inoltre, in ragione dei repentini e ripetuti mutamenti di organizzazione si aggiunge lo sforzo nell'apprendimento che pone il lavoratore in condizioni di difficoltà, soprattutto psicologica, rendendolo più suscettibile e, dunque, più a rischio infortuni.

Come anticipato, a risentire maggiormente di tali problematiche sono in primis i giovani e le donne i quali risultano essere particolarmente esposti ad una serie di rischi professionali da cui scaturiscono malattie professionali e infortuni

sul lavoro, ma a questi vanno aggiunti altri soggetti tra cui, ad esempio, i lavoratori anziani, i disabili ed anche i lavoratori stranieri.

Uno degli strumenti utilizzabili al fine di garantirne un lavoro decente è individuabile nella formazione e informazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La prevenzione degli infortuni sul lavoro necessita, infatti, conoscenza e consapevolezza dei rischi, circolazione dei dati, confronto e dialogo tra tutti i soggetti attori della sicurezza. In tale prospettiva, la formazione continua dei lavoratori, che può essere effettuata attraverso molteplici tecniche formative, rappresenta, dunque, una delle componenti chiave per migliorare la competitività, l'occupazione e l'inclusione sociale dei lavoratori.

In quest'ottica, la ricerca si è proposta di individuare buone pratiche in materia di salute e sicurezza, al fine di proporre alle aziende ed ai lavoratori soluzioni operative volte ad eliminare oppure a ridurre i rischi da lavoro, le quali abbiano dato buoni risultati nella loro concreta applicazione sui luoghi di lavoro.

In tal contesto, rileva altresì l'esigenza di definire un sistema di selezione/sbarramento nel mercato per i soggetti non virtuosi, attraverso una parametrizzazione dell'operatività sulla sussistenza di elementi sostanziali afferenti alla concreta organizzazione del lavoro in azienda, alla strutturazione di processi formativi e di valorizzazione della acquisizione di competenze oltre che alla adozione di standard contrattuali ed organizzativi la cui qualità sia attestata mediante procedimenti di certificazione.

Il presente rapporto è composto di quattro parti. Nella prima, si procede ad un inquadramento fenomenologico ponendo particolare attenzione all'occupazione, occupabilità e alle tipologie contrattuali per i giovani e le donne nel mercato del lavoro in continua evoluzione e, conseguentemente l'affermarsi di nuovi rischi per la salute e sicurezza sul lavoro

La seconda parte, invece, si sofferma sull'analisi dell'assetto normativo, prassi e giurisprudenza in materia di formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai giovani e alle donne.

Vi è poi una terza parte dedicata alla formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione all'analisi dei metodi e metodologie di formazione e apprendimento per i lavoratori, nonché ai requisiti e alle competenze dei formatori.

La quarta, ed ultima parte, è dedicata all'individuazione di indirizzi, buone pratiche e percorsi virtuosi per la formazione, ai fini della promozione della salute e sicurezza sul lavoro, attraverso le quali può realizzarsi la riduzione dei rischi ed il miglioramento delle condizioni di lavoro. Tali percorsi sono stati applicati nella fase di sperimentazione aziendale effettuata presso 4 aziende pilota associate alla Confederazione della piccola e media industria privata (CONFAPI).

### **Le problematiche emerse e le prospettive di intervento**

L'attuale congiuntura economica sfavorevole a livello europeo, ha fatto registrare, negli ultimi anni, un notevole incremento del tasso di disoccupazione giovanile che in Italia, ad esempio, ha superato la soglia del 40%. A questo quadro statistico si aggiungono sconcertanti proiezioni condotte nel medio termine (2012-2016), che prevedono scarsi miglioramenti nel futuro prossimo del mercato del lavoro.

Tale precarietà, nel sistema italiano, è testimoniata dal notevole divario occupazionale tra giovani ed adulti, sintomo di un eccessivo protezionismo nei confronti di chi un posto lo ha già, a discapito, invece, di chi ne è alla ricerca. Il rapporto tra il livello di disoccupazione dei giovani e quello degli adulti è 4 in Italia (cioè per ogni disoccupato adulto ci sono 4 disoccupati giovani) contro il 2,4 dell'area Euro.

La situazione occupazionale dei giovani ha subito un forte mutamento a seguito delle aperture normative concesse prima dal d.lgs. n. 368/2001 e poi dal d.lgs. n. 276/2003 (c.d. legge Biagi). Si è assistito, infatti, a un incremento delle assunzioni giovanili mediante i contratti a termine, che hanno caratterizzato il 42,2% dei rapporti di lavoro subordinato, percentuale sicuramente significativa ma non paragonabile al successo di tali istituti negli altri Paesi UE. Anche la tipologia di orario di lavoro *part time* interessa in misura rilevante il mercato del lavoro giovanile. L'occupazione a tempo pieno e a durata indeterminata continua a diminuire (-105mila unità) ed è cresciuta quella a tempo parziale (+63mila). Per quanto riguarda le motivazioni che sorreggono tale scelta, il 51,4% dei giovani della fascia 15-24 sono spinti da motivi di carattere formativo, ma sono sempre più in crescendo coloro che la vivono come scelta obbligata.

L'eterogeneità dei tassi di occupazione giovanile tra Paesi risente anche del differenziale di genere: Paesi del nord Europa in cui prevale l'occupazione femminile ed altri, come l'Italia, in cui le donne sono nettamente penalizzate

rispetto alla controparte maschile (-10 punti percentuali rispetto alla media europea), anche se la crisi economica ha agevolato la riduzione di tale divario. Nel nostro Paese, il tasso di occupazione femminile ha avuto un indubbio incremento, specialmente tra il 1995 e il 2007, con un parziale riequilibrio del *gender gap*: su 3 milioni di posti di lavoro creati, quasi i due terzi sono stati occupati da donne. Una situazione sempre in crescendo, ma ancora poco soddisfacente sia in quanto lontana dagli obiettivi della strategia comunitaria, sia perché perdente nel raffronto con i Partner europei.

E' da segnalare che, nell'ambito del lavoro subordinato, il fenomeno dell'orario ridotto è per lo più appannaggio del sesso femminile, con il 20% delle donne che lavora meno di 20 ore a settimana. Tale misura trova giustificazione nell'agevolazione garantita alle donne (soprattutto se con figli piccoli d'età) di conciliare responsabilità domestiche e lavorative. In Italia, l'incremento del lavoro "rosa" ha avuto un rapporto inversamente proporzionale alla fertilità, notevolmente ridotta. Ciò è dipeso, in parte, dalla scarse politiche di sostegno alla famiglia avanzate dal legislatore italiano, con conseguente scelta di mettere al mondo un figlio solo al raggiungimento di un certo grado di sicurezza e di stabilità economica.

La situazione occupazionale di giovani e donne, condizionata dai mutamenti normativi, economici e tecnologici degli ultimi decenni, soffre della c.d. *job insecurity*, la quale va considerata nella sua accezione oggettiva, ovvero come effettiva possibilità di perdita del posto di lavoro, e nella valenza soggettiva, ossia come percezione di una potenziale minaccia alla continuità della propria attività professionale o alla perdita di aspetti importanti della stessa.

La precarietà è spesso associata al concetto di insicurezza sul lavoro. La scarsa formazione e professionalità delle categorie di lavoratori menzionate, la tipologia delle attività esercitate, spesso pericolose, con orari irregolari, il forte carico lavorativo, la carente tutela sindacale sono spesso concause alteranti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Ai rischi noti, tipici del mestiere, se ne sommano altri, meno conosciuti e correlati allo "stress psicologico da precarietà". E' stato riscontrato che l'attesa di un evento negativo, quale può essere la potenziale perdita di un lavoro o di importanti condizioni dello stesso (c.d. insicurezza quantitativa o qualitativa), è di per sé fonte di preoccupazione e stress.

In secondo luogo, il cambiamento da un ambiente lavorativo sicuro a uno percepito come insicuro può tradursi in un cambiamento negli atteggiamenti verso il lavoro. Da qui, il legame tra *job insecurity* e diminuzione della soddisfazione

lavorativa. Inoltre, la breve durata dei rapporti e la ridotta capacità di controllo dell'attività lavorativa fanno sì che i lavoratori atipici non abbiano il tempo e il modo di accrescere le proprie capacità e competenze, né di inserirsi ottimamente nel contesto organizzativo in cui operano, con evidenti ripercussioni sui rapporti intra-aziendali, considerato che il lavoratore atipico, più frequentemente degli altri, è vittima di fenomeni di *mobbing* sul posto di lavoro e di marginalizzazione che lo tengono fuori da quelle reti cognitive informali, utili in materia di prevenzione antinfortunistica.

Gli effetti della *job insecurity* non sono uguali per tutti i lavoratori e soprattutto non li colpiscono, necessariamente, nella stessa misura. Alcuni studi collegano la differenziazione all'insicurezza quantitativa o qualitativa, associando alla prima, essenzialmente, un mutamento negli atteggiamenti verso il lavoro, alla seconda le lamentele fisiche. Altri prospettano una "questione di genere": gli uomini, percependo più la minaccia sotto l'aspetto economico, subiscono effetti negativi sul coinvolgimento organizzativo, la resistenza al cambiamento e l'intenzione di abbandono; le donne avvertono anche la perdita di importanti aspetti intrinseci della propria attività e subiscono effetti negativi anche per quanto riguarda la performance.

In termini di *job insecurity*, il lavoro precario ha mostrato, in Italia, due principali problematiche: una inerente la carenza di tutele e garanzie, già sul piano teorico-normativo, essendo i giovani lavoratori quelli più interessati dai contratti di lavoro a tempo determinato, l'altra si è concretizzata in un'accentuazione del rischio in capo ai giovani circa la possibilità di non trovare un'occupazione stabile. Essendo la via italiana alla flessibilità principalmente connotata dalla diffusione di forme contrattuali "atipiche", il principale ostacolo è l'ambito del welfare, considerata la minore possibilità di accesso ai diritti sociali tipica di tali forme di impiego. Per superare tale limite, occorrerebbe modificare lo squilibrio esistente a favore dei vecchi rischi sociali (ad esempio la vecchiaia) e a sfavore dei nuovi (disoccupazione, esclusione sociale, carichi familiari). Altre problematiche sono connesse all'eccessivo protrarsi dei percorsi di studio e al fatto che i canali di informazione sulle opportunità lavorative esistenti sono per lo più ancora quelli informali.

In tale ottica, età e genere rappresentano due variabili da tenere in considerazione per qualificare ed individuare gli effetti che la *job insecurity* può avere sugli individui. In ricerca si è riscontrato che i dipendenti più giovani con una permanenza più breve in un'organizzazione soffrono di meno l'effetto della *job insecurity* rispetto ai colleghi con una anzianità organizzativa più elevata e più

avanti con l'età. Questo perché quest'ultimi sono generalmente più impegnati, identificati nelle loro organizzazioni e più propensi ad investire nei loro posti di lavoro e di conseguenza sono portati ad avere reazioni maggiormente negative alla precarietà. Per quanto riguarda l'effetto mediatore del genere sulla *job insecurity*, in letteratura, si riscontrano studi contrastanti che non permettono di assicurare se vi sia un'effettiva differenza di effetto tra un uomo ed una donna.

Alcuni studi riportano che la precarietà abbia un effetto più negativo sull'individui di sesso femminile che in quelli sesso maschile, in quanto quest'ultimi hanno una maggiore probabilità di trovare lavoro rispetto alla controparte. Diversamente, altre ricerche, rilevano che i lavoratori di sesso maschile sono più sensibili all'effetto della *job insecurity*, in quanto ritengono di essere gli unici responsabili delle sorti economiche della famiglia. Tuttavia, da una recente meta-analisi, si è riscontrato che la differenza di genere non influisce sugli effetti del costrutto della *job insecurity*; prova ne è la maggiore propensione al rischio economico delle donne con contratto a tempo indeterminato, rispetto a quelle con forme contrattuali differenti.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro lungo la carriera di un lavoratore è una condizione necessaria per consentirgli di continuare ad esercitare la sua professione più a lungo possibile. Alcuni studi mostrano come, a tal fine, si sia rivelata positiva la riduzione del carico di lavoro fisico nonché dello stress provocato da un'eccessiva intensità nell'organizzazione del lavoro e la ricerca di un equilibrio ottimale tra vita professionale e vita privata. Inoltre, in ragione dei repentini e ripetuti mutamenti di organizzazione si aggiunge lo sforzo nell'apprendimento che pone il lavoratore in condizioni di difficoltà, soprattutto psicologica, rendendolo più suscettibile e, dunque, più a rischio infortuni.

La serie storica del numero degli infortuni in Italia segue un andamento decrescente, nel 2012 si rileva una diminuzione di circa il 9% rispetto al 2011 e del 23% rispetto al 2008. In prospettiva di genere, il calo infortunistico ha interessato, quasi in egual misura, sia uomini (-7%) che donne (-5,6%), a differenza degli incidenti mortali che risultano diminuiti essenzialmente per la componente maschile, anche alla luce di un maggiore impiego delle donne in settori a basso rischio, vedi sanità ed istruzione.

Alla base di tali problematiche si riscontrano i rischi professionali, che possiamo suddividere in tre macro categorie. La prima categoria è quella dei rischi per la sicurezza, nella quale risiedono tutti quei rischi responsabili del verificarsi di incidenti o infortuni come ad esempio la menomazione di un



lavoratore a causa di un incidente con un macchinario. La seconda categoria è quella dei rischi per la salute, dove risiedono tutti quei rischi responsabili delle possibili conseguenze di una potenziale alterazione dell'equilibrio bio-fisico del lavoratore, questi vengono anche chiamati rischi igienico-ambientali. Nell'ultima categoria ritroviamo rischi legati alla fatica fisica detti anche, terzo fattore di rischio.

Particolarmente rilevante è il concetto di rischio psicosociale, che, nel tempo, si è progressivamente ampliato estendendosi oltre l'individuo e abbracciando 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. Di conseguenza, questo concetto comprende ogni rischio generato dalle dinamiche di una rete di relazioni sociali che possono influire sulla sicurezza, sulla salute e sul benessere dell'individuo. Questa tipologia di rischi derivano da una interazione dell'individuo con l'ambiente, cioè dei fenomeni psicosociali che esistono quando un insieme di persone interagisce tra loro. L'Internacional Labour Office (ILO) identifica i rischi psicosociali in termini di interazione tra contesto lavorativo, organizzazione del lavoro e management da un lato, e bisogni e competenze del lavoratore dall'altro.

Gli eventi negativi, ricollegati ai rischi psicosociali, sono tutte quelle manifestazioni di disagio che spesso vengono, erroneamente, elencate per definire questi rischi, come ad esempio lo stress, il *mobbing* e il *burnout*. In realtà, i rischi psicosociali si possono considerare gli antecedenti di questi ultimi.

Quando si affronta il tema dell'influenza dei rischi psicosociali sulla salute dall'organizzazione e del lavoratore, si deve sottolineare che questi sono la causa di possibili disfunzioni dei due ambiti e non il loro effetto diretto. Quindi, per intervenire sulle conseguenze negative dello stress lavoro correlato si deve intervenire sui rischi psicosociali, fonte di questo stress. Mentre per rilevare gli effetti negativi sull'individuo si devono studiare gli effetti che lo stress lavoro correlato ha su quest'ultimo.

In quest'ottica, i rischi psicosociali si possono anche concettualizzare come quelle potenziali caratteristiche della situazione sociale e organizzativa che impediscono o diminuiscono l'aumento della salute, della incolumità e del benessere delle persone. Ecco perché quando si parla di effetti negativi dei rischi psicosociali ci si riferisce a delle situazioni che a lungo andare possono produrre patologie o comportamenti che poi a loro volta incidono negativamente

sull'individuo o sul sistema organizzativo. Al pari dei rischi più tradizionali come quelli biologici, chimici e fisici, l'effetto dei fattori psicosociali aumenta i livelli di stress ed incide sulla salute del lavoratore. Questi effetti, a livello individuale, si possono inserire in tre categorie: la prima riguarda la comparsa di disturbi e l'insorgenza di malattie, la seconda riguarda le conseguenze sul piano comportamentale e la terza riguarda le conseguenze sul piano psicologico.

Gli effetti negativi dei rischi psicosociali oltre a gravare sulla salute del lavoratore come dimostrato da precedenti studi, possono anche incidere sulla salute organizzativa. Gli stessi incidono, non solo sulla *performance* individuale del lavoratore, ma anche sul totale rendimento organizzativo comportando un costo che si ripercuote su tutta l'organizzazione. A livello organizzativo gli effetti negativi principalmente riscontrati in letteratura sono l'assenteismo, l'alto *turnover*, la ridotta produttività.

In letteratura, sono stati individuati alcuni probabili gruppi di lavoratori più vulnerabili ai rischi psicosociali, questi sono: i lavoratori anziani, i lavoratori immigrati, i lavoratori disabili, i lavoratori di sesso femminile e i giovani lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori più giovani, si evidenzia che questi hanno una maggiore esposizione rispetto ai lavoratori più anziani riguardo i fattori di rischio fisico; mentre è emerso che, sempre i medesimi, sono più esposti a fattori di rischio relazionati al contenuto del lavoro come l'orario di lavoro. Per quanto riguarda le condizioni psicologiche nelle diverse fasce di età, si rileva come i lavoratori più giovani e quelli più anziani riportano minori livelli di stress rispetto ai lavoratori della fascia di età intermedia. Questa relazione curvilinea ad U rovesciata viene interpretata come l'effetto di maggiori pressioni lavorative, finanziarie e familiari che hanno i lavoratori tra i 40 e i 50 anni.

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. Questa differenza potrebbe già di per se comportare delle differenze rispetto agli effetti dei rischi psicosociali. In letteratura, è emerso che le donne generalmente riportano valori più alti rispetto agli uomini nelle misure *self-report* che indagano lo stress, l'angoscia e la depressione. Tre sono le possibili spiegazioni che la letteratura ci fornisce per chiarire questo dato: uno di tipo biologico, uno di tipo disposizionale ed un altro che fa riferimento a fattori esterni.

Le prime spiegazioni, che tuttavia hanno riportato un basso potere esplicativo, si ricollegano a differenze note tra i generi a livello ormonale e genetico. Le seconde spiegazioni, di tipo disposizionale, sostengono che le donne sono maggiormente empatiche, hanno la tendenza ad investire maggiormente nelle relazioni interpersonali. Le terze spiegazioni, anche queste con un certo riscontro empirico, riferiscono che i profili di rischio differenti per genere sono dovuti dalla tendenza che uomini e donne svolgono occupazioni diverse. Infine, in letteratura, si è riscontrato che le donne, a prescindere dal settore occupazionale, sono più esposte a determinati fattori psicosociali come al sovraccarico di lavoro derivante dalla sempre più frequente doppia carriera casa/azienda, al minor potere nelle relazioni sociali e alla maggiore esperienza di fenomeni di maltrattamenti e abusi.

A livello comunitario da tempo l'ILO per cercare di tutelare e migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro di giovani ha adottato taluni provvedimenti, quali: Convenzione del 1948 sul lavoro notturno e sulla regolamentazione degli orari di lavoro dei giovani impiegati nell'industria; la Raccomandazione del 1965, concernente il lavoro dei giovani nelle miniere; la Convenzione n. 138 del 1973, che stabilisce l'età minima di accesso a qualsiasi tipo di occupazione o lavoro che possa per sua natura mettere a rischio la salute, la sicurezza o l'integrità morale dei giovani lavoratori, a 18 anni; la Raccomandazione relativa alla protezione dei giovani marittimi del 1976; la Convenzione del 1999 riguardante l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, obiettivo che rientra anche tra quelli tradizionali della Comunità europea.

Con la direttiva n. 94/33/CE, applicabile "a tutte le persone di età inferiore a 18 anni che abbiano un contratto o un rapporto di lavoro", l'U.E. dispone che gli Stati membri provvedano a proteggere i giovani dallo sfruttamento economico e da ogni lavoro suscettibile di nuocere alla loro sicurezza, salute o sviluppo fisico, psicologico, morale o sociale o di compromettere la loro istruzione. A livello comunitario, oltre alla direttiva sopra citata, che però ha un campo di applicazione limitato ai lavoratori minorenni, nel 2000, con l'adozione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, all'articolo 32, è stato ribadito il divieto di lavoro minorile e ad esso è stata aggiunta la previsione della tutela dei giovani sul posto di lavoro. La norma in esame nello specifico, ha disposto anche la protezione dei giovani contro ogni lavoro che possa minarne la salute e la sicurezza.

Per quanto concerne le donne lavoratrici, l'ILO si è occupato del tema della maternità con la Convenzione n. 183 del 2000 sulla protezione della maternità, la quale indica una vasta gamma di potenziali rischi riproduttivi sul lavoro e con la quale vengono fornite informazioni su come prevenire danni e migliorare la salute materna. La materia della salute sul lavoro costituisce un tema sociale portante nelle politiche comunitarie. L'art. 136 del TCE, oggi art. 151 del Trattato sull'Unione Europea di Lisbona, dispone che: «*La Comunità e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro*».

Tali politiche sulla regolamentazione del lavoro per giovani e donne rientrano tra i decisivi interventi che, a partire dalla fine degli anni '80 e poi nel corso degli anni '90, sono stati adottati in materia di salute e sicurezza. Di particolare rilievo è stata l'emanazione della Direttiva quadro 89/391/CEE, concernente «*l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza della salute dei lavoratori durante il lavoro*», la quale fornisce le disposizioni di base relative all'organizzazione sanitaria e alla sicurezza sul luogo di lavoro, alle responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori, completata da n. 18 direttive di dettaglio.

Sempre nell'ottica della direttiva n. 89/391/CEE, il Consiglio emana, quindi, la Direttiva 92/85/CEE, finalizzata all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. 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.

Altro tema di fondamentale importanza affrontato sia a livello comunitario che internazionale, concerne il c.d. *decent work*, inteso come quel complesso di 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 l'integrazione sociale, la libertà di esprimersi, di organizzare e partecipare alle decisioni che riguardano le loro vite e la parità di opportunità e di trattamento per donne e uomini.

Uno degli strumenti utilizzabili al fine di garantire un lavoro decente è individuabile nella formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La Direttiva quadro del Consiglio dell'Unione europea n. 89/391/CEE comprende i 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.

A partire dalla metà degli anni '90, a livello europeo, si è iniziato a guardare con sempre maggiore interesse ai sistemi di istruzione e formazione. 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. 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.

Le disposizioni in materia di formazione e informazione non coinvolgono solo il datore di lavoro, ma riguardano una platea ampia di destinatari, lavoratori, dirigenti, preposti. 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. In particolare, il tema della formazione in materia di sicurezza sul lavoro rappresenta, perciò, un aspetto essenziale nella strategia di prevenzione e contrasto al fenomeno degli infortuni e delle malattie sul lavoro, che presuppone, *in primis*, una descrizione delle singole figure coinvolte nella tutela della salute e sicurezza e successivamente una chiara definizione, della figura del formatore che è chiamato a svolgere tale attività.

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 già svolge l'attività di formatore) ed uno dei sei requisiti individuati nell'Allegato al Decreto, che prendono in considerazione l'istruzione, la formazione e l'esperienza nell'attività 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 prerequisito 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 n. 65 del 18 marzo).

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.

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. . 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. Di conseguenza, risulta di estrema importanza la valutazione della prestazione del formatore, ai fini formativi.

A conclusione degli aspetti formativi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, non può non essere considerato il così detto libretto informativo. Esso 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.

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. 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.

Proprio il libretto formativo è una delle innovazioni più significative del d.lgs. n. 81/2008, 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 d.m. n. 174/2001, solo con il d.lgs n. 276/ 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.

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 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. E' 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.

Uno dei principali strumenti altresì utilizzati per garantire e attuare una corretta formazione e informazione dei soggetti esposti a rischio e per salvaguardarne la salute e la sicurezza, nonché una delle fasi del processo di gestione del rischio, è la valutazione del rischio. Nello specifico essa consiste nella determinazione dei rischi a cui i lavoratori possono essere sottoposti, quantificando la probabilità che si verifichi un evento dannoso nei loro confronti, e valutandone la gravità.

Nel sistema italiano la valutazione dei rischi deve essere registrata all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), la cui redazione costituisce un obbligo indelegabile del datore di lavoro. L'art. 28 d.lgs. 81/2008, sin dalla versione originaria, confermava la necessità di valutare "tutti i rischi", compresi i "gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari". Ad un'ottica paritaria, sul piano regolamentare, si è ispirata la novità legislativa introdotta con il d.lgs. n. 81/2008 nell'aver previsto che la valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tener conto delle specificità legate alle differenze di genere, soprattutto per gli aspetti legati alla fertilità.

Per quello che ci interessa in tale sede occorre concentrare l'attenzione sui lavoratori atipici e giovani. *Ab origine*, risulta evidente come nella vetusta formulazione dell'articolo *de quo* non fossero compresi i lavoratori con contratti atipici e temporanei. L'art. 28, comma 1, ha aggiunto all'elenco dei rischi particolari, "quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Infatti, come rilevato da alcuni studi condotti dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro, alcune caratteristiche di tali tipologie contrattuali possono avere specifiche implicazioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine il testo unico sicurezza fa trapelare l'esigenza che ad essere tutelato sia il lavoro in quanto tale a prescindere da ogni qualificazione contrattuale, pur se svolto a titolo meramente formativo, retribuito o meno, fatta esclusione per gli addetti ai servizi domestici e familiari

Per quanto riguarda i giovani lavoratori, ricordiamo che secondo l'articolo 28, comma 1, del d.lgs. 81 del 2008, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi connessi all'età, con distinzione tra maggiorenni e minorenni, e di disporre le misure per eliminare tali rischi. Alcune limitazioni, introdotte a loro tutela, attengono alla tipologia di lavoro a cui il giovane dovrebbe "far capolino" e ai possibili riverberi fisici e mentali, derivabili dall'esposizione, durante il lavoro, a sostanze radioattive o cancerogene, eccessivo calore o rumore, fattori la cui gravità difficilmente sfugge agli occhi di chi ha scarsa esperienza formativa in materia.



La valutazione dei rischi deve comprendere, altresì, i cd. rischi “emergenti”, intesi come elementi potenzialmente lesivi per la salute, che presentino contemporaneamente le seguenti caratteristiche: “nuovi”, ossia che prima non esistevano, generati da nuovi processi, tecnologie, modifiche organizzative o sociali, o che, pur essendo già noti, vengono percepiti in modo differente; “in aumento”, qualora aumentino le situazioni pericolose che possono condurre a quel dato rischio, oppure i livelli espositivi o il numero di persone potenzialmente coinvolte. In particolare, i rischi emergenti sono quelli «legati alle innovazioni tecniche» e «all’interazione tra agenti chimici, fisici e biologici», nonché quelli «legati alle evoluzioni sociali» e «all’ambiente globale di lavoro», quali i rischi ergonomici ed i rischi psicologici e sociali. Dietro la trasformazione delle tipologie e dei fattori di rischio c’è il “mutare dell’organizzazione del lavoro, la globalizzazione dei mercati, l’impiego di nuove tecnologie ed il diffondersi di processi di terziarizzazione”.

In tal contesto, il d.lgs. n. 81 del 2008, il T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro, introduce, espressamente a livello nazionale, una concezione di “salute e sicurezza” e di “prevenzione” non più “neutra”, ma che tiene in dovuta considerazione le differenze legate al genere. Emblematico risulta essere l’art. 28 il quale, espressamente, dispone che *“nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, 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”*.

L’approccio di genere nella valutazione dei rischi va, innanzitutto, ricondotta alla garanzia di effettività della tutela prevenzionistica, attraverso una completa indagine, in merito all’assetto dei rischi dell’attività lavorativa, considerati alla luce delle peculiarità della popolazione e senza generalizzazioni aprioristiche formulate per categorie precostituite.

Nella valutazione dei rischi si ritiene opportuno un approccio “a matrice”, la cd. *intersectionality*, anziché concentrato sui singoli rischi, nell’obiettivo di sviluppare un’azione sempre più mirata e adeguata alla promozione reale della salute di ciascun lavoratore e lavoratrice. Le differenze rappresentano innegabilmente un elemento difficile da gestire, ma anche un’indubbia ricchezza e risorsa positiva, se colte e gestite in modo adeguato.

La valutazione dei rischi è un processo che sempre può rappresentare un elemento di forte conoscenza ed efficace gestione dei processi di lavoro: se diviene attenta e consapevole anche alla tipicità degli individui lavoratori e al ruolo più adatto a loro, comprese le differenze di genere, può contribuire a creare organizzazioni di lavoro più sane e funzionali, in definitiva, più efficienti.

### **Indirizzi, buone pratiche e percorsi virtuosi per la formazione**

La salute e sicurezza sul lavoro, per sua natura tematica complessa e multidisciplinare, richiede un approccio non solo giuridico ma anche pragmatico, diretto a proporre alle aziende ed ai lavoratori soluzioni operative volte ad eliminare oppure a ridurre i rischi da lavoro, le quali abbiano dato buoni risultati nella loro concreta applicazione sui luoghi di lavoro. Le linee guida e buone prassi rappresentano uno strumento assai importante per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso le quali può realizzarsi la riduzione dei rischi ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.

In Europa gli ambienti di lavoro sono mutati e sono in continuo 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, così come 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. L'insieme di questi fenomeni, rendono 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 devono 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. Le buone prassi, quindi,

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, ed ha elaborato una 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.

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. L'Agenzia, negli ultimi anni, con vari bandi ha erogato finanziamenti volti a promuovere le buone prassi, fornire informazioni, nonché sviluppare e gestire progetti di formazione in materia di salute e sicurezza.

In particolare, per quanto concerne le piccole e medie imprese, che sono l'oggetto di questo studio, l'Agenzia ha finanziato e promosso bandi e progetti riguardanti lo sviluppo di linee guida e buone prassi aziendali per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per migliorare le condizioni della formazione e dello sviluppo di competenze: superare le barriere organizzative e gli ostacoli alla formazione; sbloccare gli strumenti finanziari per sostenere le attività formative; sviluppare politiche lungimiranti relative alle risorse umane e allo sviluppo di competenze; sviluppare metodi e tecniche di formazione sostenibili: metodi formativi fondati sulle esigenze specifiche di micro e piccole imprese; affrontare le sfide attuali e strutturali dello sviluppo di competenze: quali la competizione per il personale qualificato, che è in aumento, specialmente in seguito al cambiamento demografico. Le PMI occupando quasi due terzi della forza lavoro del settore privato nell'Unione europea, costituiscono la struttura portante dell'economia europea.

Purtroppo, però, i risultati delle piccole e medie imprese in termini di sicurezza sul lavoro non sono raffrontabili a quelli delle imprese più grandi. Rispetto a queste, infatti, le imprese con meno di 50 dipendenti hanno una percentuale quasi doppia di infortuni con esiti mortali. Poiché le PMI hanno meno disponibilità economiche a disposizione rispetto alle imprese più grandi, risulta più difficile permettere al personale di assentarsi temporaneamente dall'impresa per dedicarsi ad attività di formazione, perciò, spesso la sicurezza e la salute sul lavoro non sono considerate prioritarie, nonostante sia provato che condizioni di lavoro sicure, salubri e gradevoli non solo consentono di ridurre il numero di giornate lavorative perse per malattie e infortuni, ma contribuiscono anche ad aumentare la produttività.

L'Agenzia individua le principali aree interessate dalle buone pratiche ovvero specifica i settori, i tipi di rischio e le categorie di lavoratori coinvolti. Per quanto concerne il lavoro delle donne, che costituiscono circa il 58,2% della popolazione occupata nell'UE, sono sottolineate le incisive differenze delle condizioni lavorative rispetto a quelle degli uomini, dovute anche alla necessità di conciliare tempi di vita e di lavoro.

Tra le buone prassi individuate e raccolte dall'EU-OSHA vi sono:

- gli orientamenti e linee guida delle autorità ispettrici ed altre;
- gli esempi di studi di casi (in particolare, quelli valutati da un'organizzazione credibile o mediante un'altra procedura di revisione credibile,

che dimostrino un intervento reale identificabile (non teorico) per prevenire i rischi sul luogo di lavoro;

- informazioni sui prodotti (comprese le informazioni su fattori fisici, chimici e biologici, su strumenti per la protezione personale, macchinari da lavoro e strumenti da poter utilizzare sul luogo di lavoro);

- alcune norme prodotte da organizzazioni normative nazionali o internazionali;

- liste di controllo (per esempio, attività ricorrenti a livello di luogo di lavoro);

- schede di dati (per esempio, su sostanze pericolose e attrezzature rumorose);

- promemoria o schede tascabili;

- informazioni sulla formazione da usare sul luogo di lavoro (per esempio, un video di formazione per lavoratori sulla movimentazione manuale).

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 e volte ad un'efficace politica di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente. 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 D.lgs. 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 lett. n) della Legge delega n. 123 del 2007. In tale contesto, le Regioni, insieme all'INAIL, all'ISPEL 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 di prevenzione attuata dalle 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). 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 alla compilazione del modello di presentazione per la validazione delle stesse, ai sensi dell'art. 6, comma 8, lett. d) del Decreto Legislativo n. 81/08. 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.

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. Si tratta di misure specificamente rivolte alla tutela del lavoro femminile ed esattamente alle peculiari esigenze familiari delle donne lavoratrici. La strategia alla base di ogni intervento aziendale si fonda sul riconoscimento del vantaggio competitivo dell'investimento nella conciliazione, o meglio, sul fatto che conciliare vita-lavoro non sia solo una necessità, ma soprattutto un'opportunità in grado di produrre benefici non solo ai lavoratori ma alle imprese stesse.

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'art. 6, comma 8, lett. d) del Decreto Legislativo n. 81/08. 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.

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.

Molteplici sono le tipologie di azioni finanziate, ampliate anche dalla previsione della legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), 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. E' evidente quindi che le buone prassi in materia di conciliazione, se pur 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 come si è visto quelli legati allo stress.

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. 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. 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.

La realizzazione e la promozione di buone pratiche nella prevenzione dei rischi per i giovani lavoratori è sempre più diffusa.

A livello europeo, 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. 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.

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 passato: 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". Il T.U. Salute e Sicurezza esplicitamente affida (anche) alla contrattazione collettiva il compito di definire modelli gestionali e procedurali (della sicurezza) virtuosi, anche mediante elaborazione e diffusione di buone prassi. A comprova di quanto detto vi è la constatazione che negli ultimi anni alcuni accordi virtuosi di questo tipo, anche con la partecipazione di organi istituzionali territoriali, si sono avuti, specie per aree (siti produttivi) complesse e fortemente a rischio.

### **I percorsi virtuosi per la formazione e sicurezza dei lavoratori e case studies aziendali**

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 grande 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. Finora, nel nostro ordinamento, i riferimenti alle c.d. good practices, diffuse soprattutto nei paesi europei, erano contenuti in alcune leggi regionali, senza peraltro che vi fosse una esatta definizione delle stesse, né una procedura particolare per la loro validazione; è solo con il d.lgs. n. 81 del 2008 che le buone pratiche finalmente "prendono forma".

Generici invece sono i principi contenuti nella contrattazione collettiva, quanto alle misure prevenzionistiche da adottare nei luoghi di lavoro; si tratta, per lo più, di mere ripetizioni di previsioni di legge, di scarsa incisività, e non di buone pratiche. Questo non significa, però, che la contrattazione collettiva non abbia “un ruolo decisivo” in materia, anche quando non si occupi direttamente della tutela della salute e della sicurezza, bensì di tematiche legate piuttosto all’organizzazione del lavoro (come ad esempio a proposito dei tempi di lavoro); la sicurezza del lavoro, infatti, «in quanto valore, più che una materia in senso tecnico rappresenta una materia trasversale».

Nel nostro ordinamento, a livello locale è alquanto difficile rintracciare veri esempi di buone prassi o meglio comportamenti aziendali definiti come tali. Alcune leggi regionali contengono però diversi rinvii alle *good practices*, ricomprese fra gli interventi per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. In specie, viene in rilievo la legge regionale Liguria del 13 agosto 2007, n. 30, ove è chiarito che la Regione promuove e sostiene iniziative di prevenzione dei rischi e di miglioramento delle condizioni di lavoro ed, inoltre, provvede all’individuazione e alla diffusione di buone pratiche trasferibili sul territorio nazionale (art. 8). Le buone pratiche, liberamente adottate dai datori di lavoro devono tendere «alla realizzazione di livelli di tutela maggiori rispetto a quelli discendenti dagli obblighi di legge»; oggetto di tali buone prassi possono essere la regolarità e stabilità dei rapporti di lavoro, le pari opportunità tra uomini e donne, la qualificazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il “benessere fisico e psichico”, l’integrazione e la coesione dei lavoratori, con particolare riguardo a quelli svantaggiati (art. 12). Sono contemplate anche azioni di informazione e pubblicizzazione per favorire l’adozione di buone pratiche da parte delle imprese, organizzazioni, enti pubblici e privati.

Quale esempio di impresa dedita da anni ad integrare le misure a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è la bolognese G.D S.p.A. che a partire dal 2003 in poi ha proposto ai suoi dipendenti diverse iniziative, di certo definibili “buone prassi” aziendali. Fra queste viene, anzitutto, in rilievo la “settimana della sicurezza”, intesa come un’occasione per acquisire maggiore consapevolezza nella materia *de qua*, nonché un «rilevante momento di attenzione ai comportamenti quotidiani che possono implicare rischi per la salute».

Al fine di perseguire un costante miglioramento delle condizioni di lavoro e garantire ambienti di lavoro sicuri e “gradevoli”, nella settimana 2003 sono state organizzate alcune occasioni di incontro e confronto: formazione in aula, comprendente l’esame di un caso aziendale e l’individuazione di «soluzioni

tecniche, organizzative e procedurali per arginare il fenomeno infortunistico», tavole rotonde, concorso a premi, volto a misurare le conoscenze in tema di sicurezza sul lavoro attraverso le risposte alle domande contenute nella scheda di concorso, “punto verde”, consistente nell’allestimento di un’area nei reparti produttivi, nella quale sono predisposte cassette per la raccolta di suggerimenti ed, infine, il c.d. *open day* ovvero la visita degli ambienti di lavoro riservata ai dipendenti ed ai loro familiari.

Tra le nuove iniziative è stata, altresì, preannunciata l’istituzione di una riunione trimestrale inerente la sicurezza in azienda e avente ad oggetto «un’analisi degli incidenti avvenuti, la condivisione di azioni di miglioramento, il monitoraggio continuo sulle azioni intraprese, la discussione ed approvazione dei suggerimenti raccolti». Non meno rilevante è la previsione di alcune bacheche per la sicurezza, ove sono affisse diverse informazioni esemplificative sulle condizioni di rischio, sulle modalità degli infortuni più frequenti e sulla sede della lesione, così da fornire un aggiornamento costante sull’andamento degli infortuni nei singoli reparti.

Posto che la sicurezza dipende in gran parte dalla capacità di coinvolgere tutti i lavoratori sui temi della prevenzione, la G.D S.p.A. ha continuato in quest’opera di sensibilizzazione attraverso un progetto articolato e di più ampia durata: si tratta del Progetto Sicurezza ovvero di un piano quadriennale di eventi (2007-2010). Tra questi assumono particolare importanza la realizzazione di un filmato sull’azienda e sul suo sistema organizzativo e di gestione della sicurezza, prodotto da registi professionisti, con l’obiettivo di coinvolgere le persone sull’importanza di adottare comportamenti corretti per migliorare i livelli di sicurezza sul lavoro; il c.d. “calendario della sicurezza”, con illustrazioni che affrontano diversi temi legati alla prevenzione dei rischi e degli infortuni sul lavoro<sup>12</sup>; il teatro d’impresa, che coinvolge direttamente i lavoratori in qualità di attori o curatori di una rappresentazione teatrale incentrata sulla stigmatizzazione dei comportamenti contrari alla sicurezza.

L’attenzione è principalmente rivolta ai temi dei dispositivi di protezione individuale, della “prevenzione sanitaria” (2007), delle sostanze pericolose, della movimentazione dei carichi (2008), dell’ergonomia, della sicurezza in itinere (2009), del primo soccorso, delle attrezzature di lavoro sicuro, della prevenzione incendi (2010). 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.

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

Come anticipato, i delineati mutamenti intervenuti nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi d'impresa, l'emersione di nuove problematiche legate alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno aperto la strada a nuove sfide sul campo della prevenzione.

Di fatti gli sviluppi normativi che si sono susseguiti nel tempo, particolarmente negli ultimi anni, in materia di salute e sicurezza hanno imposto l'analisi del rapporto tra questa e l'organizzazione del lavoro, muovendosi su due linee direttrici. Da un lato l'"organizzazione del lavoro *versus* sicurezza del lavoro", nell'accezione più tradizionale che la vede come potenziale fattore di rischio; e dall'altro l'"organizzazione del lavoro per la sicurezza del lavoro", nel senso di elemento essenziale, anche sul piano procedurale, ai fini di un'efficace implementazione delle politiche e pratiche di prevenzione in azienda.

Da ultimo, con il decreto legislativo n. 81/2008, il sistema di prevenzione in azienda è inscindibilmente connesso al complessivo modello organizzativo aziendale, e tutte le sue componenti, soggetti, competenze, funzioni, controlli, responsabilità, sanzioni, devono essere inserite in un assetto organizzativo esplicitato e rispondere a criteri di razionalità organizzativa, efficienza ed efficacia.

In questo senso si inserisce l'individuazione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.

Tale ruolo è stato attribuito alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tenuta ad individuare settori e criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27 del Testo Unico.

La Commissione, nel delineare i requisiti inderogabili e preferenziali, trasversali a tutti i settori produttivi interessati, per il possesso della qualificazione delle imprese, ha espressamente indicato, tra i preferenziali, la certificazione dei singoli contratti di lavoro.

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.

L'adozione di determinati modelli organizzativi e di gestione della sicurezza diventa parametro sul quale misurare la virtuosità delle imprese, effettuando, in tal modo, una sorta di "selezione naturale" tra gli operatori.

Non vi è dubbio che il principale obiettivo sotteso all'adozione di un "sistema di qualificazione" consiste nell'individuare misure di maggior tutela rispetto a quelle generali previste per ogni luogo di lavoro dal Testo Unico, applicabili ai settori a maggior rischio infortunistico, con l'obiettivo di abbattere i relativi indici di rischio.

### **Sperimentazione aziendale**

Alla luce della ricognizione del quadro fenomenologico, normativo, contrattuale ed organizzativo relativo al comparto delle piccole e medie imprese è stata svolta una attività di ricerca sul campo e di sperimentazione di *case studies* aziendali presso 4 "aziende pilota" associate a Confapi, quale Confederazione della piccola e media industria privata.

In particolare, in queste imprese si è proceduto all'analisi di contesto e di impatto dei relativi fenomeni relativi ai lavoratori vulnerabili e come i livelli infortunistici e le patologie professionali vengano governate in maniera positiva attraverso lo strumento della formazione.

Si è trattato di aziende modello del sistema associativo sia per standard di salute e sicurezza sul lavoro, che per standard organizzativi.

La fase ha rappresentato l'occasione attraverso cui sperimentare le buone prassi di cui si è detto più sopra procedendo attraverso percorsi formativi mirati - rivolti alle categorie rispetto alle quali è stata condotta la presente ricerca - i quali tra l'altro sono stati parametrati alle specifiche esigenze e caratteristiche delle aziende considerate.

L'attività di sperimentazione è stata accolta positivamente sia dagli organi di governo delle aziende interessate e soprattutto dai soggetti a cui è stata rivolta l'attività formativa. Quanto agli esiti, contemplando il progetto, una fase sperimentale, non possono essere definiti compiutamente poiché ancora in via di valutazione. Di certo il modello e l'attività formativa svolta si sono dimostrati strumento di sensibilizzazione e richiamo sul tema di riferimento attestandosi, inoltre, quale buona pratica esportabile in altri contesti di lavoro.