

Dossier

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Osservatorio Nuovi lavori, nuovi rischi

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)

a cura di Michele Tiraboschi e Lorenzo Fantini

LE NUOVE LEGGI CIVILI

IL TESTO UNICO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DOPO IL CORRETTIVO (D.LGS. N. 106/2009)

Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato
e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI - LORENZO FANTINI

con la collaborazione di

**MARCO LAI
MARCO MASI
PAOLO PENNESI
PIERLUIGI RAUSEI**

prefazione di

MAURIZIO SACCONI



GIUFFRÈ EDITORE

Il 20 agosto 2009 è entrato in vigore il decreto legislativo n. 106/2009 che integra e corregge il cosiddetto “Testo Unico” della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (decreto legislativo n. 81/2008). Gli operatori del diritto, le imprese, i sindacati, gli esperti e i responsabili della sicurezza nei luoghi di lavoro sono pertanto chiamati nuovamente a interpretare e, soprattutto, applicare un dettato normativo imponente, composto da ben 306 articoli e 51 allegati tecnici, che vengono ora ampiamente rivisitati. I contributi raccolti nel volume *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)* (Giuffrè Editore, Milano, 2009), firmati anche da autori che hanno contribuito alla stesura del decreto correttivo, mirano a realizzare, secondo un’ottica interdisciplinare e altamente specialistica, una prima interpretazione del nuovo testo normativo, fornendo al lettore le giuste coordinate e, anche attraverso l’ausilio di schemi riepilogativi e di sintesi, le più essenziali linee di indirizzo operativo e interpretativo necessarie per risolvere i nodi problematici e le principali questioni di carattere pratico che emergono dalla nuova normativa.

Prefazione

di Maurizio Sacconi

Per la prima volta dal dopoguerra il tragico bilancio delle morti bianche è sceso, nel nostro Paese, sotto la soglia dei 1.200 casi l'anno. È un segnale incoraggiante. Anche perché risulta accompagnato da una consistente riduzione del numero di infortuni sul lavoro. L'indice infortunistico è significativamente inferiore alla media europea. Ci collochiamo, per tasso di incidenza, al di sotto di importanti Paesi come Francia, Germania e Spagna.

Non possiamo tuttavia ancora ritenerci soddisfatti. Una moderna cultura del lavoro, che ponga la persona al centro del sistema dei rapporti di produzione, non può tollerare alcun compromesso sulla integrità di anche una sola vita umana. Lo stesso obiettivo fissato dalle istituzioni comunitarie, nell'ambito della Strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, di una riduzione del 25 per cento del totale degli infortuni in Europa entro il 2012, ci impone ora uno sforzo straordinario per rilanciare con determinazione, anche in termini di una più intensa collaborazione tra imprese e lavoratori, una nuova cultura della sicurezza che veda nella prevenzione il suo punto qualificante. È questo il senso dell'interven-

to correttivo del recente Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro. Intervento fortemente voluto dal Governo e oggetto del commentario curato da Michele Tiraboschi e Lorenzo Fantini che hanno con me collaborato alla revisione del testo originario del decreto legislativo n. 81 del 2008.

L'esperienza di questi anni – a partire dalla legge Biagi di riforma del mercato del lavoro – ci insegna che, nel nostro Paese più che altrove, i processi di modernizzazione dei rapporti di lavoro non possono tuttavia limitarsi alla mera approvazione di leggi e decreti.

Altrettanto fondamentale è poi l'opera di accompagnamento, divulgazione e corretta interpretazione/applicazione dei testi approvati, che il Ministero del lavoro sta favorendo anche attraverso una campagna straordinaria di comunicazione sull'argomento e per mezzo dell'inserimento dei temi della sicurezza nei programmi scolastici e universitari. E ciò ancor di più in un settore così delicato dell'ordinamento giuridico che, come ho sostenuto nel recente *Libro Bianco sul futuro del modello sociale*, rappresenta l'indispensabile premessa per garantire a ogni persona che lavora, indipendentemente da formalismi e qualificazioni

giuridiche, i tre diritti fondamentali del lavoro. Il diritto ad ambienti di lavoro sicuri, innanzitutto. E anche il diritto a un compenso equo non solo in quanto idoneo a garantire una esistenza libera e dignitosa ma anche perché proporzionato ai risultati dell'impresa. A ciò si dovrà aggiungere un diritto di nuova generazione, e ancora poco effettivo nel nostro Paese, quello all'incremento delle conoscenze e delle competenze lungo tutto l'arco della vita quale vera garanzia di stabilità occupazionale e qualità del lavoro anche rispetto al rischio infortunistico.

Consapevole che l'effettività delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro dipende prevalentemente da fattori di ordine sostanziale, più che da inutili e spesso dannosi formalismi, non posso dunque che valutare con favore iniziative come quella promossa ora da Tiraboschi e Fantini che bene colgono l'importanza di leggere il dato normativo e formale in una prospettiva evolutiva e cioè particolarmente attenta a tutti quei fattori di tipo organizzativo, culturale e istituzionale che tanto incidono sulla tenuta ed efficienza del nostro sistema prevenzionistico.

Il Testo Unico dopo il “correttivo”: guida alla lettura

di Michele Tiraboschi

Con l'approvazione, in via definitiva, di un corposo decreto legislativo di quasi 150 articoli, il Governo si è avvalso della possibilità – prevista dall'art. 1, comma 6, della l. n. 123/2007 – di apportare disposizioni integrative e correttive al d.lgs. n. 81/2008, meglio noto come il “Testo Unico” della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si consolida così e si assesta definitivamente nel nostro ordinamento il progetto, coltivato da oltre trent'anni, di coordinare e razionalizzare in un unico testo la complessa normativa che, nel presidiare un bene di rango costituzionale come la salute e sicurezza dei lavoratori, pone penetranti limiti e condizioni alla libertà di iniziativa economica privata.

Il d.lgs. n. 106/2009 non affronta e non risolve tutti i profili problematici e le criticità emerse nel primo anno di vigenza e (parziale) applicazione del d.lgs. n. 81/2008 e, ancor prima, già nella tribolata fase di approvazione del provvedimento. E non poteva essere diversamente. L'intervento correttivo si è necessariamente mosso lungo i restrittivi principi e criteri direttivi fissati, nella passata legislatura, dalla l. n. 123/2007, che, come noto agli addetti ai lavori, riflette una cultura giuridica e una progettualità riformatrice assai lontana da quella che anima l'attuale compagine di governo.

Sono confermati, quindi, l'impianto e la struttura portante del d.lgs. n. 81/2008. Il legislatore

delegato ha scelto infatti di non intervenire sulla sistematica del testo, a sua volta coincidente con l'organizzazione redazionale del d.lgs. n. 626/1994, incentrata su una parte generale (Titolo I), nella quale sono collocati i principi comuni e le disposizioni di sistema applicabili a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, e su parti speciali (Titoli da II a XIII), ciascuna delle quali «contenente sia la disciplina di recepimento di specifiche direttive comunitarie che quella parte delle normative italiane incidenti sulle rispettive materie che gli estensori hanno reputato opportuno mantenere in vigore, eventualmente modificandole, perché tuttora attuali in quanto funzionali alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori».

Al tempo stesso va detto che il rinnovato *corpus* normativo contiene alcune modifiche di enorme portata pratica, tali da incidere sul giudizio complessivo del provvedimento correttivo.

Incisivo è, in particolare, l'intervento sull'apparato sanzionatorio. Il ricorso alla sanzione penale viene ora circoscritto ai soli casi di violazione delle disposizioni sostanziali e non di quelle unicamente formali e l'entità delle sanzioni è stata complessivamente rivista. Le pene detentive – si legge nella relazione tecnico-normativa di accompagnamento – sono state rese eque rispetto alla reale gravità delle infrazioni. Anche il discusso potere di sospensione dell'impresa viene ri-

visitato in funzione della reale possibilità di incidere sulle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e secondo una logica di *extrema ratio*.

La strategia complessiva perseguita dal legislatore delegato, indicata con chiarezza nella stessa relazione tecnico-normativa di accompagnamento del provvedimento, è dunque quella di superare una cultura sanzionatoria e repressiva che, inevitabilmente, finisce con il mettere in secondo piano il profilo della prevenzione e della programmazione della sicurezza. Di qui la semplificazione del quadro legale e dei relativi adempimenti; la valorizzazione di un modello di gestione della sicurezza il più possibile partecipato e bilaterale; la maggiore attenzione prestata alla tutela dei lavoratori atipici e temporanei nella valutazione dei rischi, alla formazione e informazione dei lavoratori, alla adozione dei modelli di organizzazione e gestione, alla qualificazione del sistema delle imprese in ordine alla verifica della loro idoneità tecnico-professionale, alla effettività del coordinamento interistituzionale nella programmazione delle ispezioni, ecc.

Da qui la necessità del commento analitico e sistematico realizzato dall'opera editoriale lanciata con il presente dossier, al fine di fornire un supporto alla lettura ed alla interpretazione del nuovo assetto normativo nonché ad una moderna gestione dei contesti produttivi.

Diritto transitorio e tempi della definitiva messa a regime

di Lorenzo Fantini e Davide Venturi

Premessa

Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non costituisce un corpo normativo unitario quanto alla sua vigenza la quale, per motivi diversi, in molte sue parti è differita a momenti successivi alla entrata in vigore del Testo Unico, quale infine modificato dal d.lgs. n. 106/2009. Dunque, il consolidamento del quadro giuridico in materia di salute e sicurezza sul lavoro avverrà per gradi, tanto che non è sbagliato pensare che un giudizio di massima sulla riforma della materia possa essere correttamente e compiutamente formulato solo una volta completata l'entrata in vigore di tutte le disposizioni o dei provvedimenti attuativi di riferimento. Al fine di rendere esplicita, come nella presente trattazione si intende fare, la progressiva entrata a regime del d.lgs. n. 81/2008, per motivi sistematici e di ordine espositivo, si tratterà nel prossimo paragrafo del regime transitorio in senso stretto, vale a dire delle parti del Testo Unico che, comportando l'applicazione di una disciplina transitoria, sono state oggetto di esplicito differimento temporale quanto all'efficacia, anche attraverso il susseguirsi di proroghe culminate nel definitivo assetto stabilito dal d.lgs. n. 106/2009.

Nel terzo paragrafo, poi, è contenuta la trattazione delle numerose disposizioni che rimandano all'attività normativa integrativa di secondo livello, e cioè all'emanazione di atti regolamentari

da parte del Governo o di singoli Ministri.

Il diritto transitorio

Il d.lgs. n. 81/2008 è entrato in vigore il 15 maggio 2008, per gli aspetti di portata generale, a seguito della pubblicazione, avvenuta il 30 aprile 2008, sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, n. 108/L supplemento. Tuttavia, già precedentemente all'approvazione del d.lgs. n. 81/2008 in sede di passaggio del testo presso le Commissioni parlamentari, e per tutto il tempo della prima applicazione della norma fino all'approvazione del relativo d.lgs. n. 106/2009, la questione della messa a regime dei nuovi adempimenti è stata oggetto di vivace discussione tra parti politiche e, fuori dal Parlamento, tra le stesse parti sociali. Questo dibattito ha portato ad una applicazione a fasi differite del decreto.

Nel corso della prima applicazione del d.lgs. n. 81/2008, infatti, la piena efficacia del nuovo apparato normativo ha subito un percorso abbastanza travagliato di cui è utile fare una breve ricostruzione:

1) a seguito del vivace dibattito apertosi immediatamente dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008, con l'emanazione del d.l. n. 97/2008, convertito in l. n. 129/2008, è stato prorogato il termine di entrata in vigore delle norme sulla valutazione del ri-

schio ai sensi dell'art. 306, comma 2, compreso il relativo apparato sanzionatorio;

2) col d.l. n. 207/2008 (cosiddetto "mille proroghe"), convertito in l. n. 14/2009, sono stati prorogati alcuni importanti adempimenti, che in gran parte sono stati in ultimo oggetto di ulteriore rivisitazione da parte del d.lgs. n. 106/2009, recante *Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*;

3) infine, sempre il d.lgs. n. 106/2009 ha definitivamente concluso l'ambito ed i termini temporali della delega di cui alla l. n. 123/2007.

Si può rilevare che l'iter di progressiva entrata a regime del d.lgs. n. 81/2008 ha riguardato aspetti sia di rilievo essenziale sia di dettaglio. Poiché le norme che prevedono ipotesi di diritto transitorio sono contenute in tutto il testo normativo, di esse si propone una breve trattazione, che per motivi di chiarezza espositiva segue l'ordine dell'articolato.

In primo luogo, dunque, un importante caso di differimento dell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008 riguarda la Pubblica Amministrazione, e specificamente le amministrazioni cosiddette ad applicazione compatibile le quali, per la speciale tipologia delle funzioni pubbliche svolte, sostanzialmente riconducibili al mantenimento dell'ordine pubblico ed alla ricerca, richiedono un adeguamento che la legge, all'art. 3, commi 2 e 3, rimanda

alla disciplina di fonte regolamentare.

Per queste speciali Pubbliche Amministrazioni è previsto un termine di ventiquattro mesi per emanare i regolamenti di attuazione speciale delle norme previste dal d.lgs. n. 81/2008. Si rappresenta il fatto che il termine di ventiquattro mesi previsto è di tipo perentorio in quanto, qualora venga superato senza la pubblicazione dei relativi regolamenti, la norma prevede anche per questi settori speciali la piena e diretta applicabilità del d.lgs. n. 81/2008. In materia di diritto transitorio, fino al termine previsto, trova applicazione la precedente disciplina regolamentare adottata ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 626/1994.

Sempre l'art. 3, comma 3, prevede che per i lavori a bordo delle navi, per i lavori in ambito portuale, per il settore delle navi da pesca e per il trasporto ferroviario di cui alla l. n. 191/1974 trovi provvisoria applicazione la disciplina prevenzionistica previgente, fino all'emanazione – entro ventiquattro mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 – di specifici regolamenti. Vale anche in questo caso quanto sopra si è precisato in relazione alla natura perentoria del termine per l'adozione di questi regolamenti.

Una novità di rilievo prevista dal d.lgs. n. 106/2009 riguarda il differimento dell'applicazione della disciplina speciale in materia di salute e sicurezza per le cooperative sociali, le organizzazioni di volontariato della protezione civile, compresa la Croce Rossa Italiana ed il Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico ed i volontari dei vigili del fuoco. L'art. 3, comma 3-bis, prevede infatti l'emanazione di un regola-

mento di attuazione entro il 31 dicembre 2010, con riferimento a tali specifiche figure di datore di lavoro. In tale contesto si pone il dubbio se, al momento, nei riguardi delle predette realtà operi o meno la disciplina "generale" di cui al d.lgs. n. 81/2008 o se, viceversa, per comprendere appieno quali statuizioni in materia operino si debba attendere l'atto di natura regolamentare che il citato art. 3, comma 3-bis, prevede. A favore di tale seconda ipotesi depono la considerazione che la volontà del legislatore di prevedere una disciplina *ad hoc* in tali aree – che la relazione illustrativa ritiene necessaria «per considerare al meglio le peculiarità dello svolgimento delle rispettive attività, come richiesto da una specifica sollecitazione sul punto contenuta nei pareri di Camera e Senato» e in ragione di «esigenze di tutela particolari, tali da rendere inopportuna l'applicazione nei loro confronti della disciplina operante nei confronti dei "lavoratori" e, invece, corretta l'applicazione nei loro riguardi della disciplina di cui all'art. 3-bis del "testo unico"» – verrebbe in tal modo vanificata per il periodo antecedente alla emanazione del regolamento. Al contrario, la prima soluzione appare preferibile, sulla base di un'interpretazione letterale della norma, la quale sembrerebbe suggerire che, anche nella fase transitoria, abbiano piena efficacia le norme del d.lgs. n. 81/2008. In tale differente logica sarebbe quindi da ritenere che, in questa fase, la particolarità delle attività lavorative, pur in assenza della norma-

tiva regolamentare di dettaglio, dovrebbe comunque essere oggetto di adeguata e specifica valutazione dei rischi da parte di questa tipologia di datori di lavoro nella redazione del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a.

Un'ulteriore disposizione la cui entrata in vigore ha subito un differimento è l'obbligo, previsto dall'art. 18, comma 1, lett. aa, di comunicazione annuale dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) all'Inail e, se competente, all'Ipsema. Si tratta di un adempimento di notevole importanza ai fini della creazione del sistema istituzionale della sicurezza, in quanto la comunicazione dei nominativi dei RLS crea la banca dati nazionale che, ai sensi dell'art. 8, deve integrare il costituendo Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP). Peraltro, questa disposizione contribuisce significativamente all'effettività dell'azione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 81/2008, i quali, attingendo alla banca dati, sono così in grado di monitorare le aziende che non dispongono di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

La questione della messa a regime dei nuovi adempimenti è stata oggetto di vivace discussione tra parti politiche e parti sociali

L'adempimento in questione deve essere effettuato entro il 31 marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente; tuttavia, soltanto per l'anno

2008, esso è stato spostato al 16 agosto 2009 (il termine in questione, inizialmente previsto per il 16 maggio 2009, è stato prorogato al 16 agosto 2009 dalla nota

Min. lav. 15 maggio 2009; le modalità attuative della comunicazione annuale sono state disciplinate dalla circ. Inail 12 marzo 2009, n. 11). Coerentemente, la sanzione amministrativa relativa al mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione annuale, prevista in capo al datore di lavoro e al dirigente dall'art. 55, comma 5, lett. l, non trova applicazione prima del 16 agosto 2009.

Inoltre, il d.lgs. n. 106/2009 ha disposto il differimento dell'obbligo di comunicazione all'Inail e all'Ipsema dei dati relativi agli infortuni con assenza dal lavoro superiore ad un giorno, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. r. Infatti, l'entrata a regime di questo adempimento è differita, ai sensi dell'art. 18, comma 1-bis, al decorso di sei mesi dopo l'emanazione della regolamentazione di recepimento prevista dall'art. 8, comma 4, in materia di regole tecniche per il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (denominato SINP). Al riguardo, dunque, resta transitoriamente in vigore l'obbligo di tenuta del registro infortuni, regolamentato dal decreto ministeriale 5 dicembre 1996 (il Ministero del lavoro ha emanato disposizioni operative relative al periodo transitorio, prima dell'entrata in vigore dell'art. 18, comma 1, lett. r, mediante la circ. n. 17/2009. La disciplina operativa dell'adempimento in questione, non ancora entrato in vigore, è stata definita dall'Inail, mediante la circ. n. 11/2009). La questione della transitoria obbligatorietà della tenuta del registro infortuni, che

viene sostituito dalla predetta comunicazione all'Istituto assicuratore, è risolta dall'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008.

In base al d.lgs. n. 106/2009, l'efficacia delle disposizioni sulla valutazione dello stress lavoro-correlato è stata oggetto di un ulteriore differimento. Infatti, la relativa disciplina (art. 28, comma 1-bis) entrerà in vigore solo dopo l'elaborazione delle indicazioni che verranno fornite dalla Commissione consultiva (art. 6, comma 8, lett. *m-quater*, e comunque, anche in assenza di esse, a partire dal 1° agosto 2010.

Un altro importante momento di progressiva estensione dell'efficacia delle disposizioni normative contenute nel d.lgs. n. 81/2008 ha riguardato la disposizione contenuta all'art. 28, comma 2, che prevede l'obbligo di apposizione della "data certa" al documento di valutazione dei rischi. Infatti, l'art. 32 della l. n. 14/2009 ha disposto che l'entrata in vigore di questo adempimento venisse prorogato al 16 maggio 2009. La questione della apposizione della "data certa" costituisce un importante strumento per l'efficacia dell'azione ispettiva, ed in particolare per la verifica della effettiva valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro precedentemente all'ispezione stessa.

Si deve però rilevare che anche in sede di ultima attuazione della delega, vale a dire a seguito delle modifiche apposte dal d.lgs. n. 106/2009, la norma in esame ha subito una importante modifica. Infatti, oltre alla possibilità di apposizione della "data certa", è

alternativamente consentito al datore di lavoro, «ai fini della prova della data», che essa sia «attestata dalla sottoscrizione del documento», oltre che dal datore di lavoro, anche dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, dal medico competente ove nominato e dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Si precisa che, in alternativa alla sottoscrizione di quest'ultimo soggetto, è anche possibile la sottoscrizione del documento da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ai sensi dell'art. 48.

Quanto alle modalità dell'apposizione della data certa, nel silenzio della legge si deve ritenere che la forma dell'adempimento sia essenzialmente libera, pur restando l'obbligo della certezza della data ai fini probatori.

Un'importante disciplina di diritto transitorio riguarda poi i datori di lavoro che occupano fino a dieci dipendenti, i quali, ai sensi dell'art. 29, comma 5, possono, salvo che nei casi espressamente previsti, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi, fino all'adozione dei regolamenti recanti le modalità di redazione dei documenti di valutazione dei rischi mediante procedure standardizzate, e comunque entro il 30 giugno 2012. Per quanto riguarda invece le aziende che occupano fino a cinquanta lavoratori, la norma prevede un regime transitorio di piena applicazione delle norme sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 28 e 29, fino alla emanazione delle norme di regolamentazione delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi (art. 29, comma 6).

Si ritiene anche opportuno ricordare in questa sede che, all'indo-

mani della pubblicazione della norma, si era posta la questione della entrata in vigore della disposizione di cui all'art. 306, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, con riferimento agli obblighi del datore di lavoro in materia di redazione del documento di valutazione dei rischi – ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. *a*, in combinato disposto con l'art. 28 sull'oggetto della valutazione dei rischi – nonché dell'entrata in vigore di tutte «le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi» contenute nell'articolato della norma, compreso il relativo apparato sanzionatorio. Dopo una deroga al termine trimestrale previsto in prima stesura, questa essenziale parte del d.lgs. n. 81/2008 è entrata in vigore dal 1° gennaio 2009 (il termine previsto nel testo originario dell'art. 306, comma 2, sarebbe scaduto il 30 luglio 2008, ma è stato prorogato), come stabilito dall'art. 306, comma 2, nel testo attualmente vigente a seguito della modifica disposta dal d.l. n. 97/2008, convertito in l. n. 129/2008.

Quindi, l'art. 306, comma 3, prevede la posposizione dell'entrata in vigore di una serie di norme speciali contenute nel Titolo VIII del d.lgs. n. 81/2008, rubricato *Agenti fisici*. In particolare, la norma dispone che l'intero Titolo VIII, Capo IV, riguardante la protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici, in quanto attuativo nel diritto nazionale dei principi contenuti nella direttiva n. 2004/40/CE, di medesimo oggetto, entra in vigore alla data del termine ultimo di recepimento di tale direttiva, così come previsto dalla stessa direttiva all'art. 13, paragrafo 1. Il termine di recepimento

della direttiva in questione è il 30 aprile 2012, così come prorogato in sede comunitaria dalla direttiva n. 2008/46/CE. Fino a tale data, dunque, non trova applicazione l'intero Capo IV del Titolo VIII, sia nella parte precettiva sia in quella sanzionatoria.

Il medesimo art. 306, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 prevede un differimento fino al 26 aprile 2010 dell'entrata in vigore del Titolo VIII, Capo V, relativo alla protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali. Naturalmente, anche l'apparato sanzionatorio specificamente previsto risulta fino a tale data non applicabile.

Per quanto riguarda poi il Capo III del Titolo VIII, concernente la protezione dei lavoratori contro i rischi da esposizione a vibrazioni, la norma precisa che, per le attrezzature messe a disposizione dal datore di lavoro prima del 6 luglio 2007, la norma sui valori limite delle vibrazioni di cui all'art. 201 del d.lgs. n. 81/2008 entra in vigore solo a partire dal 6 luglio 2010 (si precisa che queste disposizioni costituiscono l'attuazione nella direttiva n. 2002/44/CE, già

oggetto di recepimento in Italia tramite il d.lgs. n. 187/2005, abrogato dall'art. 304, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, in quanto sostituito dal Titolo VIII, Capo III, del medesimo decreto legislativo; in particolare, il periodo transitorio per le attrezzature messe a disposizione prima del 6 luglio 2007 è previsto dall'art. 9 della direttiva n. 2002/44/CE). Lo stesso art. 306, comma 3, precisa anche che i

valori limite previsti dall'art. 201, per quanto riguarda il settore agricolo e forestale, entrano in vigore a far data dal 6 luglio 2014 (lo stesso termine era previsto dall'art. 13 del d.lgs. n. 187/2005, di recepimento della direttiva n. 2002/44/CE, oggi abrogata e sostituito dal Titolo VIII, Capo III, del d.lgs. n. 81/2008). Con riferimento al Titolo VIII, Capo II, in tema di protezione dei lavoratori esposti a rumore, limitatamente ai settori della navigazione aerea e marittima, i valori limite di esposizione previsti dall'art. 189 entreranno in vigore soltanto a partire dal 15 febbraio 2011 (il termine era già così previsto nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 195/2006, attuativo della direttiva n. 2003/10/CE).

Giova infine menzionare in questo paragrafo, che riguarda il regime transitorio, l'esito della vicenda della norma che prevedeva il divieto di visita preventiva in fase preassuntiva, ai sensi dell'art. 41, comma 3, lett. *a*. Infatti tale disposizione, la cui entrata in vigore era stata più volte prorogata, è stata definitivamente abrogata dall'art. 26 del d.lgs. n. 106/2009. Al riguardo, si precisa che il nuovo testo dell'art. 41 ricomprende (comma 4), la visita preventiva in fase preassuntiva nell'ambito della sorveglianza sanitaria, sebbene naturalmente essa non costituisca un obbligo ma soltanto una facoltà del datore di lavoro, ovvero una scelta del medico competente o dei dipartimenti di prevenzione delle Asl, come espressamente previsto dallo stesso art. 41, al comma

Il nuovo testo dell'art. 41 ricomprende la visita preventiva in fase preassuntiva nell'ambito della sorveglianza sanitaria

2-*bis*. Permane dunque la distinzione, già presente nella prassi precedente all'emanazione del d.lgs. n. 81/2008, tra visita pre-

ventiva in senso stretto, che ha carattere obbligatorio nei casi di legge, e visita preventiva in fase preassuntiva, che non ha certa-

mente carattere di obbligatorietà, sebbene ne venga definitivamente configurata la legittimità.

Diritto transitorio		
Articolo	Disposizione	Termine
3, commi 2 e 3	P.A. settori "compatibili"	15 maggio 2010
3, comma 3	Lavoro a bordo di navi, navi da pesca, in porto, e trasporto ferroviario	15 maggio 2010
3, comma 3- <i>bis</i>	Cooperative sociali e organizzazioni di volontariato della protezione civile	31 dicembre 2010
18, comma 1, lett. <i>aa</i>	Comunicazione RLS a Inail e Ipsema	16 agosto 2009
18, comma 1, lett. <i>r</i>	Comunicazione infortuni a Inail e Ipsema	6 mesi dopo regolamento
28, comma 1- <i>bis</i>	Valutazione dello stress lavoro-correlato	1° agosto 2010
28, comma 2	Data certa del DVR	16 maggio 2009
29, commi 5 e 6	Datori di lavoro fino a 10 dipendenti e fino a 50 dipendenti	30 giugno 2012
189	Valori limite rumore per navigazione aerea e marittima	15 febbraio 2011
201	Valori limite vibrazioni	6 luglio 2010
	Valori limite vibrazioni settore agricolo e forestale	6 luglio 2014
306, comma 2	Redazione documento di valutazione dei rischi	1° gennaio 2009
306, comma 3	Normativa rischio elettro-magnetico	30 aprile 2012
	Normativa rischio radiazioni ottiche artificiali	26 aprile 2010

La messa a regime del Testo Unico

Oltre al problema della transitorietà di alcune norme, il d.lgs. n. 81/2008 pone anche un problema più generale riguardante la piena entrata a regime della riforma: numerose sono infatti le disposizioni che rimandano all'attività normativa integrativa di secondo livello, e cioè all'emanazione di atti regolamentari da parte del Governo o di singoli Ministri. L'esistenza di disposizioni di questo tipo fa dubitare della reale configurabilità del carattere

di Testo Unico del d.lgs. n. 81/2008. Infatti, per Testo Unico si intende una norma ricognitiva e/o integrativa del diritto vigente su un determinato tema, con la funzione di raccogliere tutte le disposizioni vigenti relative al tema che ne costituisce l'oggetto. Pertanto, la tecnica normativa di elaborazione dei Testi Unici prevede l'abrogazione espressa di tutte le norme non rientranti nel Testo Unico stesso. Al contrario, il d.lgs. n. 81/2008, nella cui intestazione – non a caso – non si parla di Testo Unico quanto, a setticamente, di «attuazione del-

l'art. 1 della l. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro», prevede esplicitamente l'approvazione di successive norme di dettaglio che non sono ricomprese nel Testo Unico.

Inoltre, il d.lgs. n. 81/2008 formula richiami a norme in materia di tutela e sicurezza sul lavoro preesistenti ed esterne al decreto stesso, in relazione alle quali non è prevista alcuna abrogazione. Questo difetto di tecnica redazionale di ordine genetico e sistematico difficilmente avrebbe potuto essere superato in sede di appro-

vazione del d.lgs. correttivo n. 106/2009, poiché uno sforzo normativo in tal senso avrebbe comportato la necessità di una totale revisione dell'impianto della norma, senza che vi fossero i tempi necessari a causa dell'imminenza del termine finale concesso dalla legge delega (il termine finale concesso al Governo dalla l. n. 123/2007 per operare il definitivo correttivo al d.lgs. n. 81/2008 sarebbe scaduto il 16 agosto 2009, sulla base dell'iter di approvazione e dei termini previsti dall'art. 1, comma 5, della legge delega. L'approvazione del d.lgs. n. 106/2009 è quindi avvenuta il 3 agosto 2009, con pubblicazione in *GU*, 5 agosto 2009, n. 141/L, suppl. ord.).

In particolare, l'art. 306, comma 1, recita: «le disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302, costituiscono integrazione di quelle contenute nel presente decreto legislativo» (naturalmente, il d.P.R. n. 302/1956 non è contemplato tra le norme abrogate di cui all'art. 304 del d.lgs. n. 81/2008). Questa disposizione appare particolarmente inusuale per un Testo Unico, perché non soltanto rimanda ad una fonte esterna all'articolato del Testo Unico stesso, ma la norma richiamata non è una fonte regolamentare di dettaglio, la cui emanazione viene delegata al Governo, quanto piuttosto una norma già vigente che avrebbe dovuto essere inserita nel Testo Unico.

Anche l'importante previsione di cui all'art. 306, comma 4, che prospetta una sorta di meccani-

simo di adeguamento automatico di attuazione delle direttive dell'Unione Europea in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori, desta qualche perplessità in ordine alla tecnica normativa, poco adatta alla forma legislativa del Testo Unico.

Questi esempi di tecnica normativa poco conforme al carattere del Testo Unico sono molteplici nel lungo articolato del d.lgs. n. 81/2008.

Tra questi, l'art. 180, comma 3, dispone che l'intero sistema di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti rimanga disciplinato dal d.lgs. n. 230/1995; e uno specifico richiamo a questa stessa norma è previsto all'art. 221, comma 2, in materia di rischio chimico connesso alla materia delle radiazioni ionizzanti. Lo stesso articolo, poi, nel prevedere l'applicazione del d.lgs. n. 81/2008 anche alle operazioni lavorative di trasporto di agenti chimici pericolosi, richiama l'applicabilità di una serie di norme specifiche che restano in vigore (il comma 3 dell'art. 221 specificamente richiama l'applicazione delle seguenti norme che sono in parte fonti del diritto ed in parte norme tecniche: i d.m. 4 settembre 1996, 15 maggio 1997 e 28 settembre 1999, e il d.lgs. n. 41/1999, emanato in attuazione della direttiva n. 94/55/CE, nelle disposizioni del codice IMDG, del codice IBC e del codice IGC, quali definite dall'art. 2 della direttiva n. 93/75/CEE, nelle disposizioni dell'accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN) e del regolamento

per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), quali incorporate nella normativa comunitaria e nelle istruzioni tecniche per il trasporto sicuro di merci pericolose emanate alla data del 25 maggio 1998).

L'art. 246 richiama, in materia di protezione dei rischi connessi all'esposizione all'amianto, la l. n. 257/1992, di cui viene espressamente ribadita la piena applicazione.

L'art. 266, comma 2, contiene un esplicito richiamo alle direttive comunitarie recepite nel diritto interno relative all'esposizione ad agenti biologici.

Un altro caso particolare che fa dubitare della correttezza della definizione del d.lgs. n. 81/2008 come Testo Unico è la previsione di cui all'art. 76, laddove si prevede che i dispositivi di protezione individuale «devono essere conformi al decreto legislativo 4 dicembre 1992 n. 475». Si tratta anche qui di un rimando ad una norma in materia di sicurezza sul lavoro di pari rango che non solo non viene abrogata, ma viene espressamente richiamata come ancora vigente. Una disposizione simile è prevista all'art. 86, comma 1, in materia di verifiche degli impianti elettrici, laddove viene richiamato il d.P.R. n. 462/2001.

Come già si è accennato, oltre alle ipotesi di norme in materia di sicurezza già esistenti che, mediante espresso richiamo nel testo del d.lgs. n. 81/2008, restano vigenti pur al di fuori dell'articolato del Testo Unico, un altro aspetto della tecnica normativa seguita, non pienamente compatibile con la vocazione di unicità della norma, è il copioso richiamo a norme attuative che dovranno essere adottate successi-

Numerose le disposizioni che rimandano all'attività normativa integrativa di secondo livello

vamente all'entrata in vigore del Testo Unico.

Al riguardo però, sebbene si possa nutrire qualche perplessità sul piano della tecnica normativa, bisogna tuttavia chiarire che con ogni probabilità, quanto meno con riferimento a quest'ultima tipologia di rinvii normativi, il d.lgs. n. 81/2008 potrà comunque svolgere la sua principale funzione di sistematizzazione del diritto in materia prevenzionistica. Infatti, le norme attuative a cui il d.lgs. n. 81/2008 rinvia la definizione di dettaglio sono di rango inferiore, e precisamente norme regolamentari delegate, che, per loro natura, devono essere interpretate alla luce del decreto legislativo in esame, il quale ne costituisce la fonte di primo grado. In altre parole, ogni eventuale incompatibilità o difformità interpretativa che dovesse sorgere tra le norme di rango secondario e quelle di rango primario dovrà essere sempre risolta nel senso della prevalenza delle seconde sulle prime.

Si propone quindi di seguito una disamina dei principali casi di rinvio all'attività integrativa regolamentare previsti dal d.lgs. n. 81/2008.

Titolo I

1) L'art. 6, comma 8, lett. *f*, prevede che, su proposta della Commissione consultiva ivi disciplinata venga emanato entro il 31 dicembre 2010 un regolamento che individui procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi per i datori di lavoro che occupano fino a dieci lavoratori (art. 29, comma 5) e fino a cinquanta lavoratori (art. 29, comma 6), tenendo conto dei profili di rischio e degli indici

infortunistici di settore. Più in generale, alla Commissione consultiva sono affidati importanti compiti per la definitiva messa a regime del d.lgs. n. 81/2008, tra cui:

- definire criteri per l'introduzione del sistema di qualificazione delle imprese di cui all'art. 27;
- elaborare le indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art. 28, comma 1-*bis*).

2) L'art. 8, comma 4, prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per l'adozione delle regole tecniche di funzionamento del SINP.

3) L'art. 14 (*Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*) prevede l'adozione di un decreto del Ministero del lavoro che integri le ipotesi previste dall'Allegato I in materia di potere di sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

4) L'art. 26, comma 1, lett. *a*, in combinato disposto con l'art. 6, comma 8, lett. *g*, prevede l'emanazione di un decreto che disciplini i criteri di verifica da parte dei datori di lavoro committenti di appalti dell'idoneità tecnico-professionale dell'azienda appaltatrice.

5) L'art. 27 (*Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*) prevede per il settore dell'edilizia l'emanazione di un regolamento che disciplini la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (comma 1-*bis*). Sulla base di questa norma integrativa ancora da adottare viene prevista la possibilità di estensione della disciplina ad altri settori produttivi, attraverso lo

strumento pattizio della contrattazione interconfederale (comma 2).

6) L'art. 30, comma 5-*bis*, prevede che le procedure di semplificazione per l'attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza per le piccole e medie imprese, una volta elaborate dalla Commissione consultiva permanente, siano poi recepite mediante apposito regolamento ministeriale.

7) L'art. 40, comma 2-*bis*, prevede l'emanazione entro il 31 dicembre 2009 di un regolamento recante la normativa di dettaglio relativa agli obblighi di comunicazione dei dati da parte del medico competente alle strutture del Servizio sanitario nazionale.

8) L'art. 41, comma 4-*bis*, prevede l'adozione di un regolamento integrativo delle norme vigenti in materia di accertamento sanitario, ai fini della sicurezza sul lavoro, della tossicodipendenza e della alcol-dipendenza.

9) L'art. 46, commi 3 e 4, prevede l'emanazione di un decreto interministeriale del Ministro dell'interno di concerto col Ministro del lavoro e della previdenza sociale che contenga norme tecniche in materia di prevenzione incendi. Fino all'emanazione di questo regolamento, trova ancora attuazione il decreto ministeriale 10 marzo 1998 del Ministro dell'interno.

10) L'art. 52, comma 3, prevede l'emanazione, entro il 31 dicembre 2009, di un regolamento che disciplini presso l'Inail il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Viene anche definita una normativa transitoria per l'alimentazione del fondo (comma 3-*bis*).

Titolo III

- 1) L'art. 71, commi 13 e 14, prevede l'emanazione entro dodici mesi di un regolamento che disciplini le modalità dei controlli periodici sulle attrezzature di cui all'Allegato VII e l'integrazione delle attrezzature di lavoro sottoposte ai controlli periodici di cui allo stesso Allegato VII.
- 2) L'art. 79, comma 2, prevede l'emanazione di un regolamento in materia di criteri di individuazione ed uso dei dispositivi di protezione individuale che devono essere forniti ai lavoratori dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 77, comma 3. Viene anche prevista una disposizione transitoria, che dispone la provvisoria applicazione del decreto ministeriale 2 maggio 2001.
- 3) L'art. 82, comma 2, prevede l'emanazione entro dodici mesi di un regolamento che stabilisca i criteri per il rilascio delle autorizzazioni ministeriali alle aziende abilitate ad effettuare lavori su parti in tensione (rischio elettrico).
- 4) L'art. 86, comma 2, prevede l'emanazione di un regolamento per la definizione delle modalità dei controlli sugli impianti elet-

trici e sugli impianti di protezione dai fulmini.

Titolo V

- 1) L'art. 161, comma 2-bis, prevede l'emanazione entro dodici mesi di un regolamento in materia di segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.

Titolo VIII

- 1) L'art. 198 stabilisce la pubblicazione entro due anni di linee guida da parte della Commissione permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro che attuino le norme di protezione contro i rischi da esposizione a rumore nei call-center e nei settori della musica e delle attività ricreative.
- 2) L'art. 212 prevede l'emanazione entro 2 anni di linee guida del Ministero della salute in materia di rischio elettromagnetico per l'utilizzo in ambito sanitario delle attrezzature di risonanza magnetica.

Titolo IX

- 1) L'art. 232 prevede specifici regolamenti di adeguamento normativo che si rendessero necessari per l'aggiornamento dei valori limite di esposizione agli agenti chimici previsti e degli Allegati XXXVIII, XXXIX, XL, e XLI.
- 2) L'art. 245 prevede specifici regolamenti di adeguamento normativo che si rendessero necessari per l'aggiornamento delle tabelle delle sostanze cancerogene e mutagene e degli Allegati XLII e XLIII.

Titolo X

- 1) L'art. 280, comma 6, prevede, in materia di rischio biologico, l'emanazione di un regolamento che disciplini i modelli e le modalità di tenuta del registro degli esposti e degli eventi accidentali.
- 2) L'art. 281, comma 3, prevede l'emanazione di un regolamento che disciplini il modello e le modalità di tenuta del registro dei casi di malattia e di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.

Informazioni per l'acquisto

Il volume, edito da Giuffrè per la collana **Le Nuove Leggi Civili**, a partire da mercoledì 14 ottobre sarà disponibile in tutte le librerie giuridiche e presso gli Agenti Giuffrè (un elenco è disponibile sul sito dell'editore www.giuffre.it, ove è anche possibile acquistare il volume on-line).

Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione

di Ambra Barboni, Chiara Bizzarro, Maria Giovannone, Flavia Pasquini e Michele Tiraboschi

Posizione del problema

È opinione largamente condivisa che la legislazione comunitaria in materia di tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro abbia svolto un ruolo decisivo nel processo di modernizzazione del nostro sistema prevenzionistico e del relativo quadro legale. A partire dalla direttiva quadro n. 89/391/CE del 12 giugno 1989 e dalle numerose direttive particolari che da essa sono scaturite e che, in parallelo con il processo di trasposizione nazionale, hanno dato luogo a una ricca casistica della Corte di Giustizia europea. Ampiamente sottovalutata, per contro, è la «strategia sulla salute e sicurezza sul lavoro» che le stesse istituzioni comunitarie hanno avviato per sostenere l'implementazione della normativa a livello nazionale anche e soprattutto nell'ottica della sua effettiva applicazione nei luoghi di lavoro. La maggiore attenzione ai profili formali, relativi alla corretta recezione della disciplina comunitaria, ha in effetti posto in secondo piano, almeno nel nostro Paese, le linee guida e gli indicatori che, specie dopo le innovazioni introdotte nel 2002 (sulla c.d. nuova strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, avviata dalla Commissione europea nel 2002, cfr. EUROPEAN COMMISSION, *The report on the evaluation of the Community strategy on health and safety at work 2002-2006*, SEC(2007)214 final),

hanno sollecitato una maggiore attenzione ai cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi d'impresa con l'emersione di nuovi rischi e nuove problematiche legate alla salute e sicurezza dei lavoratori soprattutto (ma non solo) di carattere psico-sociale. Consapevoli della necessità di una maggiore effettività del dato normativo, le istituzioni comunitarie, nel raccomandare agli Stati membri l'avvio di una strategia per la sicurezza a livello nazionale, hanno posto, di recente (cfr., in particolare, EUROPEAN COMMISSION, *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work*, COM(2007) 62 final), una particolare enfasi sugli imponenti cambiamenti economici e demografici in atto nelle società europee.

Il sempre maggiore utilizzo di forme contrattuali diverse dal prototipo del lavoro standard, a tempo pieno e indeterminato, l'implementazione di modelli organizzativi efficientisti, l'esternalizzazione del lavoro e numerosi altri cambiamenti epocali, tra cui la progressiva femminilizzazione della forza lavoro e la sempre maggiore mobilità geografica delle persone, aprono in effetti nuove sfide in materia prevenzionistica che non sempre, nel nostro Paese, sono state tenute in debita considerazione.

Ancor prima del devastante impatto della crisi economica inter-

nazionale in atto, che pure non poco incide sulla tenuta dei sistemi prevenzionistici, il legislatore – comunitario e ancor più quello nazionale – non sempre ha saputo tenere conto degli imponenti mutamenti intervenuti del mercato del lavoro, come dimostra la normativa del d.lgs. n. 81/2008, ancora largamente pensata per contesti produttivi statici, di grandi dimensioni e con forza lavoro stabile, tipici dei modelli di organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista.

Eppure è un dato ampiamente noto e riconosciuto che l'incidenza di metodi di lavoro ispirati allo *scientific management* stia registrando un forte declino. Secondo il quarto *European Working Conditions Survey*, solo un 20 per cento dei lavoratori, in prevalenza provenienti da Paesi del Sud o Est-Europa, svolge ancora le proprie prestazioni in un contesto di organizzazione del lavoro di tipo tradizionale (cfr. EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Working conditions in the European Union: Work organisation*, 2009).

A questo mutamento non corrisponde tuttavia l'attenuazione dei profili di rischio associati ai modelli organizzativi tradizionali, quali l'elevata esposizione a fattori di tipo fisico (derivanti dalla movimentazione dei carichi, scarsa ergonomia ed esposizione ad agenti chimici, biologici

o radioattivi), la pressione psicologica correlata ad un ritmo di lavoro intenso e la percezione di insicurezza e instabilità del lavoro. Questi fattori, infatti, persistono nella attuale realtà organizzativa, distribuendosi però in maniera disomogenea.

Tali profili di rischio sono in realtà riscontrabili anche nelle c.d. *high performance work organizations* e in quei modelli che rappresentano l'evoluzione efficientista del paradigma classico, e cioè i sistemi di c.d. *total quality management*, basati sui concetti di decentramento decisionale, *team-working* e flessibilità funzionale delle micro-strutture. Per contro, nella impresa modulare, prodotto della reingegnerizzazione per processi e della razionalizzazione delle strutture, attraverso l'esternalizzazione o la totale eliminazione delle attività marginali, lo strumento contrattuale assurge alla funzione di coordinamento tra le diverse articolazioni organizzative.

Tutti questi fenomeni incidono tanto sulla percezione di maggiore insicurezza e precarietà, correlata a patologie di tipo psicosociale, quanto, negativamente, sul processo di capitalizzazione della conoscenza in materia di igiene e sicurezza.

Non solo. Da tempo ormai l'analisi empirica ha dimostrato una incidenza più elevata di eventi infortunistici per i lavoratori le cui prestazioni sono rese in virtù di forme contrattuali temporanee o atipiche. Altri studi, poi, hanno evidenziato le criticità in tema di salute e sicurezza sul lavoro dovute alla occorrenza di ristrutturazioni organizzative, quali una elevata incidenza di comportamenti violenti o forme di bullismo, il mobbing, lo stress e la

depressione. Ampiamente dimostrata, in termini di maggiore esposizione a fattori di rischio fisico ed eventi infortunistici mortali, è la pericolosità degli appalti e soprattutto dei subappalti verso la piccola e media impresa e il lavoro autonomo.

La distribuzione disomogenea del rischio che deriva dai mutamenti sopra richiamati risulta ulteriormente acuita dalla interrelazione sistemica degli strumenti di flessibilità gestionale nella singola realtà organizzativa, che presenta proprietà emergenti *sui generis* e mutevoli nel tempo. Tale complessità è ulteriormente alimentata – secondo quanto emerge dalla letteratura di riferimento – dal quadro di accresciuta vulnerabilità della forza lavoro, soprattutto giovanile, in cui si inscrivono i fenomeni di progressiva femminilizzazione, invecchiamento e presenza di forza lavoro proveniente da altri Paesi.

Un quadro di riferimento empirico

Sono i lavoratori atipici, i giovani, gli immigrati e i lavoratori meno scolarizzati i gruppi maggiormente esposti al rischio infortunistico e con una più alta probabilità di contrarre malattie professionali. Tale ipotesi può essere interpretata alla luce di un fattore determinante nell'approccio al rischio, cioè l'esperienza e la conoscenza del lavoro loro assegnato e, più in generale, dell'intero processo di lavorazione. Anche i rapporti resi in regime di appalto e subappalto, particolarmente diffusi nei settori ad alto rischio (edilizia, trasporti, agricoltura), sono associati a una più alta incidenza del fenomeno in-

fortunistico.

La catena dei rapporti triangolari tra imprese determina, infatti, un trasferimento del rischio sui dipendenti dell'appaltatore ove non siano correttamente individuati ruoli e responsabilità (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*, 2002) e si associa al più ampio processo di deverticalizzazione della struttura imprenditoriale sul territorio con realtà di piccole e medie dimensioni caratterizzate da una più limitata disponibilità di risorse e, spesso, dall'assenza di chiari modelli di organizzazione e gestione del lavoro (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, 2009).

Effettivamente, il quadro empirico mostra nelle unità produttive che impiegano tra 10 e 49 dipendenti una occorrenza di incidenti sul lavoro di 1,3/1,4 volte maggiore rispetto alle grandi imprese (EUROSTAT, *The Social Situation of the European Union*, 2007).

La combinazione di una molteplicità di fattori di rischio, tra cui la percezione di un minore controllo, l'intensificazione del ritmo di lavoro, il rapido mutamento del contenuto delle mansioni, acuisce il profilo di rischio associato alla adozione dei nuovi metodi di produzione e organizzazione del lavoro. Nello specifico, le *lean organizations*, che mirano a obiettivi di eccellenza, sono esse stesse correlate a una più elevata esposizione dei lavoratori a fattori di rischio fisico-ergonomico (36,3 per cento contro

una media del 29,6 per cento), chimico, biologico o radioattivo (35,4 per cento contro una media di 23,6 per cento) ed a movimentazioni ripetitive (62,4 per cento contro una media del 53,7 per cento) (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *op. cit.*).

Per alcuni settori, l'utilizzo di forme di lavoro notturno è correlata positivamente con il numero di eventi infortunistici seri. Soprattutto nella fascia oraria tra la mezzanotte e le 6 del mattino si registra una maggiore incidenza di infortuni fatali (EUROPEAN COMMISSION, *Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU*, 2009).

Dalla crescente diversificazione nella composizione socio-demografica della forza lavoro scaturiscono nuove istanze di massima rilevanza nella valutazione del rischio soggettivo. Analizzando gli andamenti infortunistici in base al genere, a livello comunitario, risulta che la probabilità di essere vittime di un infortunio sul lavoro è più di 2 volte maggiore per gli uomini rispetto alle donne (il fattore proporzionale sale a 12 se si valuta invece l'occorrenza di un evento mortale) (EUROSTAT, *op. cit.*). Le donne sono anche molto meno esposte al rischio di contrarre malattie professionali rispetto ai lavoratori di sesso maschile: nel 2005 il campione totale era composto dalla popolazione femminile per poco più del 33 per cento (banca dati Eurostat).

Per quanto riguarda l'età, la tendenza statistica generale rileva che i lavoratori giovani sono più esposti al rischio infortunistico.

Nell'analisi dell'andamento infortunistico nel periodo 1995-

2005, nell'Europa a 15, l'incidenza di infortuni gravi è stata in media maggiore per i lavoratori tra i 18 ed i 24 anni rispetto ad ogni altra categoria di età (EUROSTAT, COMMISSIONE EUROPEA, *Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU*, cit., nonché EUROPEAN COMMISSION, *Work and health in the EU. A statistical portrait. Data 1994-2002, 2003 Edition*, 2004).

Ulteriori sfide emergono a fronte della crescente partecipazione di lavoratori immigrati, soprattutto con riferimento al mercato del lavoro italiano. Questi rappresenterebbero ormai poco meno del 7 per cento del totale della popolazione, una percentuale sensibilmente maggiore rispetto alla media dell'Europa a 27 (meno del 6 per cento). In generale, i lavoratori immigrati sono maggiormente esposti a problemi di salute lavoro-correlati ed eventi infortunistici (EUROFOUND, *Occupational Promotion of Migrant Workers*, 2009).

I limiti della risposta tradizionale dell'ordinamento giuridico. In particolare: l'insufficienza del principio di parità di trattamento rispetto ai cambiamenti in atto nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi d'impresa

Il quadro di riferimento empirico dimostra come i profili di rischio non siano omogeneamente distribuiti rispetto alle caratteristiche soggettive e oggettive dei contesti di produzione e organizzazione del lavoro. L'analisi delle tendenze statistiche comprova la dimensione dinamica del fenomeno. Il sistema prevenzionistico non può quindi basarsi su ap-

procci statici finalizzati alla mera ottimizzazione della sicurezza, ma necessita di strumenti dinamici, e il più possibile partecipati, per anticipare il cambiamento e modulare coerentemente le competenze gestionali.

In questo senso si palesa la sostanziale inadeguatezza della risposta tradizionale dell'ordinamento giuridico tendenzialmente limitata, soprattutto nel nostro Paese, a valutazioni e prescrizioni di tipo formalistico, basate cioè sulla richiesta di adempimento a norme inderogabili di carattere statico e universale. Anche il d.lgs. n. 81/2008, costituito da 306 articoli e ben 51 allegati tecnici, è chiara espressione di un prototipo normativo statico, calibrato sulla grande impresa industriale e per questo lontano dalle dinamiche reali di un mondo del lavoro sempre più terziarizzato e frammentato come dimostrano le dimensioni delle nostre imprese (ISTAT, *Struttura e dimensione delle imprese. Archivio Statistico delle Imprese Attive (Asia) Anno 2007*, luglio 2009).

Emerge così l'urgenza, avvertita anche in sede di strategia comunitaria 2007-2012 (COM(2007) 62, cit.), della semplificazione normativa, verso cui si è mosso il decreto correttivo in commento, oltre che di un maggiore accesso alle risorse.

Come è noto, infatti, sono le PMI i soggetti imprenditoriali maggiormente restii ad investire in misure preventive e di tutela all'avanguardia, data la disponibilità limitata di risorse economiche ed umane (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a*

review, cit.). L'ammmodernamento delle pratiche di gestione del rischio, attraverso procedure semplificate e un sistema di incentivi economici che premi l'adozione di pratiche virtuose, rappresenta dunque una priorità in queste realtà organizzative meno complesse, ma notoriamente ad alto tasso infortunistico (EUROPEAN COMMISSION, *Causes and circumstances of accidents at work in EU*, cit.).

Già il legislatore del 2008, con la versione originaria del Testo Unico, aveva inteso promuovere un approccio sostanziale per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che tenesse conto della disomogenea ripartizione dei profili di rischio derivanti dai profondi cambiamenti in atto nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi d'impresa. Il principio ha però avuto attuazione solo parziale, limitandosi spesso a un richiamo in via del tutto astratta.

Un primo limite del d.lgs. n. 81/2008, nella versione originaria, si rinveniva nella affermazione dell'obbligo di valutazione dei rischi rispetto a criteri soggettivi, quali le variabili socio-demografiche in cui si scompone la popolazione organizzativa. La gradazione dei livelli di tutela sulla base di istanze diverse, connesse alla pluralità delle tipologie contrattuali, non era invece contemplata, limitandosi il legislatore al recepimento del principio di parità di trattamento normativo sancito dalla direttiva n. 91/383/CE attraverso la sola equiparazione formale delle categorie di lavoratori atipici al resto dei lavoratori dipendenti (comma 4 e suc-

cessivi dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008).

In secondo luogo, l'integrazione della sicurezza nei processi aziendali trova il suo strumento cardine nei modelli di organizzazione e gestione ex art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, che riconducono la pluralità delle misure organizzative a una unità di sintesi. Tuttavia la disposizione, sebbene abbia introdotto il principio della efficacia esimente di cui al d.lgs. n. 231/2001, non aveva considerato pienamente, nella sua versione originaria, i profili di criticità correlati all'implementazione dell'istituto da parte delle PMI, proprio a fronte delle considerazioni che precedono (da ultimo, il d.lgs. n. 106/2009 ha integrato formalmente tale lacuna inserendo un comma *5-bis*, espressamente dedicato alle PMI. Si veda sul punto *infra*, § 4).

Tali difficoltà macroscopiche evidenziano le necessità di semplificazione ed adattamento del contesto normativo alla evoluzione del mondo del lavoro e la promozione presso i datori di lavoro di approcci comportamentali orientati alla salute, secondo le direttive fornite dalla strategia comunitaria 2007-2012.

In vero, la comprensione del rapporto sinergico e mutuamente benefico tra produttività e qualità delle condizioni di lavoro rappresenta la premessa indispensabile per tale ragionamento. La dimensione umana e sociale del problema infortunistico si somma, così, all'onere macro-economico. Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, nell'UE-15 la dimensione dei

costi sostenuti dalla Comunità varia dal 2,6 al 3,8 per cento del PIL (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *The business benefits of good occupational safety and health*, 2007). D'altro canto, la produttività è inficiata anche a livello di singola organizzazione, alla luce dei costi indotti dalla qualità inferiore delle condizioni di lavoro e dalla minore efficienza organizzativa e gestionale (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Quality of the working environment and productivity*, 2004).

L'individuazione di strumenti efficaci per la adozione di comportamenti virtuosi da parte delle organizzazioni e a garanzia di elevati livelli di tutela effettivi per i lavoratori passa dunque attraverso un approccio regolatorio innovativo, che focalizzi l'attenzione non tanto sull'ottemperanza a regole prescrittive rigide, quanto sul raggiungimento di obiettivi concreti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Peraltro, la prospettiva qui suggerita evidenzia l'estrema modernità di una norma come quella dell'art. 2087 c.c. che, non a caso, segue nella sistematica del Codice alla definizione, contemplata all'art. 2086, dell'imprenditore come capo dell'impresa, dotato di poteri di direzione e conformazione ai fini di una organizzazione del lavoro che deve essere orientata, nella sua dimensione esecutiva, alla massima sicurezza tecnologicamente fattibile. E con essa, in particolare, la modernità di quelle interpretazioni dottrinali che, già in tempi passati, avevano letto nell'art. 2087 un obbligo sussidiario pervasivo che va ben oltre le prescrizioni normative e di dettaglio

L'incidenza di eventi infortunistici è più elevata per i lavoratori a contratto temporaneo o atipico

stabilite in modo tassativo dalla legislazione antinfortunistica (si veda al riguardo il fondamentale studio di L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989; sull'art. 2087 si vedano altresì, nella imponente elaborazione giurisprudenziale, Cass., IV sez. pen., 14 ottobre 2008, n. 38819, e Cass. 23 aprile 2008, n. 10529). Lo stato di avanzamento della tecnica e il rispetto formale della disciplina prevenzionistica non possono dunque essere scissi dalla dimensione organizzativo-procedurale in cui tale tecnica si inserisce. Assume per questa via estrema rilevanza lo strumento delle buone prassi, definite come «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione di rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro» (art. 2, lett. v, d.lgs. n. 81/2008) elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'IspeSl, dall'Inail e dagli organismi paritetici (art. 2, lett. ee, e art. 51, d.lgs. n. 81/2008).

Il modello culturale della sicurezza previsto dal d.lgs. n. 81/2008, come integrato e modificato dal d.lgs. n. 106/2009

Il tentativo di un migliore adeguamento del quadro normativo vigente alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa, secondo l'orientamento che trova conforto nella lettura evolutiva dell'art. 2087 c.c., rappresenta uno dei tratti caratterizzanti del d.lgs. n. 81/2008, come integrato e modificato dal d.lgs. n.

106/2009.

Il *corpus* normativo che risulta dall'intervento correttivo, nonostante continui a inquadrarsi pienamente nei principi e criteri direttivi di cui alla l. delega n. 123/2007, esprime un più moderno approccio alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e pone le basi per un nuovo modello culturale per la gestione del rischio in cui il dato prescrittivo della norma si accompagna necessariamente all'elemento aziendale/organizzativo quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele.

Si spiegano così alcune disposizioni-chiave che, sebbene non ancora adeguatamente coltivate, appaiono funzionali allo sviluppo di buone prassi di gestione della sicurezza dei lavoratori.

Il riferimento è in primo luogo all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 che contempla indicazioni esplicite sui requisiti che devono avere i modelli di organizzazione e gestione ai fini esimenti di cui al d.lgs. n. 231/2001. I requisiti risultano obbligatori, ma non sono esaustivi. Su tutto prevale la prescrizione che il modello organizzativo debba essere efficace per la prevenzione dei reati di omicidio e di lesioni colpose con inosservanza delle precauzioni antinfortunistiche. Il modello non deve essere una costruzione teorica, ma uno strumento operativo vero e proprio, oggetto di verifica e monitoraggio per la prevenzione effettiva degli infortuni.

A questo proposito il comma 3 dell'art. 30 chiarisce, infatti, che «il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni della organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione

di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

L'azienda deve, quindi, essere in possesso di una organizzazione per tenere sotto controllo tutti i diversi aspetti critici per la sicurezza, ovvero per prevenire i possibili infortuni/realti. Ciò comporta la presenza di diverse criticità. Per avere una organizzazione adeguata, l'azienda deve stabilire e rendere noto, in primo luogo, chi fa cosa in materia di sicurezza e con quali mezzi. Devono essere definiti compiti e responsabilità di tutti i membri della organizzazione perché ogni componente della organizzazione ha la possibilità concreta di commettere azioni od omissioni che potrebbero arrecare danno a se stesso o ad altri lavoratori. Inevitabilmente, i compiti e le responsabilità che ricadono in capo ai lavoratori saranno, in gran parte, quelli previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008; invece, risalendo nella scala gerarchica, i compiti e le responsabilità saranno «tagliati» sulla realtà tecnologica e organizzativa della azienda.

Questa mappatura di compiti e di responsabilità è indispensabile per poter dare evidenza della attività di prevenzione messa in opera dalla azienda ed è diretta espressione della concezione trasversale della sicurezza, quale problematica che coinvolge tutti gli attori che operano all'interno di un determinato sistema organizzativo.

Sotto un profilo più strettamente operativo, il comma 1 dell'art. 30 ha poi contemplato una serie di

“processi-chiave” che devono essere tenuti sotto controllo. Il modello deve infatti essere non solo “adottato” ma anche «efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi», ad esempio: «a) al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge».

Per ognuno di questi processi deve essere effettuata una mappatura per poi stabilire una regolamentazione che consenta di attuare il processo senza errori o omissioni. L’elenco non è necessariamente esaustivo, ma rappresenta comunque un punto di partenza per progettare e adattare ai diversi contesti produttivi il modello. Il comma 2 dell’art. 30 richiede infatti che, per le attività svolte siano fornite delle evidenze oggettive e prevede che il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 debba predeterminare idonei sistemi di registrazione della avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

Non solo. Il successivo comma 4 dispone che «il modello organizzativo debba altresì prevedere un

idoneo sistema di controllo sulla attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle

Anche i lavoratori giovani, immigrati e meno scolarizzati sono maggiormente esposti al rischio infortunistico e di malattie professionali

misure adottate. Il riesame e l’eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico».

La disposizione ben mette in luce la rinnovata ottica del legislatore, secondo il quale la sicurezza negli ambienti di lavoro deve essere parametrata non solo sulla mera rispondenza dei modelli organizzativi a requisiti formali, bensì sulla effettiva capacità degli stessi di gestire il rischio e di tenere conto delle dinamiche concrete che muovono la singola realtà aziendale.

Proprio in questa ottica, infatti, si inscrivono le modifiche operate dal decreto correttivo. In relazione all’art. 30, infatti, il legislatore del decreto correttivo ha inserito un comma 5-bis, rivolto alla elaborazione di procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese (la disposizione espressamente prevede che «La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.

Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali»). Ciò nel condivisibile intento di diffondere in queste realtà organizzative meno complesse, ma come visto ad alto tasso infortunistico (*supra*, § 2), pratiche di gestione del rischio più moderne e di vincere la ritrosia dalle stesse più volte manifestata nei confronti dell’impianto originariamente introdotto dal d.lgs. n. 231/2001, proprio attraverso la semplificazione degli adempimenti.

Parimenti, l’art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 è stato da ultimo integrato con i commi 3-bis e 3-ter. Le nuove disposizioni rispettivamente prevedono che «gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l’impiego dei fondi interprofessionali di cui all’art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all’art. 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l’asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30 del decreto, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività», e che, «ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti».

Il riconoscimento di tali competenze validate è pienamente in linea con la necessità di valutare l’impatto del modello organizza-

tivo sulla realtà aziendale e con l'idea per cui tale valutazione, nell'ottica di una maggiore certezza del diritto e precisazione delle responsabilità in capo al datore di lavoro, non possa prescindere da competenze trasversali e interdisciplinari.

Tra l'altro, il valore della disposizione emerge, altresì, dallo scarso rilievo sovente attribuito, almeno finora, alle pronunce che hanno considerato doverosi i soli standard di sicurezza generalmente praticati nel settore, e non, invece, di tutte le misure tecnologiche disponibili sul mercato (cfr. C. Cost. 25 luglio 1996, n. 312, in *MGL*, 1996, 503; C. Giust. 14 giugno 2007, *Commissione c. Regno Unito*, in *MGL*, 2008, 35, e in *FI*, 2007, IV, 500; Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *MGL*, 2006, 969).

Nel rinnovato approccio alla sicurezza, fondato sulla compenetrazione tra strumenti normativi e organizzativi, si iscrive poi l'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008, come da ultimo modificato con il d.lgs. n. 106/2009. Si intende così concretamente valorizzare l'assunto teorico secondo cui una efficace prevenzione presuppone una adeguata organizzazione qualitativamente apprezzabile e il perfezionamento di un sistema che, codificando standard virtuosi, possa premiare le aziende più diligenti e, al contempo, inescare un circuito volto a promuovere l'approccio prevenzionale alla sicurezza ed il suo fisiologico inserimento nell'organizzazione del lavoro.

Sulla base di tali premesse, il modello organizzativo diventa il metro di valutazione della capacità della impresa ed è funzionale, immediatamente, al conseguimento di una sua migliore quali-

ficazione e, mediatamente, all'accesso a molteplici benefici contrattuali ed economici: appalti, agevolazioni, finanziamenti, contributi pubblici.

Si delinea per questa via una disposizione normativa prodromica allo sviluppo di un sistema procedimentalizzato fondato sui principi del merito e della *health and safety good-performance* – come presupposti per l'operatività dei soggetti nei vari comparti produttivi, a partire da quelli a più elevata incidenza infortunistica – e volto al consolidamento di buone pratiche di organizzazione e gestione dei processi produttivi.

Prospettive evolutive: la certificazione dei modelli organizzativi d'impresa

Gli strumenti sopra analizzati, nell'originario intento del legislatore, avrebbero dovuto essere affiancati dall'impiego sperimentale della certificazione dei modelli organizzativi. L'ottica di gestione integrata e trasversale della sicurezza, infatti, veniva ancor più potenziata dalla bozza di correttivo approvata dal Consiglio dei Ministri lo scorso 27 marzo, mediante l'introduzione di un art. 2-bis (rubricato *Presunzione di conformità*) e la speculare integrazione dell'art. 30.

Con la prima disposizione si proponeva, infatti, la seguente previsione: «La corretta attuazione delle norme tecniche e delle buone prassi, di cui all'art. 2, comma 1, lettere u) e v), conferisce una presunzione di conformità alle prescrizioni di corrispondente contenuto del presente decreto legislativo. Conferisce altresì una presunzione di conformità alle

prescrizioni del presente decreto legislativo la certificazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del presente decreto ad opera delle commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali e le università ai sensi dell'art. 76, comma 1, lettere a) e c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e l'utilizzo di macchine marcate CE e, per l'Amministrazione della Difesa, della pubblica sicurezza e della Guardia di Finanza, ad opera delle competenti strutture tecnico-sanitarie istituite presso i rispettivi organi di vigilanza». Essa esprimeva il principio in forza del quale la corretta attuazione delle norme tecniche e delle buone prassi costituisce una presunzione di conformità rispetto alle previsioni di corrispondente contenuto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rivestendo di eguale presunzione l'applicazione dello strumento certificatorio alla adozione ed alla efficace attuazione di modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

In sede di elaborazione del decreto correttivo era stato peraltro proposto dalle associazioni datoriali della piccola impresa un rinvio, piuttosto che alla certificazione di cui al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ad una più blanda "asseverazione", nell'ottica di una integrazione tra controllo pubblico e controllo "sociale", finalizzata anche a garantire il miglior utilizzo delle risorse degli organi di vigilanza ed un flusso di informazioni per le aziende veicolato attraverso la consulenza degli organismi abilitati. Quella della asseverazione, in termini di presunzione di conformità, è apparsa tuttavia una solu-

zione oltremodo debole, attraverso la quale gli organismi incaricati avrebbero potuto troppo agevolmente eludere le responsabilità derivanti da una valutazione non corretta, non avendo i provvedimenti emessi alcuno specifico valore giuridico e non essendo di conseguenza impugnabili. La certificazione di cui all'art. 2-bis avrebbe invece garantito, quale vera e propria procedura amministrativa, la responsabilità dell'organismo certificatore, soggetto ai controlli di legittimità propri del diritto amministrativo. Questo spiega perché, in sede di decreto correttivo, le procedure di asseverazione siano state contemplate esclusivamente nell'ambito dell'art. 51 in relazione alla adozione e attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30, «della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività».

Parallelamente si prevedeva l'inserimento, all'art. 30, di un comma 5-bis come di seguito: «Le commissioni di certificazione, istituite presso gli enti bilaterali e le università ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettere a) e c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono soggetti abilitati a certificare anche ai fini di cui all'articolo 2-bis, i modelli di organizzazione e di gestione nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente articolo».

La disposizione era chiaramente rivolta ad affermare la centralità delle procedure di certificazione nello sviluppo di prassi virtuose nella definizione dei modelli di

organizzazione del lavoro (relazione di accompagnamento alle “disposizioni integrative e correttive”, ex art. 1, comma 6, della l. n. 123/2007, al d.lgs. n. 81/2008), soprattutto con riferimento alle tipologie di lavoro atipico e ai contratti di appalto, in sintonia con le nuove funzioni affidate alle

commissioni di certificazione dal ddl AS 1167 (*Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali*). Ciò in considerazione, tra l'altro, del peculiare ruolo assunto negli ultimi anni dalle richiamate commissioni, le quali, nell'indagare la conformità dei singoli contratti individuali – anche nella loro concreta attuazione – alle corrispondenti disposizioni normative, sono via via state chiamate ad approfondire gli aspetti prettamente organizzativi delle diverse realtà aziendali, in un percorso del tutto simile, appunto, a quello che la bozza di correttivo approvata dal Consiglio dei Ministri lo scorso 27 marzo aveva prefigurato con riferimento specifico al tema della sicurezza.

Coerentemente, il comma 1 dell'art. 27 era stato inizialmente così sostituito: «Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori, ivi compreso il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e criteri finalizzati alla defini-

zione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali ed organizzativi, anche in relazione agli appalti, certificati ai sensi del Titolo VIII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ovvero ai sensi dell'articolo 30, comma 5-bis, del presente decreto».

La lettera delle disposizioni lasciava così intendere che l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione certificati – secondo le procedure di cui al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ovvero ai sensi dell'art. 30, comma 5-bis, del d.lgs. n. 81/2008 – avrebbe consentito, ai soggetti ad essi facenti ricorso, di usufruire dei meccanismi premiali di cui al d.lgs. n. 231/2001 (disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della l. n. 300/2000), ciò sempre che fossero rispettati gli obblighi previsti dall'art. 30 stesso, per l'operatività delle esimenti contemplate rispettivamente dagli artt. 6 (*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*) e 7 (*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente*) del d.lgs. n. 231/2001 e dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, commi da 1 a 4 (le prime due disposizioni, infatti, fissano tutti gli elementi e le circostanze relative all'adozione,

all'attuazione e al controllo sulle stesse, che l'ente deve provare ai fini della operatività dell'esimente, rispettivamente per il caso dei reati commessi da soggetti in posizione apicale ovvero quelli commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione; le ultime, invece, fissano i requisiti formali e gli adempimenti necessari alla idoneità dei modelli ed alla operatività delle esimenti per i reati commessi in spregio alle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro). L'integrazione dell'art. 30, inoltre, ben si prestava a colmare l'ambiguo dettato del precedente comma 5 che limita la presunzione di conformità dei modelli di organizzazione e gestione, adottati secondo le linee guida UNI-Inail o al British Standard OHSAS 18001:2007, a una non meglio precisata fase di prima applicazione del decreto. L'ambizioso quadro sopra delineato, fondato, da una parte, sulla valorizzazione della certificazione di cui alla Legge Biagi e sulla sperimentazione della certificazione dei modelli organizzativi, dall'altra sulla enfaticizzazione del sistema di qualificazione delle imprese quale criterio selettivo degli operatori sul mercato, non è però stato trasfuso *tout court* nella versione finale del decreto. Dal testo del correttivo sono scomparse infatti le due disposizioni speculari dell'art. 2-bis e dell'art. 30, comma 5-bis, come originariamente formulato. Ne derivano il ridimensionamento – quanto meno testuale – della certificazione dei modelli di organizzazione e gestione e, al contempo, il notevole potenziamento dei sistemi di qualificazione delle imprese. La lettura del comma 1 dell'art.

27, come attualmente riformulato, suggerisce tuttavia che, fatta eccezione per la soppressione della presunzione di conformità di cui all'originario art. 2-bis, il ridimensionamento dello strumento certificatorio in capo alle commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali e le università risulta più formale che sostanziale, e lascia intravedere i possibili paradigmi evolutivi della disposizione. Invero essendo venuta meno la previsione esplicita in merito alla possibilità di certificare i modelli di organizzazione e gestione, l'art. 27 apre rilevanti margini di ricorso all'istituto là dove prevede che il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi sia fondato «[...] sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera [...] certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276». Nulla esclude, infatti, che l'espressione, più ampia e atecnica, «standard organizzativi nell'impiego della manodopera» sia di per sé idonea a ricomprendere anche la nozione specifica di modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30. L'art. 30, comma 5, dispone, poi, che, «in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le

Il sistema prevenzionistico necessita di strumenti dinamici e partecipati per anticipare il cambiamento

parti corrispondenti». Entrambe queste disposizioni sembrano dunque aprire la strada ad un importante sviluppo dello strumento della certificazione volontaria dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ad opera della prassi aziendale. Rimane tuttavia la necessità di valutare con attenzione i punti di contatto di tali strumenti con la normativa cogente nonché il grado di incidenza ed effettività sotto il profilo processual-penalistico. Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro la certificazione coinvolge infatti la valutazione del sistema di gestione di una organizzazione e implica, come presupposto, il pieno raggiungimento della conformità alle leggi di settore, nonché la dimostrazione della efficacia del sistema stesso, attraverso la continua riduzione e il controllo del rischio residuo per la salute e sicurezza sul lavoro, per tutto il tempo di validità della certificazione stessa. Al riguardo, lo standard BS OHSAS 18001:2007 interpretato sulla base della linea guida UNI-Inail-Ispesl-parti sociali prevede che «per qualunque organizzazione che richieda la certificazione del proprio Sistema di Gestione, in particolare per le Organizzazioni che devono essere gestite secondo la normativa specifica nazionale, l'Organismo di certificazione dichiara, in termini contrattuali, che la propria attività non è sostitutiva di, né integra in alcun modo, quella delle Autorità Competenti». Stante quindi il fat-

to che la responsabilità della conformità legislativa è una specifica responsabilità dell'organizzazione che richiede la certificazione del proprio sistema di gestione, «l'Organismo di certificazione deve verificare che l'Organizzazione abbia valutato la propria conformità alle leggi e ai regolamenti cogenti applicabili, e che sia in grado di dare evidenza, nel caso in cui tale processo abbia portato al rilievo di Non Conformità, che le stesse sono state gestite in conformità alle procedure applicabili di sistema. L'Organismo di certificazione verifica la gestione di tale conformità alle leggi applicabili per la salute e sicurezza sul lavoro secondo un campionamento. Il campionamento deve essere pianificato, e tale da fornire un'adeguata fiducia che il Sistema di Gestione operi correttamente anche relativamente al rispetto delle leggi applicabili». La conformità legislativa «significa che un'organizzazione con un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro certificato dovrebbe operare per ottenere la continua conformità al dettato delle leggi e dei regolamenti nazionali, relativi ai pericoli e ai rischi che gravano sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori». L'organismo di certificazione, attraverso l'emissione della certificazione di sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, «dà confidenza relativamente all'installazione di un sistema capace di perseguire sia i propri obiettivi di miglioramento, sia la conformità alle leggi e ai regolamenti, nonché la conformità alla Specifica Tecnica BS OHSAS 18001, interpretata sulla base della Linea Guida UNI-Inail-Ispesl-Parti Sociali».

Dal punto di vista processual-pe-

nalistico, poi, è opportuno valutare se l'adozione di un modello organizzativo certificato determina una effettiva tutela esimente per tutti nel caso si verificano violazioni delle norme sulla sicurezza che scaturiscano in omicidi colposi o lesioni gravi o gravissime, integrando così tutti i requisiti del modello idoneo di cui al d.lgs. n. 231/2001. Ciò consoliderebbe, infatti, una responsabilità importante per gli organismi di certificazione, che diventerebbero i principali garanti, davanti al giudice penale, del corretto comportamento delle organizzazioni certificate.

Attraverso questo singolare meccanismo, al giudice sarebbe inibita non solo la valutazione di idoneità dei modelli organizzativi sotto il profilo contenutistico, ove esistenti le condizioni di cui ai primi quattro commi dell'art. 30, ma anche la possibilità di verificare l'esistenza di tali condizioni, ove i *compliance* fossero conformi ai parametri indicati.

Spetterebbe, quindi, all'organismo di certificazione provare, in sede di contenzioso, di aver raccolto sufficienti evidenze oggettive per cui possa essere difesa e motivata la decisione di rilasciare e mantenere la certificazione.

Superate le suddette criticità giuridiche e in chiave evolutiva, la certificazione dei modelli di organizzazione e gestione si configura senza dubbio quale potenziale complemento del sistema di qualificazione delle imprese, nella creazione di un innovativo approccio bipolare alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro basato sulla fissazione di standard organizzativo-qualificatori e di procedimenti certificatori per le imprese, adottando il quale, le stesse possono perveni-

re ad un più elevato grado di sicurezza ed affidabilità e ad una maggiore effettività delle tutele.

Le connessioni con la certificazione dei contratti di lavoro e i nuovi tasselli nel mosaico della responsabilità sociale d'impresa

Se il problema della nuova cultura della sicurezza è l'effettività delle concrete soluzioni prevenzionistiche rispetto all'obiettivo fondamentale della eliminazione/riduzione del rischio, e se, come sopra argomentato, tale obiettivo primario è più efficacemente perseguito attraverso norme flessibili e dinamiche piuttosto che attraverso una normativa rigida e formalista, le riflessioni sopra svolte in tema di certificazione inducono a considerare l'impatto e l'inquadramento sistemico che, nella materia, possono avere le iniziative autonome degli operatori, a partire proprio dal ricorso alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, riconducibili, pur nell'eterogeneità dei riferimenti e contesti, al concetto di responsabilità sociale dell'impresa.

L'esperienza fin qui maturata della certificazione dei contratti di lavoro e di appalto ha dimostrato, infatti, come questo strumento abbia potenzialità diverse e in qualche misura maggiori rispetto agli obiettivi originari di deflazione del contenzioso a cui si era ispirata l'introduzione dell'istituto stesso.

Non solo. La prassi delle commissioni di certificazione ha altresì evidenziato come tali potenzialità derivino e si spieghino proprio a partire dalla natura strettamente volontaria del pro-

cedimento.

L'istituto della certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, così come sino ad oggi è stato sperimentato, ha infatti dimostrato rilevanti potenzialità come soluzione a cui è possibile ricorrere anche per arginare alcuni dei fenomeni patologici richiamati nella prima parte del presente contributo, quali la percezione di maggiore insicurezza e precarietà avvertita da taluni lavoratori – giovani, donne, immigrati, anziani e in generale i meno scolarizzati – e correlata a patologie di tipo psico-sociale; l'incidenza più elevata di eventi infortunistici per i lavoratori le cui prestazioni sono rese in virtù di forme contrattuali temporanee o atipiche; la pericolosità degli appalti e soprattutto dei subappalti verso la piccola e media impresa e il lavoro autonomo, particolarmente nei settori ad alto rischio (edilizia, trasporti, agricoltura); ecc. Ciò in quanto la sottoposizione del singolo contratto a un organismo terzo e imparziale, che possa verificarne la regolarità – formale e sostanziale – rispetto al dettato normativo vigente in un clima non conflittuale ma collaborativo tra le parti istanti, non solo garantisce l'impresa istante rispetto a possibili incursioni ispettive viziate dalla approssimazione, ma fornisce, altresì, al lavoratore, maggiore certezza con riferimento ai propri diritti ed una informazione più puntuale circa il proprio trattamento complessivo e l'adempimento, da parte del datore di lavoro, di tutte le obbligazioni ricomprese al rapporto. Tale esito, peraltro, non riguarda solo i con-

La comprensione del rapporto sinergico tra produttività e qualità delle condizioni di lavoro rappresenta la premessa indispensabile

tratti di lavoro in senso stretto, ma anche i contratti di appalto dove i lavoratori, tanto del committente quanto dell'appaltatore, possono giovare della verifica puntuale svolta dalla commissione in merito alla genuinità del contratto che, con particolare riferimento ai profili relativi all'assenza di interposizione, è una attestazione, in primo luogo, dei requisiti di genuina imprenditorialità dell'impresa appaltatrice verificata in astratto (in termini di potenzialità), e in concreto con riferimento all'organizzazione effettiva rappresentata nel contratto come necessaria per la corretta esecuzione dell'incarico.

Al riguardo risulta assolutamente fondamentale l'attività di assistenza e consulenza che il d.lgs. n. 276/2003 attribuisce alle commissioni di certificazione. Tale competenza, che caratterizza l'istituto rispetto a una mera validazione formalistica ovvero ad un passaggio di mero controllo assimilabile in qualche modo ad una ispezione programmata, può portare, in un percorso virtuoso sebbene più complesso, a vere e proprie modifiche dei metodi di produzione e organizzazione del lavoro affinché un pieno e consapevole adeguamento alla disciplina del rapporto di lavoro, in tutti i suoi aspetti, si traduca nella diminuzione, in quanto tale, di una molteplicità di fattori di rischio: la percezione di un minore controllo, l'intensificazione del ritmo di lavoro, il rapido mutamento del contenuto delle mansioni.

A ben vedere, nei primi anni di applicazione dell'istituto della

certificazione è stato di fatto sperimentato – pur con le peculiarità del caso – proprio quel nuovo modello culturale che caratterizza oggi il d.lgs. n. 81/2008, così come modificato dal d.lgs. n. 106/2009.

Si fa riferimento, più nello specifico, alla gestione del rischio in chiave prevenzionale, ove il dato strettamente prescrittivo della norma si accompagna all'elemento aziendale/organizzativo, quale indispensabile complemento per una maggiore effettività delle tutele. Nella prassi adottata dalle commissioni di certificazione, infatti, partendo dalla analisi della singola realtà e dalla verifica della rispondenza di quest'ultima al dato normativo, ci si è resi conto che l'approccio, per essere compiuto, doveva necessariamente tenere conto del sistema organizzativo adottato dalla azienda, così che l'indagine delle commissioni ha dovuto spingersi fino a questo punto, tramite la somministrazione di appositi questionari o tramite una vera e propria attività di *auditing*, del tutto simile a quella adottata nei sistemi di certificazione della qualità.

Vero è, peraltro, che proprio dalla prospettiva qui adottata, in cui la disciplina legale è interpretata alla luce delle istanze derivanti dalla evoluzione degli assetti del mercato del lavoro, la certificazione dei contratti ha sicuramente costituito una delle più significative novità introdotte dalla riforma Biagi come tecnica di tutela che rappresenta uno dei pochi strumenti di raccordo, previsti dall'ordinamento, tra mercato e rapporto di lavoro (in questa prospettiva cfr. M. TIRABOSCHI, *Nuove tutele sul mercato: la certificazione dei contratti di lavoro*).

ro, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004). Tale raccordo risulta, ora, oltremodo enfatizzato dall'art. 27 del d.lgs. n. 106/2009, nella parte, già sopra richiamata, in cui prevede che il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi sia fondato «sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera [...] certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

Emerge, così, una nuova dimensione dell'istituto che ne valorizza la natura di vero e proprio anello di collegamento tra evoluzione dei modelli organizzativi di impresa, riforme del mercato del lavoro e, ancora, sistema prevenzionistico, superando quindi, almeno sul piano sperimentale, la mera funzione deflattiva del contenziioso.

Benché l'istituto non abbia ancora superato la fase sperimentale, infatti, la prassi relativa presenta certamente risultati apprezzabili, se non sotto il profilo quantitativo (in relazione al numero di contratti certificati), certamente sul versante qualitativo (in considerazione delle tipologie di contratti certificati, del loro oggetto e della effettiva funzione deflattiva raggiunta).

Tutti i contratti di lavoro in senso lato (autonomo, subordinato ma anche *sui generis*) possono essere infatti certificati, così come i contratti di appalto. Tra questi particolare interesse, proprio dalla prospettiva della tutela della salute e sicurezza, rivestono gli appalti endo-aziendali, nell'ambito dei quali, a causa dello svolgimento della attività negli ambienti dell'appaltante, diviene più

labile la distinzione tra situazioni di evidente illiceità e realtà, al contrario, pienamente genuine. Per chi persegue politiche di decentramento l'ottenimento della certificazione porta con sé la possibilità di realizzare una effettiva riduzione dei costi e un aumento dell'efficienza, con la garanzia, al contempo, di collaborare con un interlocutore attendibile: la certificazione dota infatti l'appaltatore di un titolo distintivo sul mercato, che segnala la sua "qualità" e orienta i possibili partner grazie alla riduzione del deficit informativo, traducendosi, tra l'altro, in un beneficio complessivo alla economia grazie alla accresciuta capacità di attrarre e mantenere investimenti. Proprio questi ultimi due fattori trasformano il costo sostenuto per la certificazione in redditività futura, e quindi in un investimento.

La procedura attuata costituisce così un fattore essenziale per la competitività, in quanto garantisce la flessibilità organizzativa nel rispetto delle norme giuridiche attraverso un utilizzo strategico delle medesime. Inoltre, comunicando all'esterno la avvenuta certificazione dei propri contratti (di appalto ma anche di lavoro), l'impresa risulterà meno propensa a porre in essere il cosiddetto "azzardo morale", che al contrario la porterebbe a occultare eventuali irregolarità. Ciò in quanto il costo, in termini di immagine, derivante da un atteggiamento del genere sarebbe nettamente superiore ai benefici ottenuti grazie appunto alle irregolarità.

In una ottica più lungimirante,

che pare essere stata accolta, peraltro, nel recente d.lgs. n. 106/2009, l'istituto della certificazione può quindi essere letto proprio in chiave di responsabilità sociale d'impresa, in considerazione, cioè, del comportamento di quest'ultima verso l'ambiente in cui opera, al fine di segnalare la qualità aziendale.

Attualmente, l'impegno sui temi etici, sociali e ambientali riceve una forte attenzione, non solo da parte degli *stakeholders*, ed ha provocato uno spostamento dell'attenzione rispetto a quelli che in passato erano gli impegni tipici, in attività di beneficenza e donazioni (fondamentale sul punto appare il documento della COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Libro Verde: promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*). Esiste oggi, inoltre, una percezione diffusa e più forte della prassi, reiterata da alcune aziende, del ricorso abusivo ad alcuni contratti di lavoro, e di conseguenza si assiste a una certa resistenza, da parte dei lavoratori, all'accettazione delle nuove forme di lavoro, che vengono ricollegate a un univoco stato di precarietà.

In quest'ottica, l'esistenza di un istituto che svolge il ruolo di garante sul rispetto dei diritti del lavoratore produce un effetto positivo per l'accettazione delle nuove formule contrattuali, unitamente alla realizzazione effettiva della flessibilità

del mercato, in quanto riduce le asimmetrie informative che spesso risultano sbilanciate a sfavore del lavoratore. Si tratta, per le imprese, per i lavoratori e per il

Il corpus normativo che risulta dal correttivo pone le basi per un nuovo modello culturale

sistema in generale, di un investimento nella creazione di un circolo virtuoso che genera benefici ad ampio raggio.

In definitiva, utilizzare la certificazione – anche nel nuovo ruolo che sembra derivarle alla luce dell'art. 27 del Testo Unico così come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 – in chiave di responsabilità

sociale d'impresa e di valorizzazione del capitale intangibile significa ricevere dai propri dipendenti maggiore *commitment*, e sviluppare il senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi e dei risultati della azienda, con un riflesso positivo sul modo di lavorare e sul modo in cui si diffonde all'esterno (nella cerchia parentale, amicale e sociale) il cosiddetto *positive word of mouth*.

Dalla esperienza maturata negli ultimi anni in seno alle commissioni di certificazione si evince poi l'utilità che potrebbe avere un investimento in questo senso, da parte dell'impresa, ancor più ove venisse creato un marchio di qualità ampiamente riconosciuto e diffuso.

Il comportamento etico si riflette infatti sempre in maniera positiva sull'ambiente, sugli interlocutori della azienda, sui clienti e sui fornitori che la scelgono come partner, ma anche sulle banche e sulle istituzioni e in particolare su quella parte di "attivisti sociali" che fungono da *opinion leaders* e che sono capaci di influenzare in maniera anche rilevante la percezione che il pubblico ha rispetto a determinati temi.

La comunicazione da parte dell'azienda verso il proprio am-

biente operativo dell'utilizzo della certificazione dei contratti fa poi sì che questi possano essere inseriti nel bilancio sociale, che un numero sempre più rilevante

Il comportamento etico si riflette sempre in maniera positiva sull'ambiente, sugli interlocutori dell'azienda, sui clienti e sui fornitori

di società redige e pubblica, con una importanza che si avvia a divenire pari a quella del bilancio economico (se, in linea generale, non esiste un obbligo di legge relativo

alla redazione del bilancio sociale, per quanto concerne invece le Onlus, il d.lgs. n. 460/1997 ha introdotto il principio dell'affiancamento al bilancio contabile di una sorta di bilancio concernente le attività sociali compiute: in questo senso l'art. 8, il quale prevede che, «indipendentemente dalla redazione del rendiconto annuale economico e finanziario, gli enti non commerciali che effettuano raccolte pubbliche di fondi devono redigere, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, un apposito e separato rendiconto tenuto e conservato dal quale devono risultare, anche a mezzo di una relazione illustrativa, in modo chiaro e trasparente, le spese relative a ciascuna delle celebrazioni, ricorrenze o campagne di sensibilizzazione indicate nell'articolo 108, comma 2, lettera a) del Testo Unico delle imposte sui redditi, approvato con DPR n. 917 del 22/12/98»). Ciò in quanto all'impresa è sempre maggiormente richiesto di divenire un operatore sociale responsabile e attento alle esigenze degli interlocutori con i quali interagisce, oltre che in grado di condividere con la comunità sociale i benefici realizzati, quale chiaro segnale di impegno e di orientamento responsabile.

L'apertura dell'ordinamento all'istituto della certificazione, anche attraverso i richiami operati all'interno del Testo Unico in commento, sebbene ricalchi pratiche finora in Italia poco utilizzate (si pensi all'arbitrato, molto usato nel diritto commerciale, ma poco praticato nell'ambito dei rapporti di lavoro), pare aver creato lo spazio necessario affinché si possa, in un futuro non lontano, rendere massima la sua adozione, grazie anche alla possibilità di creare un marchio di qualità inerente alla gestione eccellente del capitale umano.

Tutto ciò considerato altresì che nella stessa definizione codicistica di impresa (artt. 2082 e 2086 c.c.) è presente il riconoscimento della responsabilità organizzativa e gestionale in capo all'imprenditore, inteso come capo dell'impresa a cui sono riconosciuti determinati poteri giuridici (direttivo e disciplinare) rispetto ai propri collaboratori ai fini della ottimale organizzazione e disciplina del lavoro. Il contratto di lavoro è, poi, per definizione, un contratto di organizzazione, ed è normale che l'imprenditore, per svolgere al meglio il proprio compito, riconduca a sistema le pratiche di gestione del personale e di organizzazione del lavoro, nel rispetto delle norme vigenti di legge e di contratto collettivo (per alcuni interessanti spunti di riflessione in materia di organizzazione cfr. *Libro Verde: promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, cit.; EUROPEAN COMMISSION, *Modernising the Organisation of work. A Positive Approach to the Change*, COM (1998)592 final; EUROPEAN COMMISSION, *New Forms of Work Organisation. The Obsta-*

cle to Wider Duffusion, 2002. In dottrina si veda il fondamentale contributo di M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966). Scontato appare infine, in relazione in particolare al tema della salute e della sicurezza, il richiamo alla connessione tra poteri organizzativi, titolarità d'impresa e responsabilità *ex art.* 2087 c.c. (si veda al riguardo, per tutti, L. MONTUSCHI, *op. cit.*): è infatti naturale che l'imprenditore, ogniqualvolta si trovi nella necessità di operare una scelta che gli consenta di migliorare, razionalizzandola, l'organizzazione del lavoro, tenga in debita considerazione anche le positive ripercussioni in termini non solo di riduzione del tasso di infortuni o delle assenze per malattia, ma anche di aumento della produttività. In questo modo, adempiendo l'obbligazione di cui all'art. 2087 c.c. l'imprenditore si riserva, in prospettiva, addirittura maggiori profitti.

Rispetto a questo modello, risalente al codice civile del 1942, una ipotesi di forte innovazione comportamentale – che potrebbe consentire di spezzare logiche autoreferenziali e sottoporre a verifica modelli rigidi e tralatici tipici delle organizzazioni complesse – sarebbe in definitiva quella di affidare a un soggetto esterno terzo, come un ente certificatore, il compito di testare e validare i modelli organizzativi e gestionali adottati.

Dalle analisi effettuate in materia di certificazioni di qualità, in particolare attinenti alla gestione dei rapporti di lavoro, emerge, però, la necessità di sviluppare una procedura di certificazione più “robusta” rispetto a quelle attualmente esistenti, ossia capace di garantire presso terzi che il soggetto certificato corrisponda effettivamente e pienamente allo standard proposto.

Sempre dall'ottica della responsabilità sociale dell'impresa, infi-

ne, un ulteriore strumento che potrebbe spiegare rilevanti effetti sul piano della effettività della tutela prevenzionistica potrebbe essere il ricorso ad un codice etico che le imprese non solo si impegnino a rispettare direttamente in relazione ai prescritti standard in tema di salute e sicurezza (e modelli organizzativi), ma che, soprattutto, impongano, alla stregua di un obbligo contrattuale, ai propri partner commerciali. A ben vedere i due strumenti potrebbero essere tra loro opportunamente coordinati là dove si inserisse nel codice etico l'obbligo di adire la procedura di certificazione per attestare, in primo luogo, la regolarità del rapporto di lavoro. Una soluzione questa che potrebbe essa stessa rappresentare una interessante possibile risposta al problema della selezione degli operatori più affidabili con riferimento, in primo luogo, al mercato degli appalti privati.

INDICE SOMMARIO

Avvertenze	XXI
Prefazione di <i>Maurizio Sacconi</i>	XXIII

Capitolo I

IL NUOVO TESTO UNICO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

SEZIONE A

L'ANDAMENTO DEL FENOMENO INFORTUNISTICO E L'EVOLUZIONE DEL QUADRO LEGALE: COSA CAMBIA CON IL CORRETTIVO

1. La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il decreto legislativo n. 106 del 2009: il nuovo Testo Unico di <i>Michele Tiraboschi</i> .	3
2. Le integrazioni e correzioni al decreto legislativo n. 81 del 2008 di <i>Lorenzo Fantini</i>	15
3. La rivisitazione dell'impianto sanzionatorio di <i>Maria Giovannone, Pierluigi Rausei</i>	31
4. La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo di <i>Michele Lepore</i>	49
5. L'andamento del fenomeno infortunistico di <i>Alberto Cicinelli</i>	55

SEZIONE B

MODERNIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E GESTIONE DELLA SICUREZZA: LIMITI E PROSPETTIVE DEL TESTO UNICO

6. Mutamento dei modelli di organizzazione del lavoro, gestione della sicurezza, certificazione di <i>Ambra Barboni, Chiara Bizzarro, Maria Giovannone, Flavia Pasquini, Michele Tiraboschi</i>	67
---	----

7.	Sicurezza e responsabilità "penale-amministrativa" degli enti collettivi: i modelli di organizzazione e gestione (Titolo I, Capo III, art. 30) di <i>Yuri Russo</i>	95
8.	Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (Titolo I, Capo III, art. 27) di <i>Michele Tiraboschi</i>	119
9.	Il sistema della patente a punti in edilizia (Titolo I, Capo III, art. 27) di <i>Domenico Pesenti</i>	129

SEZIONE C

GUIDA ALLA LETTURA:

CAMPO DI APPLICAZIONE E TEMPI DELLA MESSA A REGIME

10.	Campo di applicazione e tipologie contrattuali (Titolo I, Capo I, art. 3) di <i>Michele Tiraboschi</i>	133
11.	Diritto transitorio e tempi della definitiva messa a regime di <i>Lorenzo Fantini, Davide Venturi</i>	143
12.	Le parole della sicurezza: glossario (Titolo I, Capo I, art. 2) a cura di <i>Daniele Cirioli, Paola de Vita</i>	157

SEZIONE D

LA POSIZIONE DELLE PARTI SOCIALI

13.	La posizione della Cgil. La regressione sulla salute e sicurezza del lavoro che non aiuta la competitività delle imprese e del Paese di <i>Ludovico Ferrone</i>	195
14.	La posizione della Cisl di <i>Cinzia Frascheri</i>	205
15.	La posizione della Uil di <i>Paolo Carcassi</i>	215
16.	La posizione di Confindustria. Il decreto correttivo al decreto legislativo n. 81 del 2008: luci ed ombre di <i>Fabio Pontrandolfi</i>	221
17.	La posizione di Confcommercio di <i>Grazia Nuzzi</i>	235
18.	La posizione di Confartigianato di <i>Giorgio Russomanno</i>	241
19.	La posizione di CNA di <i>Tommaso Campanile</i>	247
20.	La posizione di Confcooperative di <i>Sabina Valentini</i>	253

Capitolo II

GLI ATTORI DELLA SICUREZZA:
DIRITTI, OBBLIGHI, COMPITI E RESPONSABILITÀ

SEZIONE A

DAL LATO DEL DATORE DI LAVORO

1.	I datori di lavoro privati (Titolo I, Capo I, artt. 2 e 3) di <i>Davide Venturi</i>	259
----	---	-----

2.	I datori di lavoro pubblici (Titolo I, Capo I, artt. 2 e 3) di <i>Davide Venturi</i>	265
3.	Il regime per le piccole e medie imprese (Titolo I, Capo III, art. 52) di <i>Gabriele Bubola, Michele Tiraboschi</i>	271
4.	Il computo dei lavoratori (Titolo I, Capo I, art. 4) di <i>Sara Ferrua</i>	285
5.	Committenti e appaltatori (Titolo I, Capo III, art. 26; Titolo IV, Capo I, artt. 88-104) di <i>Josef Tschöll</i>	295
6.	Somministrazione di lavoro e distacco (Titolo I, Capo III, art. 26) di <i>Chiara Bizarro</i>	311
7.	I dirigenti e i preposti (Titolo I, Capo III, artt. 18 e 19) di <i>Maria Rita Gentile</i>	325
8.	Delega di funzioni e obblighi del datore di lavoro non delegabili (Titolo I, Capo III, artt. 16 e 17) di <i>Alberto Russo</i>	337
9.	Il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione (Titolo I, Capo III, art. 32) di <i>Andrea Amato</i>	351
10.	Il medico competente (Titolo I, Capo III, artt. 25 e 38-42) di <i>Laura Miglietta, Lorenzo Fantini</i>	361
11.	La responsabilità dei progettisti, fabbricanti, fornitori ed installatori (Titolo I, Capo III, artt. 22-24) di <i>Angelo Giuliani</i>	365

SEZIONE B
DAL LATO DEL LAVORATORE

12.	Lavoratore: definizione e obblighi (Titolo I, Capo I, artt. 2-4) di <i>Davide Venturi</i>	371
13.	I contratti a contenuto formativo e i tirocini formativi e di orientamento (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Paola de Vita, Michele Tiraboschi</i>	379
14.	Volontariato e lavori socialmente utili (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Gabriele Bubola, Paola de Vita</i>	385
15.	I componenti l'impresa familiare, i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, artt. 21 e 27, Capo IV, art. 60) di <i>Lorenzo Fantini</i>	391
16.	I collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori a progetto, gli occasionali, gli associati in partecipazione (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Gabriele Bubola, Alessandro Corvino</i>	399
17.	Il lavoratore in somministrazione (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, art. 26) di <i>Chiara Bizarro</i>	409
18.	Lavoro a domicilio e telelavoro (Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, artt. 36 e 37) di <i>Annamaria Antonucci</i>	415
19.	I lavoratori immigrati (Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Sara Ferrua</i>	425
20.	La prospettiva di genere (Titolo I, Capo I, art. 8, Titolo I, Cap. III, art. 28) di <i>Chiara Bizarro</i>	431

SEZIONE C
IL SISTEMA ISTITUZIONALE

21. Il nuovo sistema istituzionale (Titolo I, Capo II, artt. 5-9) di <i>Lorenzo Fantini, Edoardo Gambacciani</i>	443
22. Le competenze delle Regioni (Titolo I, Capo II, art. 11) di <i>Marco Masi</i>	449
23. Attività di vigilanza e sistema ispettivo (Titolo I, Capo II, artt. 5-14) di <i>Paolo Pennesi, Danilo Papa</i>	461
24. Inail e Ipsema (Titolo I, Capo II, art. 9) di <i>Edoardo Gambacciani</i>	467
25. Ispsel (Titolo I, Capo II, art. 9) di <i>Edoardo Gambacciani</i>	475
26. Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali (Titolo I, Capo III, artt. 53 e 54) di <i>Renato Nibbio</i>	479

SEZIONE D
IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI E LE ATTIVITÀ PROMOZIONALI

27. Il ruolo delle parti sociali (Titolo I, Capo III, artt. 47-52) di <i>Marco Lai</i>	483
28. Gli organismi paritetici (Titolo I, Capo III, art. 51) di <i>Marco Lai</i>	493
29. Buone prassi e contrattazione collettiva (Titolo I, Capo II, artt. 6-9; Titolo I, Capo III, artt. 15-35) di <i>Valerio Berti, Stefano Salvato</i>	503
30. La sicurezza del lavoro e i principi di responsabilità sociale (Titolo I, Capo II, artt. 6 e 11) di <i>Fabrizio Sammarco</i>	513
31. L'interpello (Titolo I, Capo II, art. 12) di <i>Pierluigi Rausei</i>	519
32. Il contrasto al lavoro nero e irregolare e il DURC (Titolo I, Capo II, art. 14) di <i>Paolo Pennesi, Danilo Papa</i>	525
33. Le attività promozionali (Titolo I, Capo II, art. 11) di <i>Daniilo Papa</i>	535

Capitolo III
IL RISCHIO E LA GESTIONE DELLA PREVENZIONE

SEZIONE A
IL RISCHIO

1. Il rischio: le ragioni di una disciplina in materia di sicurezza (Titolo I, Capo III, artt. 28-30) di <i>Marco Masi</i>	541
2. Rilevazione e riduzione del rischio (Titolo I, Capo III, artt. 28-29) di <i>Ilenia Destito, Sara Ferrua</i>	545
3. Il documento sulla valutazione dei rischi (Titolo I, Capo III, artt. 28-29) di <i>Ilenia Destito, Sara Ferrua</i>	549
4. La "data certa" del documento di valutazione dei rischi (Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Angelo Giuliani</i>	561

5.	Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio (Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Sara Ferrua, Maria Giovannone, Michele Tiraboschi</i>	569
6.	Il rischio da stress lavoro-correlato (Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Annamaria Antonucci</i>	585
7.	La valutazione dei rischi da interferenze delle lavorazioni e i costi della sicurezza nei lavori e negli appalti privati (Titolo I, Capo III, art. 28) di <i>Gaia De Antoniis</i>	589
8.	La valutazione dei rischi da interferenze e la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi (Titolo I, Capo III, artt. 28-30) di <i>Marco Masi</i>	607

SEZIONE B
LA GESTIONE DELLA PREVENZIONE

9.	La gestione della prevenzione (Titolo I, Capo III, artt. 31-35) di <i>Ilenia Destito, Sara Ferrua</i>	619
10.	I requisiti dei responsabili e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (Titolo I, Capo III, art. 32) di <i>Paola de Vita</i>	627
11.	Compiti del servizio di prevenzione e protezione (Titolo I, Capo III, artt. 31-35) di <i>Christian Mollichella</i>	635
12.	La riunione periodica (Titolo I, Capo III, art. 35) di <i>Christian Mollichella</i>	641
13.	Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (Titolo I, Capo III, artt. 34, 45 e 46) di <i>Gabriele Bubola</i>	645

SEZIONE C
LA GESTIONE DELLE EMERGENZE

14.	La gestione delle emergenze (Titolo I, Capo III, artt. 43-46) di <i>Alessandro Corvino</i>	651
15.	Diritti del lavoratore in caso di pericolo grave e immediato (Titolo I, Capo III, art. 44) di <i>Alessandro Corvino</i>	657
16.	Il primo soccorso e la prevenzione incendi (Titolo I, Capo III, artt. 45 e 46) di <i>Lorenzo Fantini</i>	661

Capitolo IV
FORMAZIONE, INFORMAZIONE, ADDESTRAMENTO

1.	Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti (Titolo I, Capo III, art. 37) di <i>Paola de Vita</i>	669
2.	Libretto formativo del lavoratore (Titolo I, Capo III, art. 37) di <i>Lisa Rustico</i>	673

3.	Formazione dei responsabili e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione (Titolo I, Capo III, art. 37) di <i>Paola de Vita</i>	677
4.	Informazione, consulenza, assistenza (Titolo I, Capo I, art. 2; Capo II, art. 10; Capo III, art. 51) di <i>Danilo Papa</i>	681

Capitolo V

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

1.	La sorveglianza sanitaria (Titolo I, Capo III, artt. 38-42) di <i>Fulvio D'Orsi</i>	687
2.	Le caratteristiche del medico competente (Titolo I, Capo III, artt. 38-42) di <i>Fulvio D'Orsi</i>	695
3.	La sorveglianza sanitaria speciale: l'accertamento sull'uso di sostanze psicotrope e alcolemiche (Titolo I, Capo III, artt. 41-42) di <i>Maria Giovannone, Michele Tiraboschi</i>	701

Capitolo VI

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

1.	Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della "filosofia partecipativa" (Titolo I, Capo III, artt. 47-52) di <i>Marco Lai</i> . . .	723
2.	Le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Titolo I, Capo III, artt. 47-52) di <i>Marco Lai</i>	735
3.	La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Titolo I, Capo III, artt. 47-52) di <i>Paola de Vita</i>	743

Capitolo VII

L'OGGETTO DELLA SICUREZZA

1.	I luoghi di lavoro (Titolo II, Capo I, artt. 62-68) di <i>Giuseppe Piegari, Claudia Mancuso</i>	749
2.	Uso delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale e degli impianti e apparecchiature elettriche (Titolo III, artt. 69-87) di <i>Mario Alvino</i>	759
3.	Ponteggi fissi (Titolo IV, Capo II, artt. 131-138) di <i>Michele Candreva</i> . . .	767
4.	Segnaletica di sicurezza (Titolo V, artt. 161-166) di <i>Mario Alvino</i>	775
5.	Movimentazione manuale dei carichi (Titolo VI, artt. 167-171) di <i>Giuseppe Piegari, Claudia Mancuso</i>	779
6.	Attrezzature munite di videoterminali (Titolo VII, artt. 172-179) di <i>Annamaria Antonucci</i>	787

7.	Protezione dagli agenti chimici (Titolo IX, artt. 221-232) di <i>Fulvio Perini</i>	793
8.	Protezione dall'amianto (Titolo IX, Capo III, artt. 246-265) di <i>Mauro Franciosi</i>	801
9.	Agenti biologici (Titolo X, artt. 266-286) di <i>Mauro Franciosi, Laura Miglietta</i>	807
10.	Prevenzione del rischio da atmosfere esplosive (Titolo XI, artt. 287- 297) di <i>Fulvio Perini</i>	815
11.	Agenti fisici (Titolo VIII, artt. 180-220) di <i>Mauro Franciosi</i>	821

Capitolo VIII

CASI PARTICOLARI E SETTORI SPECIFICI

1.	Cantieri temporanei e mobili (Titolo IV, artt. 88-160) di <i>Carmelo G. Catanoso</i>	833
2.	La delega di funzioni nei cantieri temporanei e mobili (Titolo I, artt. 16-17; Titolo IV, Capo II, artt. 88-160) di <i>Alberto Russo</i>	845
3.	Costruzioni, lavori in quota e ponteggi (Titolo IV, Capo II, artt. 105-106) di <i>Michele Candreva</i>	849
4.	La sicurezza nei porti (Titolo I, Capo I, art. 3) di <i>Mariaelena Cumati</i>	855
5.	La sicurezza a bordo di navi (Titolo I, Capo I, art. 3) di <i>Mariaelena Cumati</i>	865
6.	La sicurezza nel lavoro bancario. Due ipotesi tipiche: il rischio da attività criminose e lavoro a videoterminale (Titolo VII, artt. 172-179) di <i>Angelo Giuliani</i>	871
7.	Come cambia la sicurezza in edilizia (Titolo IV, artt. 88-160) di <i>Alberto De Vizio, Margherita Galli, Giuseppe Pagliuca</i>	883
8.	La sicurezza in agricoltura (Titolo I, Capo I, art. 3; Titolo I, Capo I, artt. 2-4; Titolo I, Capo III, artt. 21 e 27; Capo IV, art. 60; Titolo III, artt. 69-87; Titolo X, artt. 266-286; Titolo XIII, art. 306) di <i>Claudia Merlino</i>	893
9.	La sicurezza nel settore dell'energia (Titolo III, artt. 69-87; Titolo VIII, artt. 180-220; Titolo IX, artt. 221-232) di <i>Paola Branciforte</i>	901
10.	Polizia municipale e sicurezza sul lavoro (Titolo I, Capo I, art. 3) di <i>Laura Chiari</i>	909

Capitolo IX

DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I CONTROLLI

1.	La tutela della salute e sicurezza nella Pubblica Amministrazione (Titolo I, Capo I, artt. 2 e 3; Capo II, artt. 5-14) di <i>Renato Nibbio, Davide Venturi</i>	917
2.	I nuovi compiti della Pubblica Amministrazione (Titolo I, Capo II, artt. 5-14) di <i>Paolo Pennesi, Chiara Caselli</i>	933

3.	Potere di prescrizione (Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Paolo Pennesi</i> . . .	943
4.	Il sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza (Titolo I, Capo II, art. 8) di <i>Maurizio Di Giorgio</i>	949
5.	Verifica sulla applicazione della normativa (Titolo I, Capo II, art. 13) di <i>Daniilo Papa</i>	953

Capitolo X

IL SISTEMA SANZIONATORIO

1.	Il procedimento sanzionatorio (Titolo I, Capo IV, artt. 55-61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Pierluigi Rausei</i>	959
2.	Le contravvenzioni e le sanzioni amministrative (Titolo I, Capo IV, artt. 55-61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Pierluigi Rausei</i>	973
3.	L'arresto (Titolo I, Capo IV, artt. 55-61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Pierluigi Rausei</i>	993
4.	Il riordino dell'apparato sanzionatorio: la gestione della sicurezza (Titolo I, Capo IV, artt. 55-61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Pierluigi Rausei</i>	1001
5.	La sospensione della attività imprenditoriale (Titolo I, Capo IV, art. 61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Paolo Pennesi e Pierluigi Rausei</i>	1023
6.	L'esercizio dei diritti della persona offesa (Titolo I, Capo IV, art. 61; Titolo XII, artt. 298-302- <i>bis</i>) di <i>Pierluigi Rausei</i>	1039

APPENDICE

Decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106	1047
<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	1209
<i>Notizie sugli autori</i>	1211

Documentazione reperibile sul sito www.adapt.it a cura di Paola De Vita, Maria Giovannone

voce *Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

TESTI DI LEGGE

3 agosto 2009 – Decreto legislativo n. 106, *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

3 agosto 2009 – Consiglio dei Ministri, *Relazione di accompagnamento alle “disposizioni integrative e correttive”, ex art. 1, comma 6, della l. n. 123/2007*

24 giugno 2009 – 11° Commissione Parlamentare permanente, *Parere sullo schema di decreto legislativo relativo alle disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*

26 maggio 2009 – Decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Istituzione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro*

27 marzo 2009 – Consiglio dei Ministri, *Schema di decreto legislativo correttivo recante: disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante: attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

27 febbraio 2009 – Legge n. 14, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti*

6 agosto 2008 – Legge n. 133, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*

2 agosto 2008 – Legge n. 129, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, recante disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini”*

9 maggio 2008 – Decreto legislativo n. 81, *Unico Testo Normativo per il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro: Allegati*

9 maggio 2008 – Decreto legislativo n. 81, *Unico Testo Normativo per il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro: 1) Relazione tecnico-normativa di illustrazione; 2) Relazione tecnico-normativa di accompagnamento; 3) Relazione finale Commissione parlamentare*

3 agosto 2007 – Legge n. 123, *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*

23 giugno 2003 – Decreto legislativo n. 195, *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per l'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, a norma dell'articolo 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39*

8 giugno 2001 – Decreto legislativo n. 231, *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*

14 agosto 1996 – Decreto legislativo n. 494, *Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili*

19 marzo 1996 – Decreto legislativo n. 242, *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 set-*

tembre 1994, n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

19 settembre 1994 – Decreto legislativo n. 626 e successive modifiche, *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Definizione di una prima lista di valori limite indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici*

30 giugno 1965 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124, *Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*

19 marzo 1956 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 303, *Norme generali per l'igiene del lavoro*

7 gennaio 1956 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 164, *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni*

27 aprile 1955 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 547, *Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro*

PRASSI AMMINISTRATIVA

12 marzo 2009 – Circolare Inail n. 11, *Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: comunicazione nominativi*

9 luglio 2008 – Risposta ad interpello n. 21, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – DURC – attestazioni di pagamento coincidenti con il periodo di regolarità certificato*

19 dicembre 2008 – Risposta ad interpello n. 52, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico*

18 settembre 2008 – Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, *Accordo, ai sensi dell'articolo 8, comma 2 dell'Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza, perfezionata nella seduta della Conferenza Unificata del 30 ottobre 2007 (Rep. Atti n. 99/CU), sul documento recante «Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi»*

30 ottobre 2007 – Conferenza Unificata, *Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza*

13 settembre 2006 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 25, *Art. 36-quater d.lgs. n. 626/94 e s.m.i. – Obblighi del datore di lavoro relativi all'impiego dei ponteggi – Contenuti minimi del Piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.)*

23 marzo 2006 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 9, *Diffida obbligatoria di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Chiarimenti e indicazioni operative*

16 marzo 2006 – Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, *Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo 2001. Intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6, 5 giugno 2003, n. 131*

24 giugno 2004 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 24, *Decreto legislativo n. 124 del 23 aprile 2004. Chiarimenti e indicazioni operative*

26 gennaio 2001 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 16, *Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, Titolo VI, "uso di attrezzature munite di videoterminali". Chiarimenti operativi in ordine alla definizione di "lavoratore esposto" e "sorveglianza sanitaria"*

11 luglio 2000 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 46, *Verifiche di sicurezza dei ponteggi metallici fissi di cui all'art. 30 del D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164*

16 giugno 2000 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 40, *Partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza. Art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni*

5 marzo 1998 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 30, *Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994*

20 dicembre 1996 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 172, *Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242*

19 novembre 1996 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 154 – *Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del d.lgs. 19 Settembre 1994, N. 626, recante attuazione delle Direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, come modificato dal d.lgs. 10 Marzo 1996, n. 242*

7 agosto 1995 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 102 – *D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 – prime direttive per l'applicazione*

CONFERENZA UNIFICATA E CONFERENZA STATO-REGIONI

28 marzo 2008 – Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, *Linee guida per la stima dei costi della sicurezza nei contratti pubblici di forniture o servizi*

12 marzo 2008 – Conferenza Stato-Regioni, *Parere sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni integrative e correttive del d. lgs. 19 novembre 2007, n. 257, recante attuazione della direttiva 2004/140/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici)*

5 ottobre 2006 – Conferenza Stato-Regioni, *Accordo ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, concernente le linee guida interpretative dell'Accordo sancito in Conferenza Stato-regioni il 26 gennaio 2006, in attuazione dell'articolo 8-bis, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo del 23 giugno 2003, n. 195 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro*

26 gennaio 2006 – Conferenza Stato-Regioni, *Accordo tra il Governo e le regioni e province autonome, attuativo dell'articolo 2, commi 2, 3, 4 e 5, del decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195, che integra il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro*

23 marzo 2005 – Conferenza Stato-Regioni e Province autonome, *Intesa di avvio del Piano nazionale della Prevenzione 2005-2007*

DOCUMENTI VARI

5 marzo 2008 – Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, *Determinazione n. 3, Sicurezza nell'esecuzione degli appalti relativi a servizi e forniture. Predisposizione del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) e determinazione dei costi della sicurezza*

1° settembre 2007 – Ministero della salute, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, regioni e province autonome, ISPESL, INAIL e IPSEMA, *Protocollo d'intesa sul Sistema Informativo nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro*

2 luglio 2007 – Ente nazionale italiano di unificazione, *Norme UNI EN novembre 2004*

DOCUMENTAZIONE REGIONALE

3 luglio 2006 – Regione Emilia Romagna – Delibera n. 938, *Recepimento accordo Stato-regioni d.lgs. 195/03. Prime disposizioni per la formazione di RSPP e ASPP*

1° agosto 2005 – Regione Emilia Romagna – Legge regionale n. 17, *Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*

3 gennaio 2005 – Regione Toscana – Legge regionale n. 1, *Norme per il governo del territorio*

23 dicembre 2003 – Regione Toscana – Legge regionale n. 64, *Norme per la prevenzione delle cadute dall'alto nei cantieri edili*

1° marzo 2006 – Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, *Linee Guida per l'applicazione del D.P.R. n. 222/2003 sui contenuti minimi dei piani di sicurezza e di coordinamento*

voce Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (fonti internazionali e comunitarie)

23 aprile 2008 – Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2008/46/CE, che modifica la direttiva 2000/40/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) (diciottesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE)

10 ottobre 2007 – EUROPEAN COMMISSION, *Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work*, COM(2007)62 final

25 giugno 2007 – Risoluzione del Consiglio n. 2007/C 145/01, su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012)

15 giugno 2006 – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, C 187

2006 – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation (Raccomandazione n. 197 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)*, R 197

18 febbraio 2003 – Raccomandazione del Consiglio n. 2003/134/CE, relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi

17 dicembre 2003 – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Codice di buone pratiche dell'ILO sulla salute e la sicurezza sul lavoro nei porti*, traduzione a cura dell'ISPESL, 2005

7 aprile 1998 – Direttiva del Consiglio n. 98/24/CE, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro (XIV direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, § 1, della direttiva n. 89/391/CEE)

5 dicembre 1995 – Direttiva del Consiglio n. 95/63/CE, che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori – recepita con: d.lgs. 4 agosto 1999, n. 359

12 giugno 1989 – Direttiva del Consiglio n. 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

30 novembre 1989 – Direttiva del Consiglio n. 89/655/CEE, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (II direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, § 1, della direttiva n. 89/391/CEE)

voce Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (studi e inchieste sulla)

Settembre 2009 – A. Barboni, G. Bubola, P. De Vita, S. Ferrua, S. Foffano, M. Giovannone, G. Ippolito, R. Raffaele, Y. Russo, S. Solidoro (a cura di), *Il Testo Unico della sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica del cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione, literature review* Adapt-Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Modena

- 24 giugno 2009 – INAIL, *Rapporto Annuale, Analisi dell'andamento infortunistico 2008*
- 24 giugno 2009 – Discorso del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali Maurizio Sacconi alla Presentazione del Rapporto annuale INAIL 2008
- 2009 – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*
- 26 marzo 2009 – EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Occupational Promotion of Migrant Workers*
- 2009 – EUROPEAN COMMISSION, *Causes and Circumstances of Accidents at Work in the EU*
- 25 febbraio 2009 – A. VALEYRE, E. LORENZ, D. CARTRON, P. CSIZMADIA, M. GOLLAC, M. ILLÉSSY, C. MAKÓ, *Working conditions in the European Union: Work Organisation*, European Foundation for the improvement of living and working conditions
- Maggio 2008 – M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Organizzazione del lavoro e nuove forme di impiego, literature review*, 1° maggio 2008 – Osservatorio sugli infortuni sul lavoro (aggiornato al 30 aprile 2007), Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi
- 23 ottobre 2007 – *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Agency for Safety and Health at Work
- Giugno 2007 – *Safety & migrant worker. A practical guide for safety representatives*, TUC
- 2007 – *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- 2007 – E. TOMPA, H. SCOTT-MARSHALL, R. DOLINSCHI, S. TREVITHICK, S. BHATTACHARYYA, *Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical frame work*
- 2006 – *Young Workers, Facts and figures*, Work European Risk Observatory Report
- 18 ottobre 2006 – COMMISSIONE DI INCHIESTA SUL FENOMENO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE COSIDDETTE “MORTI BIANCHE”, *Relazione finale*
- 2 dicembre 2005 – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Mainstreaming gender into occupational safety and health*
- 2005 – F.C. BRESLIN, D. DAY, E. TOMPA, E. IRVIN, S. BHATTACHARYYA, J. CLARKE, A. WANG, *Systematic review of risk factors for work injury among youth*, Institute for Work and Health, Toronto
- 25 marzo 2004 – *Osservazioni e proposte in materia di riordino delle norme per la prevenzione, la salute e la sicurezza dei lavoratori*, CNEL
- 11 novembre 2003 – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Gender issues in safety and health at work. A review*
- 2003 – EUROSTAT, *Work and health in the EU: A statistical portrait 1992-2004*
- 2002 – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *New trends in accident prevention due to the changing world of work*
- 26 giugno 2002 – *New forms of contractual relationships and implications for occupational safety and health*, European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao
- 1° ottobre 2000 – EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *The changing world of work: trends and implications for occupational safety and health in the European Union*

Eventi e seminari

Le modifiche al Testo Unico di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori

Giornata di studio sul d.lgs. n. 106/2009

Roma

8 ottobre 2009, 9.00 – 17.00

Programma

Saluto del Magnifico Rettore – Benvenuto ed apertura dei lavori

Giorgio Marbach

Prima sessione: gli aspetti giuridici generali

Lorenzo Fantini, Michele Lepore, Michele Tiraboschi, Caro Lucrezio Monticelli, Giampiero Proia

Tavola rotonda: la qualificazione delle imprese

Marco Sartori, Giampaolo Galli, Lorenzo Fantini, Marco Masi, Paola Agnello Modica, Fulvio Giacomassi, Paolo Carcassi, Pierpaolo Masciocchi, Tommaso Campanile, Giorgio Russomanno

Seconda sessione: gli aspetti penali

Antonio Fiorella, Stefano Pesci, Giuseppe De Falco

Intervento conclusivo

Maurizio Sacconi

Chiusura dei lavori

Claudio Gagliardi

Il convegno è organizzato da Universitas Mercatorum (Università Telematica delle Camere di Commercio Italiane) e Unioncamere in collaborazione con Adapt e Master Management Studi e Ricerche S.r.l.

Il programma dettagliato è disponibile in www.adapt.it, sezione **Eventi e seminari**.

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

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

Direzione

Michele Tiraboschi

Redazione

Maria Giovannone, Paola De Vita, Maddalena Magni (Art director), Laura Magni, Chiara Todeschini

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 16 dell'8 ottobre 2009

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