

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 23 del 12 luglio 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## In evidenza

Disegno di legge d'iniziativa del Governo: Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della Normativa in materia

pag. 7

Scheda comparata tra i criteri di legge delega

pag. 14

Delega al Governo per l'emanazione di un Testo Unico per il riassetto normativo della salute e sicurezza sul lavoro

Valutazioni della Società Nazionale Operatori della Prevenzione

pag. 20

## Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT – Fondazione «Marco Biagi» [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

**Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi**

Dossier del 2 maggio 2007, n. 17

**Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?**

Dossier del 5 febbraio 2007, n. 2

## Prosegue l'iter legislativo della delega per la sicurezza

*a cura di Annamaria Antonucci e Michele Lepore*

### Luci ed ombre nell'art. 1 del disegno di legge delega per un Testo Unico di sicurezza

*di Michele Lepore*

Continua l'iter legislativo del disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico di sicurezza, che approda all'esame della Camera dei Deputati, dopo l'approvazione del Senato lo scorso 27 giugno.

Come primo punto, va rilevato, che al comma 1, dell'art. 1, è stato ribadito nuovamente che verrà garantita «l'uniformità della tutela dei lavoratori su tutto il territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali».

Come già evidenziato (vedi M. Lepore,

A. Antonucci, *Prime considerazioni sulla bozza del disegno di legge per l'emanazione di un Testo Unico della sicurezza sul lavoro*, in *Dossier Adapt*, 5 febbraio 2007, n. 2), però, nell'espressione «livelli essenziali delle prestazioni concernenti di diritti civili e sociali» non può essere ricompreso il diritto del lavoro in generale, né tanto meno la legislazione di sicurezza e di tutela di salute dei lavoratori, in considerazione del fatto che i diritti civili e sociali «altro non sono che i diritti che devono essere riconosciuti, da qualsiasi società civile, a tutti i

*(Continua a pagina 2)*

## All'interno:

**La cultura della sicurezza in Italia**

*di Christian Mollichella*

pag. 3

**Le disposizioni immediatamente precettive varate dal Senato**

*di Michele Lepore e Annamaria Antonucci*

pag. 4

**Dalla comparazione una lezione per una sicurezza migliore**

*di Paola De Vita*

pag. 5

**Omicidi bianchi, passa al Senato la legge delega per la sicurezza sui luoghi di lavoro**

*di Stefano Zuccherini*

pag. 19

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [bettoni.marina@unimore.it](mailto:bettoni.marina@unimore.it)

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it)

(Continua da pagina 1)

cittadini, e non solo ai lavoratori, per garantire l'effettivo godimento dei diritti civili e politici» (così M. Persiani, *Devolution e diritto del lavoro*, in *ADL*, 2002, n. 1, 25).

Con specifico riferimento, poi, ai criteri direttivi di cui all'art. 1 del disegno di legge delega, si evidenzia che il testo approvato dal primo ramo del Parlamento contiene, da un lato, disposizioni condivisibili e da approvare e, dall'altro, disposizioni che suscitano forti perplessità.

Tra le previsioni positive rientrano, senza dubbio, la maggiore tutela prevenzionistica delle forme di impiego flessibili ed autonome, il potenziamento delle iniziative di informazione e formazione in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro, l'introduzione di uno specifico esercizio di interpello, strumento previsto ex art. 9 del d.lgs. n. 124/2004, relativamente ai quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla sicurezza e tutela della salute dei lavoratori e la soppressione della disposizione della Finanziaria 2007, che esenta le aziende che hanno fatto emergere il lavoro sommerso anche dai controlli sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Va considerata positivamente anche la previsione di cui al punto 6, lett. f), che è stata inserita dal Senato *ex novo* nel testo del ddl n. 1507 proposto dalla Commissione Lavoro e Previdenza Sociale, secondo cui «gli introiti delle sanzioni pecuniarie» vengono destinati «per interventi mirati alla prevenzione, a campagne di informazione e alle attività dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali».

Sempre in chiave positiva, va poi letto l'inciso che fa riferimento ai «sub-appalti», di cui alla lett. s), punto 1, per quanto concerne la revisione della normativa in materia di appalti.

Da apprezzare, infine, anche la lett. t), relativa alla rivisitazione delle modalità di attuazione della

sorveglianza sanitaria, soprattutto con riferimento all'adeguamento alle diverse modalità organizzative del lavoro.

Sul fronte negativo rileva, invece, che il disegno di legge delega presenta un apparato sanzionatorio

## Il testo contiene disposizioni condivisibili e disposizioni che suscitano forti perplessità

eccessivamente ed irrazionalmente punitivo, appare carente da un punto di vista della copertura finanziaria ed incrementa le già numerose procedure meramente burocratiche, previste dal d.lgs. n. 626/1994. In particolare, con riferimento alle sanzioni penali, va ribadito che il principio di cui alla lett. f), punto 2, che statuisce la possibilità di determinare le sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda anche «in via esclusiva» e non solo «in via alternativa», vanifica l'importante funzione preventiva del d.lgs. n. 758/1994, il quale permette il ravvedimento operoso del contravventore che, rimossa la violazione e, quindi, dopo aver raggiunto l'obiettivo prevenzionistico, viene ammesso al pagamento di una sanzione di carattere amministrativo. Infatti, tale procedimento è possibile solo per le sanzioni contravvenzionali che prevedano la «pena alternativa» (tra arresto e ammenda) e non per le sanzioni che prevedono la «pena esclusiva» (arresto e ammenda) e non alternativa.

Sempre in materia di sanzioni, con specifico riferimento alle sanzioni

amministrative, è da ritenere certamente eccessiva la previsione di un limite massimo stabilito fino a 100.000 euro, dal momento che la sanzione amministrativa dovrebbe essere applicata alle violazioni meno importanti o c.d. «formali».

Forti perplessità, infine, suscita anche il principio di cui alla lett. f), punto 5, che prevede «il riconoscimento alle organizzazioni sindacali della possibilità di esercitare, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, i diritti e le facoltà attribuiti alla persona offesa, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale». Simile riconoscimento mal si coniuga con la nuova visione di tipo collaborativi da parte degli RLS, introdotta dal d.lgs. n. 626/1994 e potenziata dallo stesso disegno di legge delega.

Al riguardo, è da ritenere opportuno che il testo attuativo vincoli l'effettivo esercizio a concomitanti comportamenti antisindacali da parte del datore di lavoro.

Michele Lepore  
Docente di Legislazione  
di sicurezza sul lavoro  
Facoltà di Ingegneria  
Università La Sapienza, Roma

Membro del Comitato Tecnico-  
Scientifico dell'Istituto Italiano  
di Medicina Sociale

## Collana Adapt – Fondazione Marco Biagi

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, l'evoluzione dell'istituto, gli organi certificatori, le rispettive competenze e procedure, l'analisi delle singole tipologie contrattuali (lavoro coordinato e continuativo, lavoro a termine, tipologie ad orario ridotto modulato o flessibile, lavoro in cooperativa e lavoro associato, lavoro nella pubblica amministrazione) possono essere approfonditi nel volume **Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro. I nuovi contratti: lavoro pubblico e lavoro privato**, a cura di Clara Enrico e Michele Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2006.

## La cultura della sicurezza in Italia

di Christian Mollichella

*La salute non si monetizza.*

Questa frase ormai storica afferma che la salute è un imprescindibile diritto individuale e, come tale, deve essere sempre garantita.

Ci si aspetta dunque che, a partire almeno dal 1994, anno dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 626, le Istituzioni abbiano dedicato tutte le misure necessarie a tutelare questa prerogativa prioritaria sancita dalla Costituzione. Purtroppo, sappiamo che questo non è accaduto. Ad oggi, infatti, si può facilmente constatare che la salute e la sicurezza dei lavoratori non sono ancora posti quale condizione irrinunciabile nei luoghi di lavoro. Siamo allora sicuri che un ennesimo intervento normativo, qualora dovesse anche minacciare punizioni o sanzioni più severe, possa arrestare le tragiche conseguenze del fenomeno infortunistico?

È evidente che questo non possa bastare a contrastare e modificare comportamenti e modi di pensare così tristemente radicati nei luoghi di lavoro.

Pur apprezzando gli sforzi del legislatore sull'attuale impianto prevenzionistico e sanzionatorio, mirati alla stesura di un Testo Unico inteso come riorganizzazione e semplificazione del sistema normativo, risulta invece difficile da comprendere il motivo della destinazione di limitate risorse da investire nell'affrontare un problema basilare, ovvero la scarsa diffuso-

ne della *cultura della sicurezza* in Italia.

Se concordiamo sul concetto che la prevenzione può essere la risposta più utile ed efficace per fronteggiare il problema degli infortuni sul lavoro, appare ormai necessario che nelle persone si attivi un cambiamento di mentalità che generi un processo di trasformazione nel proprio modo di *vivere la sicurezza*. Questo rinnovamento culturale può essere assicurato solo attraverso un processo formativo che agisca direttamente sulle conoscenze, sulle capacità e sugli atteggiamenti individuali. Tutti e senza eccezione alcuna, a maggior ragione i datori di lavoro, hanno la necessità di essere formati in tal senso.

Non è forse poco efficace imporre una nuova legge se la gran parte dei datori di lavoro (tranne rare eccezioni illuminate) continua a vedere la sicurezza soltanto come un costo e non come una straordinaria opportunità di crescita per l'azienda?

Sarà perciò indispensabile incominciare ad *educare* i datori di lavoro alla cultura del *lavorare in sicurezza*, utilizzando proprio l'attività formativa quale strumento deputato alla sensibilizzazione e all'apertura mentale di tali soggetti.

Pur non dubitando che il datore di lavoro sia un soggetto professionalmente qualificato, è indubbio

che, nell'esercizio della propria attività, effettuerà delle scelte tecniche, economiche e gestionali tra una serie più o meno ampia di opzioni e prenderà decisioni basate su una quantità limitata di informazioni. Lo stesso concetto si applica anche alle questioni riguardanti la sicurezza. La suddetta formazione servirà dunque al datore di lavoro ad ampliare la gamma delle opzioni di scelta prendendo così decisioni più adeguate alla complessità dei temi trattati. Troppo spesso, infatti, ci si imbatte in vari esempi di risoluzione di non conformità puntuali da parte di datori di lavoro, piuttosto che in valutazioni atte a correggere comportamenti sbagliati e a prevenire situazioni potenzialmente pericolose.

Sarà quindi opportuno affrontare preventivamente un processo formativo, che riveli ai datori di lavoro nuovi aspetti non considerati in precedenza e che porti all'integrazione dei concetti di salute e sicurezza nei sistemi aziendali, coinvolgendo proprio le varie Associazioni di categoria, gli Enti e le Istituzioni locali, anziché avere un'ennesima norma che verrà sistematicamente disattesa per mancanza di una formazione di base dei diretti interessati.

Dott. Ing. Christian Mollichella  
*Health and Safety Manager*

## I Dossier ADAPT-CSMB



Per un approfondimento sugli attuali temi del dibattito in materia di salute e sicurezza vedi i precedenti Dossier:

**Morti sul lavoro: norme nuove, formalismi vecchi**

2 maggio 2007, n. 17

**Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?**

5 febbraio 2007, n. 2

## Le disposizioni immediatamente precettive varate dal Senato

di Michele Lepore e Annamaria Antonucci

Oltre ai criteri direttivi, contenuti nell'art. 1, il disegno di legge delega contiene un insieme di disposizioni immediatamente precettive (artt. 2-12), che entreranno subito in vigore, una volta che il testo sarà approvato dalla Camera dei Deputati.

Tra gli emendamenti approvati dal Senato ed inseriti *ex novo* nel testo del ddl n. 1507 proposto dalla Commissione lavoro e previdenza sociale, rileva, innanzitutto, quello di cui all'art. 2, il quale prevede che: «in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'Inail ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso».

La *ratio* di tale disposizione è quella di rendere efficace il comma 2, dell'art. 10 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, relativo alla permanenza della responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato.

Ovviamente, pur non essendo specificato espressamente in detto comma 2, rimane confermato, ai sensi del predetto art. 10, al comma 4, che l'azione di regresso non può essere esercitata da parte dell'Inail, quando, per la punibilità del fatto dal quale l'infortunio è derivato, sia necessaria la querela della persona offesa (lesioni personali colpose lievi).

Un altro importante emendamento riguardante le disposizioni immediatamente precettive approvato dal Senato è quello relativo ad una delle previsioni più controverse e discutibili, tra quelle contenute nel disegno di legge delega, e cioè l'applicazione alla materia della sicurezza e tutela della salute sul lavoro delle disposizioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. n. 23-

1/2001.

Il Senato ha, infatti, inasprito ulteriormente il *quantum* della sanzione pecuniaria che si applicherà qualora vengano commessi i delitti di cui agli artt. 589 e 590 c.p., in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, aumentandolo da 400 quote a 1.000 quote.

È rimasta, invece, invariata la previsione dell'applicazione, qualora siano commessi tali delitti, di pene interdittive per una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore ad un anno.

Si è persa, dunque, l'opportunità di modificare tale disposizione.

L'estensione del d.lgs. n. 231/2001 ai casi di omicidio e lesioni personali commesse in violazione delle norme di prevenzione appare, infatti, inopportuna, in primo luogo, poiché i reati in oggetto sono colposi e non dolosi, come quelli di cui al suddetto decreto legislativo e, poi, perché se si legifera nel senso di una previsione di una sanzione interdittiva, la sospensione dell'attività di impresa metterebbe in pericolo l'occupazione stessa dei lavoratori, al seguito del verificarsi di un infortunio sul lavoro.

Passando ad un esame generale di tutte le disposizioni immediatamente precettive, grande rilevanza va data all'art. 3, che contiene molte novità importanti da condividere.

Innanzitutto, l'obbligo per il committente di elaborare un documento di valutazione dei rischi specifico per le interferenze tra i lavoratori dell'appalto e i lavoratori del committente oppure tra i lavoratori di più ditte di appalto. Tale documento andrà allegato al contratto di appalto.

Ovviamente, non viene modificato il principio fondamentale, secondo

cui restano a carico esclusivo degli appaltatori i rischi specifici propri delle attività da loro svolte.

Sempre con riferimento all'art. 3, alla lett. b), viene stabilito un interessante principio relativo ai costi della sicurezza sul lavoro, secondo cui, ferme restando le disposizioni in materia di appalti pubblici, anche nei contratti di somministrazione, appalto e sub-appalto, previsti dal codice civile, ossia stipulati in regime privatistico, deve essere specificatamente indicati i costi relativi alla sicurezza sul lavoro. L'indicazione di tali costi deve essere fornita, qualora lo richiedano, all'RLS ed alle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Inoltre, alla successiva lett. e) dell'art. 3, viene definitivamente sancito l'obbligo di consegna del documento di valutazione dei rischi,

nonché del registro degli infortuni, all'RLS. Tale dettato, così formulato, andrebbe a sostituire il comma 5 dell'attuale art. 19 del d.lgs. n. 626/1994.

In verità, già le circolari del Ministero del lavoro n. 40 del 16 giugno 2000 e n. 68 del 3 ottobre 2000 si erano e-

sprese a favore della consegna materiale all'RLS della copia del documento di valutazione dei rischi, ai fini della consultazione, salvo nei casi di obiettive esigenze di segretezza aziendale, legate a ragioni di sicurezza o particolari oneri di riproduzione, che non rendevano praticabile tale consegna.

Vengono, infine, attribuite le funzioni degli RLS ai rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori (art. 3, lett. f)).

Va apprezzato positivamente anche l'art. 5, riguardante le *Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*.

Infatti, viene regolamentato il provvedimento di sospensione di un'impresa in caso di accertamento della presenza di lavoratori irregolari, ovvero in caso di violazione della normativa in materia di orario di lavoro o, infine, di gravi e

**Il disegno di legge delega contiene un insieme di disposizioni che entreranno subito in vigore, una volta che il testo sarà approvato dalla Camera dei deputati**

reiterate violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Invece, l'art. 7 sui poteri degli organismi paritetici risulta notevolmente ridimensionato rispetto a quello che avrebbe potuto essere. Infatti, la previsione legislativa contenuta nel disegno di legge delega si limita ad attribuire a tali organismi la facoltà di effettuare sopralluoghi stabilendo l'obbligo di informare la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza. Pertanto, non viene conferita alcuna valenza in chiave preventiva o collaborativa all'esercizio del potere di sopralluogo. Al contrario, gli organismi pariteti-

ci, possono chiedere l'intervento dell'autorità di coordinamento delle attività di vigilanza e, quindi, anche delle Asl.

Tra le altre norme immediatamente precettive si segnala, infine, quella che immette in servizio, a partire dal prossimo anno, altri 300 Ispettori del lavoro (art. 12). Naturalmente va ricordato che gli Ispettori del lavoro possono effettuare la vigilanza, in materia di sicurezza e tutela della salute, solo nei cantieri edili.

Annamaria Antonucci  
Ricercatrice Master Management  
Studi e Ricerche S.r.l.

Collaboratrice ADAPT - Centro  
Studi Internazionali  
e Comparati «Marco Biagi»

Michele Lepore  
Docente di Legislazione  
di sicurezza sul lavoro  
Facoltà di Ingegneria  
Università La Sapienza, Roma

Membro del Comitato Tecnico-  
Scientifico dell'Istituto Italiano  
di Medicina Sociale

## Dalla comparazione una lezione per una sicurezza migliore

di Paola De Vita

L'esperienza britannica sulle certificazioni degli standard di sicurezza costituisce un significativo modello di riferimento per valutare e, soprattutto, migliorare l'esperienza italiana.

A seguito dell'introduzione delle *Healty and safety at work regulations* del 1992 le aziende britanniche hanno richiesto l'introduzione di linee guida sulle buone pratiche per la gestione dei sistemi di salute e sicurezza

Così, la *British Standard Institution*, nel 1996, ha pubblicato lo standard BS 8800 *Guidance on Occupational Healty and Safety management system*, diretto per l'appunto a costituire un modello per la corretta gestione di un sistema di salute e sicurezza a livello aziendale.

Gli allegati al suddetto standard forniscono dettagliate informazioni in tema di organizzazione, promozione di un effettivo sistema di gestione della salute e sicurezza, pianificazione e implementazione; costituiscono linee guida per la valutazione e il controllo del rischio, misurazione e verifica dei risultati, investigazione degli eventi pericolosi.

Successivamente alla pubblicazione dello standard BS 8800 vi è stata la pressione da parte delle aziende per la preparazione di

«specifiche» attraverso cui le organizzazioni potessero ottenere la certificazione del sistema di gestione della sicurezza. È seguita dunque la pubblicazione nel 1999 dello standard Ohsas, *Occupational Healty and Safety Assessment Series*, 18001 (per un interessante approfondimento sul tema si veda *A National Priority on Occupational Healty and safety management system*, in *ICMR Bulletin*, n. 11-12, vol. 33).

Si tratta di un modello di gestione della salute e sicurezza a livello aziendale, in grado di dare risultati ancora più efficaci se integrato con gli standard ISO 14001 e ISO 9000.

In questo modello di gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, la fase apicale è quella della determinazione della politica aziendale (*policy*), con l'esatta indicazione, da parte del *top management*, degli obiettivi perseguibili.

Poi vi è il momento della pianifica-

zione (*planning*): l'azienda deve individuare le situazioni di rischio, valutare i rischi individuati e, nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge, pianificare gli obiettivi.

Attraverso tale programmazione si dovrebbe descrivere come l'azienda intenda costituire e mantenere sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, nonché indicare le procedure tramite le

quali l'organizzazione intende raggiungere tali obiettivi.

Per fase attuativa (*implementation and operation*) invece, si intende la esatta determinazione dei ruoli e delle responsabilità in materia di sicurezza, la formazione dei lavoratori, la consultazione e comunicazione degli obiettivi ai lavoratori, la gestione delle e-

mergenze.

Per fase «correttiva» (*checking and corrective action*) si intende il monitoraggio degli infortuni verificatisi e delle non-conformità rilevate e la tenuta dei registri.

La fase conclusiva è rappresentata

**L'esperienza britannica sulle certificazioni degli standard di sicurezza fornisce dettagliate informazioni in tema di organizzazione e promozione di un effettivo sistema di gestione della salute e sicurezza**

poi dal riesame (*review*) da parte del *top management*, ossia occorre un riesame periodico della politica della sicurezza, al fine di valutarne l'effettività.

Nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza a carattere volontario appare interessante poi l'esperienza maturata sempre nel Regno Unito nel settore chimico, poiché – proprio in questo settore – è stato creato il *Responsible Care Management System*. Anche questo sistema di gestione della sicurezza (al pari dei precedenti) può dividersi in quattro grandi momenti o fasi (*plan, do, check, act*) e le aziende che adottano questo «codice di condotta» possono ottenere la certificazione del sistema sicurezza (*Responsible Care Management Systems – Guidance, 4th Edition, Chemical Industries Association, 2003*).

La diretta conseguenza dell'adozione di uno di questi sistemi di gestione della salute e sicurezza dovrebbe essere la riduzione degli incidenti e delle malattie professionali, unitamente ad una riduzione dei costi assicurativi.

A giusta ragione, l'organizzazione di rappresentanza delle aziende del settore chimico, in Gran Bretagna, ritiene che le aziende dovrebbero, in tal modo, gestire la salute e sicurezza al pari delle altre attività «*core business*». Si dovrebbe infatti mirare al fatto che la salute e sicurezza sul lavoro diventino parte davvero integrante del complessivo sistema aziendale, e proprio l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza potrebbe essere un valido punto di partenza in questa direzione.

Passando all'analisi della situazione nel nostro paese, è stato siglato proprio il 4 luglio scorso un accordo tra Inail, industrie del settore petrolifero e organizzazioni sindacali del settore, sul tema della sicurezza negli ambienti di lavoro (vedilo in *Boll. Adapt, 2006*, n.

27).

Le parti, con questo accordo, hanno confermato il ruolo importante delle certificazioni «per assicurare l'allineamento dei sistemi di gestione non solo alle prescrizioni normative, ma anche alle migliori pratiche internazionali».

Le aziende del settore, con questo accordo, si impegnano ad intensificare il ricorso alle certificazioni secondo gli standard suddetti, con l'obiettivo di far crescere in ogni

luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e la formazione del personale.

In questa stessa direzione, un valido riferimento normativo era contenuto nella l. 29 luglio 2003 recante delega al Governo per l'emanazione di un T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro (alla

lett. n) dell'art. 3, comma 1 (in *www.fmb.unimo.it*, Indice A-Z, Voce *Sicurezza (Obbligo di)*), laddove indicava tra i vari criteri di delega la promozione di codici di condotta che orientino la gestione della sicurezza da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nell'ultima versione della delega al Governo per l'emanazione di un T.U., approvata dal Senato (in *q. Dossier*), pare invece che sia stato espunto qualsiasi riferimento alla promozione dei codici di condotta, pur mantenendosi ferma la volontà di definire un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili alla promozione della tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

Paola De Vita  
Dottoranda di ricerca  
in *Relazioni di Lavoro  
Internazionali e Comparete,  
Università di Modena  
e Reggio Emilia*

## Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

### Bollettino Ordinario

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

### Bollettino Speciale

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

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: *csm@unimore.it*, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

# **Disegno di legge d’iniziativa del Governo: Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia**

*(approvato dal Senato della Repubblica il 27 giugno 2007)*

## **Art. 1**

### **Delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**

**1.** Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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, in conformità all’articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l’uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

**2.** I decreti di cui al comma 1 sono adottati, realizzando il necessario coordinamento con le disposizioni vigenti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi generali:

*a)* riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall’articolo 117 della Costituzione;

*b)* applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella pubblica amministrazione, come già indicati nell’articolo 1, comma 2, e nell’articolo 2, comma 1, lettera *b)*, secondo periodo, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nel rispetto delle competenze in materia di sicurezza antincendio come definite dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e del regolamento (CE) n. 1907/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, nonché

assicurando il coordinamento, ove necessario, con la normativa in materia ambientale;

*c)* applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati prevedendo:

1) misure di particolare tutela per determinate categorie di lavoratori e lavoratrici e per specifiche tipologie di lavoro o settori di attività;

2) adeguate e specifiche misure di tutela per i lavoratori autonomi, in relazione ai rischi propri delle attività svolte e secondo i principi della raccomandazione 2003/134/CE del Consiglio, del 18 febbraio 2003;

*d)* semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese; previsione di forme di unificazione documentale;

*e)* riordino della normativa in materia di macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisorie e dispositivi di protezione individuale, al fine di operare il necessario coordinamento tra le direttive di prodotto e quelle di utilizzo concernenti la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro e di razionalizzare il sistema pubblico di controllo;

*f)* riformulazione e razionalizzazione dell’apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della presente legge, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, attraverso:

1) la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l’utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l’eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi, confermando e valoriz-

zando il sistema del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758;

2) determinazione delle sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli articoli 34 e 35 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro ventimila per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a tre anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a tre anni ovvero dell'ammenda fino a euro centomila negli altri casi;

3) previsione della sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino ad euro centomila per le infrazioni non punite con sanzione penale;

4) la graduazione delle misure interdittive in dipendenza della particolare gravità delle disposizioni violate;

5) il riconoscimento ad organizzazioni sindacali ed associazioni dei familiari delle vittime della possibilità di esercitare, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, i diritti e le facoltà attribuiti alla persona offesa, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale;

6) previsione della destinazione degli introiti delle sanzioni pecuniarie per interventi mirati alla prevenzione, a campagne di informazione e alle attività dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali;

g) revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, compreso il medico competente, anche attraverso idonei percorsi formativi, con particolare riferimento al rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo;

h) rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, anche quali strumento di aiuto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

i) realizzazione di un coordinamento su tutto il territorio nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato all'emanazione di indirizzi generali uniformi e alla promozione dello scambio di informazioni anche sulle disposizioni italiane e comunitarie in corso di approvazione, nonché ridefinizione dei compiti e della composizione, da prevedere su base tripartita e di norma paritetica e nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di cui all'articolo 117 della Costituzione, della commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro e dei comitati

regionali di coordinamento;

l) valorizzazione, anche mediante rinvio legislativo, di accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

m) previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;

n) definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, che valorizzi le competenze esistenti ed elimini ogni sovrapposizione o duplicazione di interventi;

o) previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, regioni e province autonome, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) e Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne;

p) promozione della cultura e delle azioni di prevenzione, da finanziare, a decorrere dall'anno 2008, per le attività di cui ai numeri 1) e 2) della presente lettera, a valere, previo atto di accertamento, su una quota delle risorse di cui all'articolo 1, comma 780, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio consuntivo per l'anno 2007 dell'INAIL, attraverso:

1) la realizzazione di un sistema di governo per la definizione, tramite forme di partecipazione tripartita, di progetti formativi, con particolare riferimento alle piccole, medie e micro imprese, da indirizzare, anche attraverso il sistema della bilateralità, nei confronti di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale;

2) il finanziamento degli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro delle piccole, medie e micro imprese, i cui oneri siano sostenuti dall'INAIL, nell'ambito e nei limiti delle spese istituzionali dell'Istituto. Per tali finanziamenti deve essere garantita la semplicità delle procedure;

3) la promozione e la divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica ed universitaria e

nei percorsi di formazione, nel rispetto delle disposizioni vigenti e in considerazione dei relativi principi di autonomia didattica e finanziaria;

q) razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza nel rispetto dei principi di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e dell'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, al fine di rendere più efficaci gli interventi di pianificazione, programmazione, promozione della salute, vigilanza, nel rispetto dei risultati verificati, per evitare sovrapposizioni, duplicazioni e carenze negli interventi e valorizzando le specifiche competenze, anche riordinando il sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione, formazione e controllo in materia e prevedendo criteri uniformi ed idonei strumenti di coordinamento;

r) esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici;

s) revisione della normativa in materia di appalti prevedendo misure dirette a:

1) migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, anche attraverso l'adozione di meccanismi che consentano di valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese pubbliche e private, considerando il rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica;

2) modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

3) modificare la disciplina del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, prevedendo che i costi relativi alla sicurezza debbano essere specificamente indicati nei bandi di gara e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture oggetto di appalto;

t) rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria, adeguandola alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle linee guida scientifici più avanzati, anche con riferimento al prevedibile momento di insorgenza della malattia;

u) rafforzare e garantire le tutele previste dall'articolo 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

v) introduzione dello strumento dell'interpello previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

**3.** I decreti di cui al presente articolo non possono disporre un abbassamento dei livelli di protezione, di sicurezza e di tutela o una riduzione dei diritti e delle prerogative dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

**4.** I decreti di cui al presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute, delle infrastrutture, limitatamente a quanto previsto dalla lettera s) del comma 2, dello sviluppo economico, limitatamente a quanto previsto dalla lettera e) del comma 2, di concerto con il Ministro per le politiche europee, il Ministro della giustizia, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della solidarietà sociale, limitatamente a quanto previsto dalla lettera l) del comma 2, nonché gli altri Ministri competenti per materia, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

**5.** Gli schemi dei decreti legislativi, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro quaranta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini previsti ai commi 1 e 6 o successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

**6.** Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dal presente articolo, il Governo può adottare, attraverso la procedura di cui ai commi 4 e 5, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi.

**7.** Dall'attuazione dei criteri di delega recati dal presente articolo, con esclusione di quelli di cui al comma 2, lettera p), numeri 1) e 2), non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente delega le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse, umane, strumentali ed economiche, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni.

## Art. 2

### Notizia all'INAIL in taluni casi di esercizio dell'azione penale

1. In caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

## Art. 3

### Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

1. Al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 3 dell'articolo 7 è sostituito dal seguente:

«3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.»;

b) all'articolo 7, dopo il comma 3-*bis* è aggiunto il seguente:

«3-*ter*. Ferme restando le disposizioni in materia di sicurezza e salute del lavoro previste dalla disciplina vigente degli appalti pubblici, nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori di cui all'articolo 18 e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.»;

c) all'articolo 18, comma 2, il terzo periodo è sostituito dal seguente:

«Il rappresentante di cui al precedente periodo è di norma eletto dai lavoratori»;

d) all'articolo 18, dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4-*bis*. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.»;

e) all'articolo 19, il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o).»;

f) all'articolo 19, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

«5-*bis*. I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori, di cui all'articolo 18, comma 2, secondo periodo, esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza».

## Art. 4

### Disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previa intesa sancita, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è disciplinato il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, affidato ai comitati regionali di coordinamento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ed al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 1998. In particolare, sono individuati:

a) nell'ambito della normativa già prevista in materia, i settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività ed i progetti operativi da attuare a livello territoriale;

b) l'esercizio di poteri sostitutivi in caso di inadempimento da parte di amministrazioni ed enti pubblici.

2. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1, il coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro è esercitato dal presidente della provincia o da assessore da lui delegato, nei confronti degli uffici delle amministrazioni e degli enti pubblici territoriali rientranti nell'ambito di competenza.

3. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministero della salute, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, le province autonome, l'INAIL, l'IPSEMA, l'ISPESL e le altre amministrazioni aventi competenze nella materia predispongono le attività necessarie per l'integrazione dei rispettivi archivi informativi, anche attraverso la creazione di banche dati unificate relative ai singoli settori o comparti produttivi, e per il coordinamento delle attività di vigilanza ed ispettive in materia di prevenzione e sicu-

rezza dei lavoratori, da realizzare utilizzando le ordinarie risorse economiche e strumentali in dotazione alle suddette amministrazioni. I dati contenuti nelle banche dati unificate sono resi pubblici, con esclusione dei dati sensibili previsti dal codice per la protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

4. Le risorse stanziare a decorrere dall'anno 2007 dall'articolo 1, comma 545, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relative alle finalità di cui alla lettera a) del comma 544 del medesimo articolo 1, vengono così utilizzate per il solo esercizio finanziario 2007:

a) 4.250.000 euro per l'immissione in servizio del personale di cui all'articolo 1, comma 544, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a partire dal 1° luglio 2007;

b) 4.250.000 euro per finanziare il funzionamento e il potenziamento dell'attività ispettiva, la costituzione di appositi nuclei di pronto intervento e per l'incremento delle dotazioni strumentali.

5. Per la ripartizione delle risorse di cui al comma 4, il Ministro dell'economia e delle finanze, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. Il personale amministrativo degli istituti previdenziali, che, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, accerta d'ufficio violazioni amministrative sanabili relative alla disciplina in materia previdenziale, applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 24 aprile 2004, n. 124.

7. Nel rispetto delle disposizioni e dei principi vigenti, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e il Ministero della pubblica istruzione avviano a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008, nell'ambito delle dotazioni finanziarie e di personale disponibili e dei Programmi operativi nazionali (PON) obiettivo 1 e obiettivo 2, a titolarità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, progetti sperimentali in ambito scolastico e nei percorsi di formazione professionale volti a favorire la conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

#### Art. 5

#### Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36-*bis* del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, come modificato dal presente articolo, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e

della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, ovvero di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata alle competenti amministrazioni, al fine dell'emanazione da parte di queste ultime di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni.

2. È condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 1:

a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 3 pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

3. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

4. L'importo delle sanzioni amministrative di cui al comma 2, lettera c), e di cui al comma 5 integra la dotazione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ed è destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

5. Al comma 2 dell'articolo 36-*bis* del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente:

«*b-bis*) il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva rispetto a quelle di cui alla lettera *b*), ultimo periodo, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate».

**6.** I poteri e gli obblighi assegnati dal comma 1 al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono estesi, nell'ambito dei compiti istituzionali delle aziende sanitarie locali e nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali complessivamente disponibili, al personale ispettivo delle medesime aziende sanitarie, limitatamente all'accertamento di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In tale caso trova applicazione la disciplina di cui al comma 2, lettere *b*) e *c*).

#### **Art. 6**

##### **Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici**

**1.** Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, a decorrere dal 1° settembre 2007, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti ad esporre detta tessera di riconoscimento. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

**2.** I datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 mediante annotazione, su apposito registro vidimato dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori. Ai fini del presente comma, nel computo delle unità lavorative si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi per i quali si applicano le disposizioni di cui al comma 1.

**3.** La violazione delle previsioni di cui ai commi 1 e 2 comporta l'applicazione, in capo al datore di lavoro, della sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore. Il lavoratore munito della tessera di riconoscimento di cui al comma 1 che non provvede ad esporla è punito con la sanzione amministrativa da euro 50 a euro 300. Nei confronti delle predette sanzioni non è ammessa la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

#### **Art. 7**

##### **Poteri degli organismi paritetici**

**1.** Gli organismi paritetici di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, pos-

sono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro.

**2.** Degli esiti dei sopralluoghi di cui al comma 1 viene informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza.

**3.** Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni.

#### **Art. 8**

##### **Modifiche all'articolo 86 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163**

**1.** All'articolo 86 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, il comma 3-*bis* è sostituito dai seguenti:

«3-*bis*. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

3-*ter*. Il costo relativo alla sicurezza non può essere comunque soggetto a ribasso d'asta».

#### **Art. 9**

##### **Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

**1.** Dopo l'articolo 25-*sexies* del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente:

«Art. 25-*septies*. – (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) – 1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pe-

cuniaria in misura non inferiore a mille quote.

2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno».

#### **Art. 10 Credito d'imposta**

1. A decorrere dal 2008, ai datori di lavoro è concesso per il biennio 2008-2009, in via sperimentale, entro un limite di spesa pari a 20 milioni di euro annui, un credito d'imposta nella misura massima del 50 per cento delle spese sostenute per la partecipazione dei lavoratori a programmi e percorsi certificati di carattere formativo in materia di tutela e sicurezza sul lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabiliti, ai soli fini del beneficio di cui al presente comma, i criteri e le modalità della certificazione della formazione. Il Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emana, ogni anno, uno o più decreti per determinare il riparto delle risorse tra i beneficiari. Il credito d'imposta di cui al presente comma può essere fruito nel rispetto dei limiti derivanti dall'applicazione della disciplina *de minimis* di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione, del 15 dicembre 2006.

2. All'onere derivante dall'applicazione del comma 1, pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, si provvede mediante utilizzo di una corrispondente quota del Fondo di rotazione per la formazione professionale e l'accesso al Fondo sociale europeo, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

#### **Art. 11 Modifica dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296**

1. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il comma 1198 è sostituito dal seguente: «1198. Nei confronti dei datori di lavoro che hanno presentato l'istanza di regolarizzazione di cui al comma 1192, per la durata di un anno a decorrere dalla data di presentazione, sono sospese le eventuali ispezioni e verifiche da parte degli organi di controllo e vigilanza nelle materie oggetto della regolarizzazione, ad esclusione di quelle concernenti la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori. Resta ferma la facoltà dell'organo ispettivo di verificare la fondatezza di eventuali elementi nuovi che dovessero emergere nelle materie oggetto della regolarizzazione, al fine dell'integrazione della regolarizzazione medesima da parte del datore di lavoro. L'efficacia estintiva di cui al comma 1197 resta condizionata al completo adempimento degli obblighi in

materia di salute e sicurezza dei lavoratori».

#### **Art. 12 Assunzione di ispettori del lavoro**

1. Al fine di fronteggiare il fenomeno degli infortuni mortali sul lavoro e di rendere più incisiva la politica di contrasto del lavoro sommerso, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è autorizzato all'immissione in servizio, a decorrere dal mese di gennaio 2008, nel numero massimo complessivo di 300 unità di personale risultato idoneo a seguito dello svolgimento dei concorsi pubblici regionali per esami, rispettivamente, a 795 posti di ispettore del lavoro, bandito il 15 novembre 2004, e a 75 posti di ispettore tecnico del lavoro, bandito il 16 novembre 2004, per l'area funzionale C, posizione economica C2, per gli uffici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. In connessione con le immissioni in servizio del personale di cui al comma 1, per le spese relative all'incremento delle attività ispettive, all'aggiornamento, alla formazione, alle attrezzature, nonché per i buoni pasto, per lavoro straordinario e per le missioni svolte dal medesimo personale è autorizzata, a decorrere dall'anno 2008, la spesa di euro 9.448.724.

3. All'onere derivante dall'attuazione del comma 1, valutato in euro 10.551.276 a decorrere dall'anno 2008, e del comma 2, pari ad euro 9.448.724 a decorrere dall'anno medesimo, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2007-2009, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2007, utilizzando la proiezione di parte dell'accantonamento relativo al Ministero della solidarietà sociale.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio degli oneri di cui al presente articolo, anche ai fini dell'adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-*ter*, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. Gli eventuali decreti emanati ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, numero 2, della legge 5 agosto 1978, n. 468, prima dell'entrata in vigore dei provvedimenti o delle misure di cui al periodo precedente, sono tempestivamente trasmessi alle Camere, corredati da apposite relazioni illustrative.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

IL PRESIDENTE

## Scheda comparata tra i criteri di legge delega

a cura di Paola De Vita

<p><b>Legge 29 luglio 2003, n. 229</b>  <b>«Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione – legge di semplificazione 2001»</b></p>	<p><b>Disegno di legge approvato dal Senato il 27 giugno 2007.</b>  <b>Art. 1 (Delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)</b></p>
<p><b><i>Criteri e principi direttivi</i></b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. a)</b>                  Criteri direttivi: riordino, armonizzazione e semplificazione delle disposizioni vigenti per l'adeguamento alle normative comunitarie e alle convenzioni internazionali in materia.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. a)</b>                  Criteri e principi direttivi generali: riordino e coordinamento delle disposizioni vigenti, nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 117 della Cost.</p>
<p><b><i>Campo di applicazione oggettivo</i></b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. f), prima parte</b>                  Assicurazione della tutela della salute e sicurezza a tutti i settori di attività, pubblici e privati.</p> <p><b>Art. 3, comma 1, lett. g)</b>                  Adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali anche in funzione di contrasto rispetto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. b)</b>                  Applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori e ambiti lavorativi, quali quelli presenti nella Pubblica Amministrazione, come già indicati nell'art. 1, comma 2, e nell'art. 2, comma 1, lett. b), secondo periodo, del d.lgs. n. 626/1994, nel rispetto delle competenze in materia di sicurezza antincendio, come definite nel d.lgs. 8 marzo 2006, n. 139, e nel regolamento CE n. 1907/2006, nonché assicurando il coordinamento, ove necessario, con la normativa in materia ambientale.</p> <p><b>Art. 1, comma 2, lett. c)</b>                  Prevedendo particolari misure di tutela per specifiche tipologie di lavoro o settori di attività.</p>
<p><b><i>Campo di applicazione soggettivo</i></b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. f), seconda parte</b>                  Assicurazione della tutela della salute e sicurezza a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. c)</b>                  Applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati, prevedendo misure di particolare tutela per determinate categorie di lavoratori e lavoratrici.</p> <p><b>Art. 1, comma 2, lett. c), punto 2</b>                  Prevedendo adeguate e specifiche misure di tutela per i lavoratori autonomi in relazione ai rischi propri delle attività svolte e secondo i principi della raccomandazione n. 2000234 del Consiglio, del 18 febbraio 2003.</p>
<p><b><i>Razionalizzazione delle competenze</i></b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. i)</b></p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. d)</b></p>

<p>Riordino e razionalizzazione delle competenze istituzionali al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni d'interventi e competenze, garantendo indirizzi generali uniformi su tutto il territorio nazionale nel rispetto delle competenze previste dall'art. 117 Cost.</p>	<p>Semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel pieno rispetto dei livelli di tutela, con particolare riguardo alle piccole, medie e micro imprese;</p> <p>previsione di forme di unificazione documentale.</p>
<p><b>Apparato sanzionatorio</b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. d)</b> Riformulazione dell'apparato sanzionatorio, con riferimento alle fattispecie contravvenzionali a carico dei preposti, alla previsione di sanzioni amministrative per gli adempimenti formali di carattere documentale; alla revisione del regime di responsabilità, tenuto conto della posizione gerarchica all'interno dell'impresa, e dei poteri in ordine agli adempimenti in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro; al coordinamento delle funzioni degli organi preposti alla programmazione, alla vigilanza e al controllo, qualificando prioritariamente i compiti di prevenzione e informazione, rispetto a quelli repressivi e sanzionatori.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. f)</b> Riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti e per le infrazioni alle disposizioni contenute nei decreti legislativi emanati in attuazione della presente legge, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, con riguardo in particolare alla responsabilità del preposto, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo da parte dei soggetti destinatari dei provvedimenti amministrativi, confermando e valorizzando il sistema del d.lgs 19 dicembre 1994, n. 758;</li> <li>2) la determinazione delle sanzioni penali dell'arresto e dell'ammenda, previste solo nei casi in cui le infrazioni ledano interessi generali dell'ordinamento, individuati in base ai criteri ispiratori degli artt. 34 e 35 della l. 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni, da comminare in via esclusiva ovvero alternativa, con previsione della pena dell'ammenda fino a euro 20.000 per le infrazioni formali, della pena dell'arresto fino a 3 anni per le infrazioni di particolare gravità, della pena dell'arresto fino a 3 anni ovvero dell'ammenda fino a euro 100.000 negli altri casi;</li> <li>3) la previsione della sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma di denaro fino ad euro 100.000 per le infrazioni non punite con sanzione penale;</li> <li>4) la graduazione delle misure interdittive in dipendenza della particolare gravità delle disposizioni violate.</li> </ol>
<p><b>Soggetti del sistema di sicurezza aziendale</b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. l)</b> Realizzazione delle condizioni per una adeguata informazione e formazione di tutti i soggetti impegnati nell'attività di prevenzione e per la circolazione di tutte le informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza necessarie.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. g)</b> Revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, compreso il medico competente, anche attraverso idonei percorsi formativi, con particolare riferimento al rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale; introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.</p>
<p><b>Meccanismi di promozione della salute e sicurezza su base volontaria</b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. h)</b> Promozione dei codici di condotta e diffusione di buone prassi che orientino la condotta dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. h)</b> Rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, anche quali strumento di aiuto alle imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche</p>

	<p>e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p><b>Art. 1, comma 2, lett. l)</b>                  Valorizzazione, anche mediante rinvio legislativo, di accordi aziendali, territoriali e nazionali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.</p>
<p><b>Formazione dei lavoratori</b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. e)</b>                  Promozione dell'informazione e della formazione preventiva e periodica dei lavoratori sui rischi connessi all'attività d'impresa in generale e allo svolgimento delle proprie mansioni, con particolare riguardo ai pericoli derivanti dall'esposizione a rumore, ad agenti chimici, fisici, biologici cancerogeni e altre sostanze o preparati pericolosi o nocivi, e alle misure di prevenzione da adottare in relazione ai rischi.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. m)</b>                  Previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati.</p>
<p><b>Altre azioni a tutela della sicurezza</b></p>	
	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. da n) a q)</b>                  Definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche utili a favorire la promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, che valorizzi le competenze esistenti ed elimini ogni sovrapposizione o duplicazione di interventi;</p> <p>previsione della partecipazione delle parti sociali al sistema informativo, costituito da Ministeri, Regioni e Province autonome, Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema) e Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (Ispesl), con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) e del concorso allo sviluppo del medesimo da parte degli organismi paritetici e delle associazioni e degli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne;</p> <p>promozione della cultura e delle azioni di prevenzione, da finanziare, a decorrere dall'anno 2008, per le attività di cui ai numeri 1) e 2) della presente lettera, a valere, previo atto di accertamento, su una quota delle risorse di cui all'art. 1, comma 780, della l. 27 dicembre 2006, n. 296, accertate in sede di bilancio consuntivo per l'anno 2007 dell'Inail, attraverso:</p> <p>1) la realizzazione di un sistema di governo per la definizione, tramite forme di partecipazione tripartita, di progetti formativi, con particolare riferimento alle piccole, medie e micro imprese, da indirizzare, anche attraverso il sistema della bilateralità, nei</p>

	<p>confronti di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale;</p> <p>2) il finanziamento degli investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro delle piccole, medie e micro imprese, i cui oneri siano sostenuti dall'Inail, nell'ambito e nei limiti delle spese istituzionali dell'Istituto. Per tali finanziamenti deve essere garantita la semplicità delle procedure;</p> <p>3) la promozione e la divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro all'interno dell'attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di formazione, nel rispetto delle disposizioni vigenti e in considerazione dei relativi principi di autonomia didattica e finanziaria;</p> <p>razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza nel rispetto dei principi di cui all'art. 19 del d.lgs 19 dicembre 1994, n. 758, e dell'art. 23, comma 4, del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, al fine di rendere più efficaci gli interventi di pianificazione, programmazione, promozione della salute, vigilanza, nel rispetto dei risultati verificati, per evitare sovrapposizioni, duplicazioni e carenze negli interventi e valorizzando le specifiche competenze, anche riordinando il sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione, formazione e controllo in materia e prevedendo criteri uniformi ed idonei strumenti di coordinamento.</p>
<p><b><i>Esclusione di oneri in capo ai lavoratori</i></b></p>	
	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. r)</b>                  Esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.</p>
<p><b><i>Tutela della sicurezza nelle nuove forme e tipologie contrattuali</i></b></p>	
<p><b>Art. 3, comma 1, lett. g)</b>                  Adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali.</p>	<p><b>Art. 1, comma 2, lett. s)</b>                  Revisione della normativa in materia di appalti prevedendo misure dirette a:</p> <p>1) migliorare l'efficacia della responsabilità solidale tra appaltante ed appaltatore e il coordinamento degli interventi di prevenzione dei rischi, con particolare riferimento ai subappalti, anche attraverso l'adozione di meccanismi che consentano di valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese pubbliche e private, considerando il rispetto delle norme relative alla salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro quale elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica;</p> <p>2) modificare il sistema di assegnazione degli appalti pubblici al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;</p> <p>3) modificare la disciplina del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs 12 aprile 2006, n. 163, prevedendo che i costi</p>

	relativi alla sicurezza debbano essere specificamente indicati nei bandi di gara e risultare congrui rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture oggetto di appalto.
<b>Altre azioni a tutela della sicurezza</b>	
<b>Art. 3, comma 1, lett. l)</b> Realizzazione delle condizioni per una adeguata informazione e formazione di tutti i soggetti impegnati nell'attività di prevenzione e per la circolazione di tutte le informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza necessarie.	<b>Art. 1, comma 2, lett. t)</b> Rivisitazione delle modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria, adeguandola alle differenti modalità organizzative del lavoro, ai particolari tipi di lavorazioni ed esposizioni, nonché ai criteri ed alle linee guida scientifici più avanzati, anche con riferimento al prevedibile momento di insorgenza della malattia.  <b>Art. 1 comma 2 lett. u)</b> Rafforzare e garantire le tutele previste dall'art. 8 del d.lgs 15 agosto 1991, n. 277.
<b>Diritto di interpello</b>	
	<b>Art. 1, comma 2, lett. v)</b> Introduzione dello strumento dell'interpello previsto dall'art. 9 del d.lgs 23 aprile 2004, n. 124, relativamente a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando il soggetto titolare competente a fornire tempestivamente la risposta.

## Rassegna stampa nazionale

Liberazione, 28 giugno 2007

### Omicidi bianchi, passa al Senato la legge delega per la sicurezza sui luoghi di lavoro

di Stefano Zuccherini

È finalmente passata al Senato la legge delega per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Con un po' di confusione forse, sull'emendamento della Cdl che il Prc e il Pdc hanno votato, facendo andare sotto il governo. Chiarisco subito. Anche noi in commissione avevamo presentato lo stesso emendamento che vincola il reinvestimento dei proventi delle sanzioni applicate a chi non rispetta le norme di sicurezza in ulteriore sicurezza. La commissione Bilancio però lo aveva respinto perché non c'era la copertura finanziaria. Non che ce ne fosse bisogno di questa copertura dal momento che si stabilivano delle finalità, non delle spese.

Ma la commissione ricorda un po' la storiella delle due persone in mongolfiera che si erano perse e che, dopo essersi abbassate verso il suolo, vedono una persona e le chiedono dove sono. «Su un pallone», risponde questa. I due in pallone commentano allora che doveva trattarsi di un economista, perché la sua risposta era corretta ma inutile, un po' come la richiesta della V commissione.

L'Organizzazione mondiale del lavoro riporta che ogni anno si verificano 270 milioni di infortuni sul lavoro e che ci sono 350.000 morti e 160 milioni di malattie professionali. In Europa si registrano 4,5 milioni di infortuni annui, 4.600

dei quali mortali. In Italia è nota la situazione: 1 milione di infortuni l'anno, 1.302 mortali nel 2006. Nel 2006 sono morti 1.200 uomini e 101 donne. Numeri che parlano di precarie condizioni di lavoro e di precarietà dei contratti di lavoro: il 90% degli infortuni mortali si verifica in aziende al di sotto dei 15 dipendenti, cioè dove non vige lo Statuto dei lavoratori.

Il disegno di legge, che abbiamo approvato e che spero la Camera licenzierà in tempi stretti, tra le altre cose valorizza anche l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori che riconosce loro il diritto di organizzarsi collettivamente a tutela delle loro condizioni e valorizza l'art. 32

della Costituzione, che riconosce nella salute un diritto fondamentale.

In queste settimane i camalli, i portuali di Genova, hanno ricordato con una dura lotta le drammatiche condizioni di lavoro. Hanno cioè riproposto al Paese, con un'iniziativa forte, una critica alle condizioni del lavoro e alla flessibilità e alla precarietà del lavoro. Il governo in questi mesi ha messo in campo soluzioni importanti in questa direzione. Penso alle norme per il contrasto al lavoro nero, agli accordi che, sull'iniziativa di quelle lotte che prima ricordavo, sono stati fatti a Genova e si tentano di fare a Napoli e a Terni, e che anticipano anche i contenuti del provvedimento che abbiamo approvato in Senato.

Il nostro Paese ha avuto una cultura forte, si chiamava il «modello operaio di tutela della salute nei luoghi di lavoro». Ma i processi di ristrutturazione delle imprese in questi anni hanno contribuito a rendere più precaria e più difficile quella condizione perché gli incidenti, che sono costanti nel tempo, accadono con una riduzione delle ore lavorate in particolare nei settori più colpiti dagli infortuni.

La controffensiva capitalista cavalca il pensiero liberista: L'assemblea di Confindustria ha proposto una competizione tra l'élite, il sistema politico e uno degli elementi che in tutti i paesi del mondo, in

particolare in quelli sviluppati, accompagnano i fenomeni della globalizzazione, vale a dire lo spostamento di decisioni strategiche dall'area democratica a quella capitalista con il tentativo di spogliare lo Stato di qualsiasi capacità di programmazione e di intervento.

Il presidente di Confindustria non ha citato però i drammatici dati degli incidenti sul lavoro, non ha messo in relazione quelle morti a quei processi. Sarebbe stato utile se l'avesse fatto, avrebbe significato una presa d'atto delle responsabilità del sistema delle imprese sugli infortuni. Diverse sentenze della Corte Costituzionale, del resto, hanno affermato che la sicurezza sui luoghi di lavoro è responsabilità dell'imprenditore. Siamo in presenza di un conflitto tra i travolgenti predatori, come sono stati chiamati, in cerca di rapidi guadagni e una imprenditoria innovatrice, capace di dispiegare una politica di investimenti.

Una grande multinazionale, ad esempio, predisponendo un piano di interventi sulle questioni della sicurezza in una delle sue aziende di gelati del nostro Mezzogiorno, ha fatto sì che in un anno non si determinasse nemmeno un incidente: non dimostra forse questo che si può rendere sicura la condizione del lavoro?

Il provvedimento approvato prevede tra l'altro l'assunzione dei candidati idonei al concorso per

ispettori del lavoro, in modo da potenziare le strutture di intervento, pur sapendo che c'è ancora carenza di figure professionali. Va anche detto che il provvedimento ha bisogno di risorse, senza le quali non si tutela quella condizione di lavoro; l'accordo è che le risorse saranno trovate in sede di predisposizione del Documento di programmazione economico-finanziaria. Resta fuori un punto secondo me essenziale: il lavoro domestico professionale, obbligatoriamente iscritto all'Inps. Nel 2004 ci sono stati in questo campo 2.572 infortuni, di cui 2.280 accaduti a donne. Nel 2005 vi sono stati 2.593 infortuni, di cui 2.277 a donne. Nel 2006 gli infortuni sono stati 2.767, di cui 2.473 a donne. È una condizione di genere nel lavoro che è necessario affrontare per intervenire a tutela.

Nel provvedimento che abbiamo approvato prevediamo alcune soluzioni per intervenire anche sulle modalità degli appalti e per attribuire la responsabilità al sistema delle imprese, contribuendo così – nella legge sono contenute anche norme per il contrasto al lavoro nero – ad una ricomposizione dei cicli produttivi e ad una qualificazione della nostra impresa.

Stefano Zuccherini  
Senatore Prc  
Vicepresidente  
Commissione lavoro

## Diritto delle Relazioni Industriali

Il tema relativo alla prospettiva di riforma in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stato approfondito negli anni da **Diritto delle Relazioni Industriali**.

Si segnalano in particolare i fascicoli n. 1/1998 ove sono pubblicati e commentati i lavori della Commissione ministeriale per la predisposizione di un Testo Unico in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori ed il fascicolo n. 2/2003, sezione Ricerche: *Verso un Testo Unico su salute e sicurezza sul lavoro*.

Per un aggiornamento su questioni specifiche vedi in DRI, 2007, n. 1, Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva il commento al d.lgs. n. 195/2006 di P. De Vita, *Le nuove regole sulla protezione dal rischio rumore*.

Si ricorda che i Soci Adapt e gli Abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

## Delega al Governo per l'emanazione di un testo unico per il riassetto normativo della salute e sicurezza sul lavoro

### Valutazioni della Società Nazionale Operatori della Prevenzione

18 Giugno 2007

L'emanazione del disegno di legge nel Consiglio dei Ministri del 13 Aprile 2007 è coinciso con giorni tragici per un addensamento di infortuni mortali. Forte è stato l'intervento delle Pubbliche Autorità Nazionali e alta l'attenzione sui *media*.

L'auspicio è che l'attenzione si mantenga alta e che l'interesse, oltre che sul percorso del Testo Unico in Parlamento e la fase di redazione delle norme delegate, si concentri anche su altre variabili normative e sociali che influenzano i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I tempi di approvazione parlamentare non saranno brevissimi e successivamente sono disponibili 12 mesi per varare vari decreti delegati. Buon senso e responsabilità richiamano la necessaria attività continuativa, da oggi in avanti, per un complesso di azioni indirizzate ad un rilancio della prevenzione con gli strumenti legislativi e gestionali, già ampiamente disponibili su questi versanti:

- azioni d'intervento di controllo e di tipo promozionale territoriali e nazionali su settori e problematiche di maggior rischio, a partire dall'edilizia;
- sviluppo delle attività coordinate fra pubbliche amministrazioni Asl – Dpl Inail – Inps, in coerenza con i presupposti dell'art. 27 del d.lgs n. 626;
- campagne di informazione nazionali a partire dai temi delle settimane europee coordinate dall'Agenzia di Bilbao e dal comitato del *focal point* italiano;
- attività formative e promozionali nel settore scolastico a partire dal progetto interregionale «sicurezza in cattedra»;
- sul fronte del lavoro illegale

e/o clandestino enormi sono le possibilità d'intervento sia delle Direzioni Provinciali del lavoro che dell'Inps e dell'Inail.

L'azione legislativa correlata alla delega per l'emanazione del testo unico è utile che venga basata sulla conoscenza mediante un sistema di **monitoraggio nazionale** almeno:

- dei dati di danno alla salute di fonte Inail, di fonte Inps e dal monitoraggio delle patologie correlabili all'esposizione lavorativa;
- dei dati relativi alla consistenza nazionale e territoriale degli organi di prevenzione e controllo;
- delle carenze del sistema delle figure aziendali della prevenzione presenti;
- delle risorse già indirizzate alle imprese non finalizzate anche ai livelli di tutela e prevenzione.

In merito ai dati epidemiologici relativi a danni e rischi sul lavoro vogliamo ribadire sia la necessità di valorizzare i flussi informativi Inail-Regioni sia le opportunità e le necessità di ricerche attive sul campo a livello locale e sovralocale. Una tutela necessaria da raggiungere è quella relativa alle funzioni di epidemiologia occupazionale. È necessario il contenimento delle pesanti limitazioni che la normativa sulla *privacy* impone su certe indagini epidemiologiche.

A riguardo va segnalata l'importanza degli studi relativi alle disuguaglianze e alla salute. Per quel che concerne disuguaglianze e speranze di vita e lavoro, importanti studi già realizzati hanno dimostrato differenze di durata della vita per particolari lavoratori e professioni ma hanno confermato anche la necessità di adeguare il sistema di informazioni disponibili. Emerge la necessità che nelle

fonti di notizie sulle patologie (nei certificati di morte, nei ricoveri ospedalieri) sia menzionata la professione o il settore lavorativo di appartenenza. La conoscenza del danno da lavoro può trarre indispensabili informazioni aggiuntive che non si esauriscono nelle statistiche delle malattie professionali. Come Snop abbiamo sempre sostenuto che occorre **conoscere per prevenire** e siamo ugualmente per il **conoscere per legiferare**.

Tra i criteri, sui quali è proposta la delega nel disegno di legge, riteniamo siano evocati vari aspetti e necessità, anche di tipo innovativo, che complessivamente condividiamo.

Riteniamo di dover segnalare alcune osservazioni.

#### Figure della prevenzione aziendale

La professionalità e l'autonomia

## Indice A-Z

In questa sezione del sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

devono essere garanzia certa per chi svolge servizio alle imprese, autonomia formazione ed agibilità sono strategiche oltremodo per gli RLS e gli RLST.

Proprio gli **RLS** sono indispensabili per un sistema di gestione della sicurezza; la rarefazione numerica e funzionale degli RLS indebolisce gli ambiti di tutela possibili. La proposta di valorizzazione degli organismi paritetici non decolla di fronte a rappresentanze dei lavoratori deboli. Gli organismi paritetici potrebbero entrare nelle funzioni di definizione di percorsi ed esperienze formative.

Nel caso dei **responsabili dei servizi di prevenzione e dei medici competenti** va recuperato il ruolo d'interesse pubblico del bene – la salute – tutelato.

### Medici competenti e Testo Unico

- I Medici competenti rappresentano indubbiamente uno dei principali elementi di novità della recente normativa di settore. La loro funzione, che dovrebbe essere di garanzia per la tutela della salute dei lavoratori, è indebolita dal rapporto di dipendenza economica diretta nei confronti del mondo imprenditoriale. Talvolta si osservano Medici competenti che, in una pura logica di mercato, pur di mostrarsi il meno «invadenti» ed «aggressivi» possibile nei confronti del proprio datore di lavoro, vengono meno al mandato a loro affidato assicurando prestazioni superficiali quando non del tutto inadeguate ed illecite. Senza volere considerare gli aspetti più estremi, che rientrano nella fattispecie dell'illegalità, c'è da rimarcare il negativo fenomeno caratterizzato dalle Società di servizio. Molte di queste effettuano prestazioni di basso livello professionale, in una pura logica di *business*, sfruttando e sottopagando medici (specialisti in Medicina del lavoro o, ancora più di frequente, in Igiene e Sanità Pubblica) che sono chiamati ad un puro lavoro a cottimo (nella logica del visitare il maggior numero possibile di lavoratori nel minor tempo possibile).

- Questo stato di cose, che si sta progressivamente diffondendo, comporta gravi ripercussioni su tutto il sistema della sicurezza negli ambienti di lavoro: basti al ri-

guardo pensare non solo alle ovvie conseguenze sulla salute di lavoratori esposti ad attività potenzialmente pericolose, quanto anche alle negative implicazioni in termini di conoscenza dei fenomeni e di attivazione di opportune procedure di prevenzione conseguenti alla mancata segnalazione dei casi di sospetta malattia professionale.

- Il fenomeno è inoltre aggravato dalla vigente normativa di settore che, su molti aspetti dell'attività del medico competente, non prevede in maniera chiara obblighi definiti ed ineludibili e non prevede adeguati strumenti sanzionatori.

- Se da un lato sono sicuramente pregevoli le iniziative tese a qualificare ulteriormente la qualità delle prestazioni erogate dai Medici competenti (purché queste iniziative siano studiate per assicurare positive ricadute operative), sono meno comprensibili e giustificabili gli atteggiamenti di tipo corporativistico, in una realtà nella quale sembra ormai definita l'estensione della funzione di Medico competente anche a specializzazioni differenti rispetto alla Medicina del lavoro. Sembra semmai più opportuno delimitare gli ambiti di operatività di tutti i professionisti chiamati in causa, nel rispetto del proprio curriculum formativo e della professionalità acquisita. Risulta comunque necessario prevedere forme di qualificazione professionale costante per «tutti» i professionisti che operano in questo settore.

- Nell'ottica di rendere maggiormente trasparente ed efficace l'opera dei Medici competenti, di assicurare un maggiore e più incisivo controllo da parte degli Organi di vigilanza e di tendere in maniera sempre più attenta a prestazioni erogate in funzione dell'esistenza di prove di efficacia, sarebbe auspicabile che nel nuovo Testo Unico fossero previsti alcuni ulteriori adempimenti obbligatori per i Medici competenti:

- obbligo di trasmettere la nomina del Medico competente all'Organo di vigilanza;

- obbligo di formalizzare il sopralluogo periodico negli ambienti di lavoro, con la definizione delle situazioni bisognose di adeguamento ed il suggerimento degli interventi necessari;

- obbligo di formalizzare la

collaborazione alla redazione del documento di valutazione dei rischi. Troppo spesso i Medici competenti sono chiamati a «subire» un documento di valutazione dei rischi che non condividono e che comunque non hanno collaborato a definire. Bisognerebbe discutere sull'opportunità di nominare il Medico competente «dopo» che la valutazione dei rischi sia già stata redatta;

- obbligo di formalizzare il piano della sorveglianza sanitaria (o protocollo sanitario), redatto elencando gli operatori in attività, individuando per ciascuno i rischi lavorativi, gli accertamenti integrativi necessari e la periodicità della sorveglianza sanitaria. Il tutto dovrebbe essere giustificato con i riferimenti legislativi e con le indicazioni riportate dalla letteratura scientifica e dovrebbe essere associato ai dati desumibili dal documento di valutazione dei rischi.

Il protocollo sanitario così redatto dovrebbe essere «obbligatoriamente» inviato all'Organo di vigilanza, che potrà in questa maniera monitorarne l'effettiva predisposizione e registrare i dati anche ai fini epidemiologici;

- obbligo di trasmettere all'Organo di vigilanza i giudizi di idoneità conseguenti alla sorveglianza sanitaria e obbligo di segnalare congiuntamente i casi di mancata visita (a causa di scarsa collaborazione da parte del datore di lavoro o del lavoratore stesso).

- Il mancato rispetto di ciascuno di questi adempimenti dovrebbe tradursi in corrispondenti sanzioni.

- L'elencazione di questi adempimenti potrebbe sembrare in controtendenza rispetto alla necessità, da più parti ribadita, di giungere ad una semplificazione (soprattutto per quanto attiene gli aspetti formali). Occorre al riguardo segnalare come gli adempimenti in questione non ricadano in realtà direttamente sulle spalle dei datori di lavoro e come, per certi versi, vadano a «potenziare» il ruolo «para-pubblico» (o pubblicitario) del Medico competente. Nel caso dovessero risultare eccessivamente onerosi, potrebbero essere limitati ad alcuni comparti produttivi (ad es. edilizia o industria chimica) o ad alcuni rischi lavorativi (ad es. quelli a maggiore impatto sociale: rumore, agenti cancerogeni o rischi ergonomici).

Ancora una volta occorre segnalare come tutti questi adempimenti si ripercuotono notevolmente anche sull'operatività dei servizi Asl. Il sistema in discussione si regge solo se di pari passo i Servizi Asl riescono ad attivare un adeguato sistema di valutazione e di registrazione dei flussi informativi, avviando anche un sistema di controllo e vigilanza. Questa attività potrà essere assicurata unicamente dotando tutti i Servizi delle necessarie risorse.

### **Idoneità sanitaria al lavoro e licenziamento del lavoratore invalido**

La visita medica con il successivo giudizio di idoneità può costituire il presupposto per il licenziamento del lavoratore riconosciuto non idoneo.

Nell'attuale sistema legislativo non è presente nessun paracadute sociale di protezione per il lavoratore che diventa inidoneo per infortunio, malattia professionale, per incidente o altra patologia comune. È quindi necessario prevedere una forma di tutela o almeno la garanzia di un'occupazione compatibile alle disabilità acquisite.

### **Il lavoratore, gli stili di vita e l'autotutela**

Riteniamo di dover condividere l'importanza di stili di vita e voluttuari per la tutela della salute e anche la prevenzione del fenomeno infortunistico; siamo convinti che abitudini scorrette emergano anche come risposta patologica individuale ad un disadattamento anche lavorativo. Per i rischi ambientali esogeni nei luoghi di lavoro, riteniamo che il lavoratore formato ed informato possa sviluppare un'autotutela se l'organizzazione aziendale della prevenzione riduce la sua esposizione ai rischi: un lavoratore che si voglia autotutelare non lo può fare se la realtà oggettiva del lavoro e della produzione e dei rischi correlati non è adeguata.

**Il ruolo dei datori di lavoro,** centrali nella responsabilità d'impresa, deve trovare i necessari contributi nelle altre figure della prevenzione disponibili e necessarie. A tale riguardo vogliamo sottolineare la necessaria **professionalità delle imprese.**

Chiunque può diventare impresario dall'oggi al domani senza vincoli professionali e formativi.

È accettato oggi un mercato del lavoro con una concorrenza sleale che non premia le imprese virtuose.

Si tratta quindi di definire **criteri minimi di professionalità** e competenze per un innalzamento culturale della prevenzione di impresa. Il sistema sanzionatorio interdittivo può agire per consolidare gli eventuali requisiti adottati.

### **Sistema sanzionatorio e/o pre-miale**

Attualmente gli obblighi meramente formali sono già sottoposti a sanzioni amministrative: aumentare il ventaglio delle violazioni non sottoposte al d.lgs. n. 758/1994 (con il relativo strumento della *prescrizione-adempimento*) e con il viraggio alle sanzioni amministrative – elevate significativamente dal punto di vista economico – temiamo possa non consentire l'effettiva «bonifica» dei luoghi di lavoro in una spirale *contenzioso-ricorso* (paradossalmente conveniente dal punto di vista economico). Riteniamo che questo dato possa determinare una riduzione dell'esigibilità degli obblighi e quindi delle reali «bonifiche» delle situazioni di rischio.

Ricordiamo inoltre che il sanzionamento interdittivo è, dal punto di vista della deterrenza, più efficace del sanzionamento amministrativo pecuniario.

### **Settori a particolare rischio: il settore delle costruzioni**

**Le caratteristiche dei pericoli dei rischi e dei danni sono ampiamente presenti nel dibattito avviato, non solo di recente. È opportuno porre attenzione anche alle problematiche collegate ai sub-appalti.**

Il sistema sicurezza previsto dalla Direttiva Cantieri cade se l'impresa «**capo commessa**» non risponde **in solido** con le imprese sub-appaltatrici perché la sicurezza dipende dalla solidità strutturale dell'organizzazione del lavoro. Un punto di grande rilevanza quindi è la previsione della responsabilità delle imprese appaltatrici nei confronti delle sub-appaltatrici,

compresi i lavoratori artigiani, ultimo anello debole della catena degli appalti.

### **Appalti pubblici**

**Il problema** della sicurezza investe anche gli **appalti pubblici**, pur in presenza di strumenti di selezione delle imprese e di vincoli con clausole contrattuali che non vengono sfruttate dalle stazioni appaltanti. Occorre maggior coinvolgimento dei **committenti pubblici** con interdizione/sospensione delle imprese che violano ripetutamente la normativa, ed occorrono indirizzi operativi per i Servizi Pubblici di prevenzione e per le stazioni appaltanti per l'effettiva applicazione del codice degli appalti pubblici.

### **Settori produttivi particolari**

Riteniamo vada posta attenzione alle realtà di ridotta presenza degli Organi di controllo, a causa di frammentazioni di competenze o difformi normazioni regionali, in settori produttivi meritevoli di maggiore attenzione (trasporto ferroviario, cave e miniere, rischi radioattivi e radiologici, settore della cura pubblica).

### **Riforma a costo zero?**

Il riferimento alla previsione di nessun onere aggiuntivo per la finanza pubblica nell'emanando disegno di legge delega per il Testo Unico confligge con le prevedibili necessarie risorse umane da collocare negli Organi di controllo e prevenzione (che ricordiamo svolgono sia le attività di controllo che quelle di promozione della salute). Per le attività di controllo, si susseguono molteplici proposte di intervento, dando così per scontato un incremento opportuno di risorse umane. Si ipotizzano trasferimenti di personale da settori della Pubblica Amministrazione. Si dimentica che il reclutamento del personale, preposto alle attività pubbliche e private di prevenzione, attualmente prevede alcuni livelli di formazione universitaria dedicati: salute, sicurezza e prevenzione richiedono un sapere e un saper fare che non si possono improvvisare. A meno che per controllo non s'intenda mera verifica di carte e registri e non *audit-*

*controvalutazione* delle valutazioni dei rischi, oltre che valutazione e stima delle condizioni reali di rischio. Il rischio sul lavoro ha assunto una molteplicità di aspetti, occorre valutare tutti i rischi e occorrono saperi adeguati.

### **Le carenze di risorse**

Risulta difficile comprendere un'attenzione limitata alle carenze delle Direzioni provinciali del lavoro e del tutto assente per il sistema delle Asl, competenti in materia di prevenzione e in materia di salute e sicurezza. Riteniamo di dover esprimere la preoccupazione per i ripetuti richiami alle necessità di assunzioni di Ispettori del lavoro senza mai trovare pari riferimenti alle carenze anche del sistema dei Servizi Asl. Le carenze sono presenti in molte realtà, non solo ma prevalentemente, nelle Regioni del sud. Non vorremmo che alla fine il riferimento alle competenze delle Asl presente nel disegno di legge restasse pura testimonianza. Nel richiamare la necessità di conoscere la realtà dei Servizi delle Asl e delle Pubbliche Amministrazioni, fatta in premessa, vogliamo proprio contribuire a dare le risposte necessarie anche a questa carenza.

### **La Pubblica Amministrazione e i Ministeri**

Non risulta comprensibile il permanere di una scarsa visibilità pubblica delle azioni del settore Regioni e Ministero della salute, a maggior ragione in una fase attuale in cui è stato varato il Piano nazionale di prevenzione e sono in corso di aggiornamento i livelli essenziali di assistenza, compresi quelli della prevenzione. Una attenzione alle carenze territoriali delle attività di prevenzione è da ritenersi dovuta e ad essa va posto immediato rimedio. Richiamiamo il concetto dei *minimi etici* da pretendere qualitativamente e quantitativamente come presenza pubblica nei vari territori. Il fondo sanitario nazionale e regionale devono già oggi prevedere la quota per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e trasparente deve essere la comunicazione su qualità e quantità dell'utilizzo. Ugualmente i Ministeri del lavoro e gli Enti centrali posso-

no contribuire a rappresentare qualità e quantità di risorse impegnate.

### **I servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro e il sistema Asl-Regioni**

#### ***Le funzioni dei Servizi, richieste e necessarie, si possono raggruppare in 4 grandi aree:***

- conoscenza e ricerca;
- controllo e vigilanza;
- orientamento e indirizzo;
- informazione e formazione.

#### **Come Snop abbiamo sempre sostenuto che occorre conoscere per prevenire**

Gli SPSAL devono operare nel campo della promozione e tutela della salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro, portando un loro autonomo contributo ma operando in modo integrato con i soggetti sociali interessati e con le altre strutture pubbliche impegnate nel settore. Concorrono attivamente al raggiungimento dei seguenti obiettivi: la riduzione degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e comunque delle patologie correlate al lavoro (nonché la riduzione dei loro effetti sfavorevoli), il miglioramento della qualità della vita nei luoghi di lavoro, intesa in senso globale (quindi anche qualità dal punto di vista psicologico, sociale, relazionale), la promozione (quali-quantitativa) della cultura della prevenzione fra tutti i soggetti sociali interessati. Per il raggiungimento di tali obiettivi, svolgono attività finalizzate alla conoscenza del problema e di conseguenza alla programmazione dei necessari progetti d'intervento, ed attività finalizzate alla risoluzione dei problemi e criticità rilevate, attraverso strumenti molteplici da utilizzare autonomamente o in rete con altri soggetti. Tali strumenti sono strumenti di comunicazione, promozione e supporto, strumenti di controllo e pressione (vigilanza e repressione dei comportamenti illegali), strumenti di incentivazione e coinvolgimento, strumenti di governo.

#### **Non è immaginabile una strategia operativa che prescindere da questi requisiti:**

- la conoscenza dei problemi del territorio ed i flussi informativi che la permettono;

- la modalità ed i criteri per la programmazione dei piani di attività e degli interventi che li costituiscono;

- gli strumenti che gli SPSAL possono utilizzare per conseguire gli obiettivi dei piani;

- il sistema informativo di supporto e gestione all'attività degli SPSAL.

Riferirsi ai Livelli essenziali di assistenza – Lea – della prevenzione nei luoghi di lavoro comporta l'idea di Servizi adeguati professionalmente e numericamente a queste necessità. L'esperienza consolidata in circa 20 anni ha dimostrato in molte aree del Paese la praticabilità di queste funzioni, la ripetibilità di modelli ed esperienze e, anche a fronte di risorse in molti casi contenute, la possibilità di orientarsi per piani motivati e selezionati d'intervento per obiettivi di salute o di prevenzione dei rischi in particolari settori.

#### **Nuove professionalità e necessità di nuove strategie**

Va annoverata a merito dei Servizi la capacità di misurarsi con le grandi trasformazioni del mercato del lavoro della produzione e dei rischi. Da alcuni anni il tema del lavoro e degli immigrati e le nuove forme del lavoro atipico cominciano ad essere terreno di esperienza operativa, sempre in grado di relazionarsi con altri settori delle Asl o della Pubblica Amministrazione.

Queste trasformazioni hanno dimensioni talmente rilevanti da indurre anche alla consapevolezza che lo sforzo di adeguamento culturale e professionale, e l'adeguamento degli strumenti d'intervento, assumono una dimensione epocale.

Oggi la vigilanza deve interagire sul sistema di gestione organizzativa aziendale della sicurezza (manutenzione, appalti, fornitori, formazione, coordinamento, ecc.), da cui deriva la necessità di altre diverse competenze professionali per affrontare i nuovi problemi di organizzazione del lavoro, come psicologi e sociologi.

È necessario altresì un ripensamento dell'attività anche del medico del lavoro dei Servizi pubblici, che non può limitarsi alle visite

mediche o ad interventi di formazione ma deve inserirsi in questa nuova vigilanza di controllo dei sistemi organizzativi e dei fattori di rischio psico-sociale.

La trasformazione della composizione della forza lavoro ci richiama come operatori ad un aggiornamento delle strategie di necessaria conoscenza del territorio e delle modalità di approccio ai nuovi contesti produttivi e del mercato del lavoro. Il richiamo a queste esigenze di nuove professionalità non può non far sottolineare l'importanza del carattere polidisciplinare di origine dei Servizi pubblici di prevenzione e dell'importanza delle competenze e saperi delle figure quali chimici, ingegneri, biologi e fisici.

### Standard di riferimento per le attività di prevenzione Lea/Lep

È necessario:

- rispettare i Lea per la Prevenzione e, come per altri livelli di prestazioni sanitarie, sviluppare la cultura di standard di funzioni e di dotazioni delle strutture di prevenzione;
  - garantire un sistema di gestione della programmazione delle strategie di prevenzione;
  - prevedere funzioni verticali di indirizzo qualitativo e quantitativo.
- La valorizzazione delle esperienze di prevenzione passa anche attraverso la costituzione di un patrimonio informativo che consenta di riutilizzare positive esperienze sia per le attività di vigilanza sia per quelle di promozione, informazione e formazione.

### Revisione dei Lea

La proposta di revisione della natura delle prestazioni previste per il Livello dell'assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro comprende un novero di attività che l'Ssn è «tenuto» a garantire a tutti i cittadini che non corrispondono però a chiare richieste espresse dal singolo ma che rappresentano obiettivi di salute della collettività. Ne consegue una evidente difficoltà di individuare strumenti di misura delle prestazioni erogate che siano univoci e utilizzabili da tutte le realtà territoriali. Vengono così necessariamente proposti dei programmi di

interventi piuttosto generici, la cui attuazione può essere realizzata con differenti modalità, e la cui «effettiva» realizzazione non può essere misurata e parametrata con quanto avviene in altre realtà territoriali.

La diretta conseguenza è che può venire meno, o quanto meno può non essere verificabile, il primario obiettivo dei Lea: la garanzia di prestazioni minime omogenee su tutto il territorio nazionale. Formalmente tutte le Regioni potranno affermare di avere ottemperato a quanto previsto dai Lea (data la genericità degli obiettivi), anche se concretamente la profonda differenza delle risorse messe in campo determinerà una grossa difformità della quantità e della qualità delle prestazioni erogate.

Si renderebbe pertanto necessario individuare criteri che assicurino la definizione più «stringente» dei Lea (al fine di eliminare tutti i possibili fattori di confondimento), stabilire a priori criteri di registrazione delle attività «effettivamente» erogate e di verifica della qualità delle stesse, e, particolarmente importante, parametrare in maniera inconfutabile la possibilità di erogare le prestazioni richieste con le risorse (in termini di personale e di attrezzature) realmente indispensabili.

L'effettiva realizzazione dei Lea su tutto il territorio nazionale si scontra con l'esiguità delle risorse disponibili. A fronte infatti della previsione dell'erogazione alla «prevenzione» del 5% dei fondi sanitari regionali, in molte realtà non si supera complessivamente il 3-3,5%. Questa somma è complessivamente erogata alla «prevenzione», e deve pertanto essere successivamente ripartita per gli interventi di prevenzione negli ambienti di vita (ad es. campagne vaccinali, monitoraggio dell'inquinamento ambientale, ecc.), di lavoro (ad es. campagne di prevenzione infortuni e malattie professionali), in ambito veterinario, e campagne di più ampio respiro (ad esempio prevenzione degli effetti di fumo, droghe e alcool, o campagne di prevenzione tumori o patologie cardiovascolari, ecc.). La recente attenzione delle più alte cariche dello Stato sulle problematiche inerenti la sicurezza negli ambienti di lavoro si sta concretizzando, tra l'altro, nel «Patto per la

tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro» che è in via di definizione e che verrà presumibilmente ufficializzato in occasione della prossima Conferenza di Torino. Il ventilato proposito di prevedere l'obbligo per le Regioni di assicurare il 2% del Fondo sanitario regionale alla prevenzione nei luoghi di lavoro che garantirebbe probabilmente le risorse necessarie per l'effettivo raggiungimento dei Lea su tutto il territorio nazionale, si scontra con la considerazione che non vengono in realtà previste risorse aggiuntive: il 2% in questione potrà essere raggiunto unicamente sottraendo risorse agli altri settori della prevenzione (sempre comunque nell'ambito di quel 5% complessivo che viene erogato per la prevenzione).

Le disomogeneità tra composizione dei Servizi a livello nazionale e standard di attività sono una questione cruciale e da aggredire assolutamente. Le tabelle, di fonte coordinamento delle Regioni, relative all'anno 2004, illustrano questa disomogeneità.

Se occorre «conoscere il territorio per prevenire» ancor più non esiste *governance* se non riferita ai bisogni del territorio.

Riteniamo che le dotazioni debbano essere strettamente collegate almeno ai seguenti parametri:

- situazione degli organici presenti in ogni regione, provincia, ULS;
- fenomeno infortunistico (T.I., I.F., I.G.);
- malattie professionali presenti e attese;
- numero di aziende e lavoratori, settori a rischio.

In Francia ad esempio lo standard esiste, anche se non è rispettato – 1 Ispettore del lavoro ogni 10.000 occupati nel settore privato –: oggi sono ad 1 Ispettore ogni 2-5.000. Ma l'Ispettore del lavoro francese si occupa di funzioni generaliste e non deve fornire come Servizio tutte le funzioni di prevenzione che sono attribuite ai Servizi delle nostre Asl richiamate in precedenza.

### Coordinamento dei Ministeri e delle Regioni e lavoro in rete

È necessario un coordinamento dei Ministeri della Salute e del Lavoro, per la pianificazione delle attività

di prevenzione con indirizzi congiunti di tipo tecnico e organizzativo.

Il coordinamento regionale per il collegamento di tutti gli enti di prevenzione potrebbe coincidere con il comitato di coordinamento regionale, art. 27, d.lgs. n. 626/1994 rafforzato per ruolo e vincolatività.

La sicurezza del lavoro è strettamente dipendente dalla regolarità del lavoro e dei rapporti di lavoro, quindi è indispensabile lavorare in rete con Dpl, Inail, Inps e avvalersi anche della collaborazione di altre forze come la Polizia Municipale e l'ARPA.

Adeguati interventi e funzioni di tipo sovraordinato – controllo e indirizzo, fino all'utilizzo dei poteri sostitutivi – devono esistere per i mancati impegni finanziari verso funzioni pubbliche di prevenzione.

La reciprocità deve essere un comportamento ed un requisito indispensabile per esaltare questa collaborazione. Non è condivisibile la difforme dotazione di strumenti operativi istituzionali quali l'uso della *diffida* negato alle Asl – consentito invece alle Direzioni pro-

vinciali del lavoro (Dpl) dopo la riforma degli organi ispettivi varata in anni recenti.

Ugualmente la **facoltà di sospendere** – nei casi estremi – una attività imprenditoriale in presenza di «reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro» presente nel testo di delega in discussione è incomprensibile che sia previsto sempre solo per le Dpl. Auspichiamo che nel dibattito parlamentare venga corretta questa asimmetria: si tratta di una funzione gravosa per chi la esercita, ma può avere una forte deterrenza. Escludere le Asl rischia di amputare il ventaglio delle risorse disponibili.

### Il rapporto con la Magistratura

È una relazione fondamentale e coerente con la tutela penale delle violazioni delle norme di salute e sicurezza. Non servono però servizi con poche risorse che non possono programmare attività complessive e che in molti casi sopperiscono alle carenze della Magistratura con distacchi di parte dei

pochi operatori presenti.

Le funzioni di vigilanza non devono essere funzioni esclusive ed escludenti, devono essere funzioni trasversali a tutta la gamma di attività che ai servizi vanno richiesti: epidemiologia, formazione, informazione, piani di prevenzione di comparto o per particolari rischi.

Le attività di indagini per infortuni e malattie professionali comportano acquisizioni di conoscenze utili per la prevenzione (vedasi l'esperienza del progetto nazionale «*sbagliando si impara*») ma va considerato che sono attività molto impegnative per impiego di risorse e tempo degli operatori.

### Finanziamenti

Ammettendo come variabile importante la previsione di risorse aggiuntive orientate, condividiamo le proposte che richiamano come fonte aggiuntiva di finanziamento alle attività dei Servizi i proventi derivati dalle attività di tipo sanzionatorio condotte in virtù del d.lgs. n. 758/1994 dalle Asl.

Regione	Totale personale	di cui sanitario	n. occupati	n. aziende	n. infortuni denunciati
Val D'Aosta	20	0			1.894
Piemonte	352	89	1.514.188	306.111	53.604
Liguria	121,35	18,85	448.668	112.612	22.410
Lombardia	846	214	3.817.911	688.404	118.827
Veneto	307	117	1.639.431	349.010	76.077
Friuli V. G.	88	26,5			19.154
Provincia TN	59	10			8.303
Provincia BZ	39	7			9.716
Emilia R.	422	115	1.593.589	333.110	85.938
Toscana	683	173	1.200.029	287.748	54.526
Umbria	86,25	21			15.356
Marche	141	43			25.334
Abruzzo	83	27			17.427
Molise	56	9			3.116
Lazio	430	124	2.391.722	294.395	39.760
Campania	248	67			24.035
Puglia	147	52			30.326
Sicilia	176	81			25.238

Regione	U.L. visitate	Cantieri visitati	Inchieste infortuni	Verbali 758	Visite mediche	Indagini MP
Val D'Aosta	788	251	302	153	0	16
Piemonte	6.286	1.888	1.465	8.313	20.322	1.129
Liguria	2.148	1.813	893	770	5.460	60
Lombardia	5.794	5.711	6.115	7.988	8.694	3.231
Veneto	6.976	2.922	3.626	3.622	17.663	1.832
Friuli V. G.	2.396	735	835	1.199	8.418	1.231
Provincia TN	226	231	234	407	203	178
Provincia BZ	132	1.150	82	1.041	n.d.	4
Emilia R.	12.140	3.212	1.035	2.547	33.377	162
Toscana	15.504	2.983	2.112	3.597	64.719	662
Umbria	1.225	2.132	566	477	6.736	90
Marche	3.075	1690	1.277	1.785	8.282	208
Abruzzo	931	1636	808	1.216	8.436	136
Molise	1.158	188	130	112	1.415	13
Lazio	7.140	7.717	980	5.357	19.848	325
Campania	3.758	1.904	2.800	2.227	2.227	117
Puglia	2.125	791	589	830	13.260	247
Sicilia	2.984	1.245	2.362	707	10.174	

### Semplificazione senza criterio selettivo qualitativo?

È un terreno ampio che comprende sia possibili esenzioni da obblighi sia riduzione degli stessi. Riteniamo che la logica numerica attuale (sotto un certo numero di addetti gli obblighi sono assenti e semplificati) vada superata. Possono esistere differenti situazioni: una grossa realtà produttiva a bassa complessità di rischio ed al contrario una piccola azienda ad alta complessità di rischio, per le tipologie produttive differenti in sé. Riteniamo vadano recuperati riferimenti al rischio tipico dei differenti settori produttivi ed economici. Il riferimento possibile è la falsariga dei criteri con cui l'Inail tipizza i vari settori produttivi con indici complessivi di **pericolo e di rischio** per gli infortuni. Vanno, su questa strada, costruiti riferimenti legati ai cicli produttivi, alla rischiosità dei cicli in sé e delle materie prime utilizzate. Per la Pubblica Amministrazione, che spesso ha nel ciclo la presenza di «utenti» nelle sue strutture, va integrato il rischio per i lavoratori con quello legato alla presenza di utenti.

L'aumento del dato infortunistico nel settore dei «Servizi» va analizzato per quello che è: addensamento delle aziende di fornitura di lavoratori. Si conferma la novità della vulnerabilità delle forme del lavoro atipico. Anche per questo è necessario porre attenzione sulla semplificazione degli obblighi non correlata ai rischi ma solo alle soglie numeriche degli addetti.

Appalto e fornitura di servizi sono presenti nel disegno di legge come settori su cui si vuole intervenire: l'unitarietà della sede produttiva – della produzione e di chi è coinvolto – deve ugualmente essere presente nei criteri di eventuale semplificazione.

La tutela, a maggior ragione per i settori produttivi a maggiore rischio, deve vedere coinvolti anche i lavoratori autonomi.

È necessario un approfondimento delle responsabilità in solido in tutta la filiera dei sub-appalti a partire dal soggetto appaltante/committente.

### Partecipazione e consultazione nella definizione delle norme delegate

**Ci associamo alle Società tecnico-scientifiche che ritengono di poter portare contributi di merito se nella definizione delle norme si dà avvio al parere degli esperti sul campo oltre che ai soggetti sociali ed istituzionali coinvolgibili.**

Fonte: [www.snop.it](http://www.snop.it)

## Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), Indice A-Z, voce **Sicurezza (obbligo di)**.

In questa sezione del sito è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

### Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro

Ti indichiamo una ragione principale, tra le molte che possono rendere attraente la nostra Scuola di Alta Formazione. Ti proponiamo l'iscrizione perché il nostro obiettivo è quello di metterti nella condizione di dare sempre il meglio di te, valorizzando appieno le tue inclinazioni e i tuoi talenti. Oggi, nel tuo percorso formativo ed educativo; domani, quando sarai stabilmente entrato nel mondo del lavoro. Se tu lo vorrai il nostro legame con te proseguirà a lungo, ben oltre la delicata fase di ingresso nel mondo del lavoro agevolata dai nostri servizi di *placement* e da una consolidata rete di relazioni con il mondo delle imprese e delle istituzioni. Il nostro metodo formativo, e la nostra scommessa educativa, consistono infatti nel credere fortemente in te. Faremo di tutto affinché anche tu possa sempre credere in noi e sostenere, in futuro, la nostra attività. Essere alunno della **Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro** della Fondazione "Marco Biagi" è un prezioso segno distintivo che, ne siamo certi, ti accompagnerà sempre, anche nella tua vita lavorativa, non lasciandoti mai solo.

Esistono certamente in Italia numerose altre sedi di alta formazione che hanno come oggetto quel meraviglioso spaccato delle relazioni umane che sono le relazioni industriali e il lavoro. Il valore aggiunto della nostra proposta formativa ed educativa sta proprio nel metodo che abbiamo scelto o, meglio, ereditato dall'insegnamento del professor Marco Biagi. Un metodo fortemente innovativo almeno nel nostro Paese, perché ispirato alla dimensione interdisciplinare e comparata delle relazioni industriali e di lavoro, e che si caratterizza per la forte motivazione e il senso di appartenenza che lega i docenti, i ricercatori, i collaboratori esterni, gli studenti (passati, presenti e futuri) della nostra Scuola. Gli studiosi, gli insegnanti e i giovani studenti che animano la Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro della Fondazione "Marco Biagi", pur provenendo da ogni parte del mondo, parlano un linguaggio comune che è quello della passione e della determinazione nel migliorarsi sempre e nell'aiutarsi gli uni con gli altri. Abbiamo, in altre parole, quello che Socrate chiamava *il prurito delle ali*, il che non guasta anche con riferimento alla nostra specializzazione disciplinare, visto che il fattore centrale delle relazioni industriali e del lavoro sono la formazione e la motivazione della persona, la cosiddetta risorsa umana.

Se dunque avete una passione per le relazioni industriali e di lavoro, nella loro multiforme dimensione giuridica, sociale, economica ed organizzativa, e desiderate un metodo di insegnamento innovativo con un titolo di studio facilmente spendibile non solo sul mercato del lavoro nazionale ma anche comunitario e internazionale, questo è il posto giusto per voi. Grazie anche ai nostri servizi di *placement* e alla già ricordata rete di relazioni con il mondo delle imprese e delle istituzioni la nostra offerta formativa è infatti pensata in funzione delle concrete esigenze del mondo del lavoro così come non di rado contribuisce anche ad aiutare lo stesso mondo delle imprese, che ci sostengono in varie forme a partire dalla delicata fase progettuale, a riposizionarsi sui mercati attraverso l'apporto di figure professionali costruite *ad hoc* dai nostri docenti e ricercatori in funzione di quelli che sono e saranno i fabbisogni professionali dei prossimi decenni.

Michele Tiraboschi

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

## ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### Direttore

*Michele Tiraboschi*

### Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

### Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

### La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

### La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

### Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro – Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc – Coop; Ance; Aplà; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G. e R. F.lli S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Concooperative – Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond – Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux – Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmecanica; Filca – Cisl; Fipe; Fondazione Studi – Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.