

LA SICUREZZA NEL LAVORO SOMMINISTRATO E ATIPICO IN GENERE

Dattilo, F., CNVVF, strada della Motorizzazione Civile n° 6, 30170 Mestre - Venezia
Basile, G., CNVVF, strada della Motorizzazione Civile n° 6, 30170 Mestre - Venezia
Magarotto, G., SPISAL ALSS 12, P.le S. L. Giustiniani 11/D 30172 Mestre - Venezia.
Montagnani, R., SPISAL ALSS 12, P.le S. L. Giustiniani 11/D 30172 Mestre - Venezia.

SOMMARIO

Recenti gravi infortuni sul lavoro nella realtà veneziana, ma non solo, ripropongono l'importanza dell'adozione delle misure di sicurezza appropriate e del ruolo dell'informazione, della formazione, dell'addestramento e dell'equipaggiamento dei lavoratori, così come previsto dal D.Lgs. 626/94.

Lo studio esamina dapprima gli elementi essenziali inerenti la normativa vigente della sicurezza del lavoro somministrato, poi valuta i dati epidemiologici relativamente alla situazione italiana e, in particolare, alla realtà del veneziano; individua, infine, percorsi formativi adeguati, non generici, e la stesura di linee guida, ovvero di possibili correzioni della normativa a carattere nazionale che rappresentino un contributo fattivo alla regolamentazione dell'impiego di personale in riferimento alle nuove forme di rapporto di lavoro l'importanza dell'adozione delle misure di sicurezza appropriate e del ruolo dell'informazione, della formazione, dell'addestramento e dell'equipaggiamento dei lavoratori sul luogo di lavoro.

PREMESSA

Il progressivo affermarsi di nuove forme di rapporto di lavoro, cosiddette atipiche, tra cui in primo luogo il lavoro definito somministrato, come previsto e regolato dalla D.Lgs. n. 276/03, ha determinato la presenza di imprese di fornitura di lavoro temporaneo che costituiscono, a tutti gli effetti, un comparto a sé stante, caratterizzato da omogeneità di rischi professionali e riproducibilità delle soluzioni adottabili. Il profilo di rischio che le unifica vede l'alto turn-over, la bassa qualificazione, l'improvvisazione (la chiamata "da un momento all'altro"), la carenza di informazione/formazione, i tempi ridotti di addestramento dei propri dipendenti.

In tutti i paesi dell'Unione Europea è oggi diffuso il cosiddetto "lavoro atipico", termine con cui vengono definite le molte e diverse forme di lavoro che non corrispondono allo standard costituito dal lavoro a tempo pieno, con orari regolari, a tempo indeterminato con un singolo datore di lavoro, per un lungo periodo di tempo"[1].

In Italia esiste la più cospicua differenziazione delle forme di impiego "atipiche" (lavoro somministrato, lavoro intermittente o a chiamata, lavoro occasionale accessorio, lavoro ripartito, lavoro a progetto, ecc.); sono ammessi ben 21 differenti rapporti di lavoro, che possono essere applicati secondo 48 modalità diverse in relazione alla durata del contratto e/o al regime dell'orario [2]. Il ricorso sempre maggiore alla terzizzazione, inoltre, non sembra accompagnarsi ad un'adeguata penetrazione delle attività di prevenzione nel lavoro. Così come la richiesta di manodopera a basso costo favorisce l'accesso al mercato del lavoro agli immigrati con un preoccupante retroscena del ricorso al lavoro nero e al lavoro minorile. L'impiego di attrezzature non adeguate e di manodopera scarsamente qualificata, il ricorso a cottimi e straordinari, la mancanza del rispetto delle più elementari norme di sicurezza, sono sicuramente tra le maggiori cause del fenomeno infortunistico negli ultimi anni.

Secondo uno studio della Camera del lavoro di Milano sono soggetti a incidenti soprattutto gli operai più giovani: il 41,4 per cento ha meno di 25 anni. Un quarto degli infortuni riguarda extracomunitari.

Il lavoratore interinale risulta, pertanto, maggiormente a rischio infortuni.

Anche i dati dell'indagine Asl-Città di Milano sembrano andare in questa direzione. Dall'analisi dei registri infortuni di 14 agenzie di lavoro interinale il numero dei casi è risultato pari a 4876, di cui 2612 con una prognosi di oltre tre giorni.

Ma a dare l'idea del divario rispetto alla situazione dei lavoratori non temporanei è l'indice di

frequenza (rapporto fra il numero degli infortuni e le ore lavorate) che, nel caso degli interinali, è di 100,7 contro una media di 50 casi generalmente indicata dall'INAIL.

Alcune evidenze nel settore dell'industria rilevano, inoltre, che al crescere del turn over nel lavoro interinale aumenta l'incidenza degli infortuni.

“L'atipicità” delle nuove forme di lavoro in genere (interinale, part-time, lavoro a progetto, collaborazioni occasionali, ecc.), come individuato e confermato anche da diverse ricerche condotte di recente, esprime, quindi, un livello di rischio intrinsecamente superiore a quello riscontrato mediamente nello stesso settore (oltre il doppio).

Il profilo di rischio che unifica tutte queste attività è caratterizzato dalla forte presenza di giovani alle prime esperienze nel mercato del lavoro, dalla presenza di extra-comunitari, dall'alto turn-over, l'improvvisazione (la chiamata “*da un momento all'altro*”), la carenza di informazione/formazione, i tempi ridotti di addestramento.

E' all'interno di questa griglia che andranno quantificati i fattori di rischio vecchi e nuovi del mondo lavorativo futuro.

Esiste, inoltre, una problema di interpretazione ed applicazione delle norme in materia di prevenzione infortuni nell'ambito dei lavori atipici.

Il problema è di particolare rilievo, perché l'individuazione del titolare (o dei titolari) degli obblighi normativamente imposti coincide con l'individuazione dei soggetti esposti alla sanzione penale. Il nostro ordinamento ha tecnicamente costruito gli obblighi prevenzionali e li ha previsti in relazione ai vari soggetti e “ripartiti” tra gli stessi.

Esiste allo stesso tempo per i lavoratori atipici un problema di abitudini, di stato psicologico, di rapporto tra orari di lavoro e tempo libero, di effettivo livello di reddito, inserimento sociale ecc., per dirla in breve una condizione psicofisica precaria che si associa al lavoro precario [3]; tutto ciò ha naturalmente un impatto anche sul rischio lavorativo e sulla gestione della prevenzione e della sicurezza.

Il documento di valutazione dei rischi, il documento di politica di prevenzione dei rischi, nonché il sistema di gestione della sicurezza, sono strumenti che devono necessariamente recepire e governare anche i rischi aggiuntivi connessi con il lavoro atipico al fine del raggiungimento di un livello di sicurezza accettabile nei luoghi di lavoro.

1.0 CENNI SULL'INQUADRAMENTO NORMATIVO

1.1 Il D.Lgs. n. 276/03 ed il contratto di somministrazione

La precedente normativa sul cosiddetto “lavoro interinale” è stata abrogata dal D.Lgs. n. 276/03: il “contratto di prestazioni di lavoro temporaneo” (art. 1 L. 196) è stato sostituito dal “contratto di somministrazione di lavoro” (art. 20 c.1 D.Lgs. 276/03).

La somministrazione di lavoro è posta in essere attraverso la stipulazione di due contratti, distinti ma collegati: il *contratto di somministrazione di lavoro* (tra somministratore e utilizzatore), e il *contratto di lavoro* (tra somministratore e lavoratore).

La somministrazione di lavoro, quindi, prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- 1) il somministratore: soggetto a ciò espressamente autorizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (artt. 4 e 5 del DLgs 276/2003) ed iscritto all'Albo informatico, cioè una agenzia;
- 2) l'utilizzatore: soggetto privato o anche Pubblica Amministrazione (in questo caso può essere solo a tempo determinato); non è pertanto necessaria la qualifica di imprenditore;
- 3) il lavoratore.

La somministrazione a termine è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Abilitate alla stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato sono unicamente le agenzie di tipo c.d. generalista, e cioè le agenzie iscritte nella prima sezione dell'albo delle agenzie del lavoro (circolare di Ministero del Lavoro n. 25 del 2004).

Alla stregua dell'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003 è infatti sufficiente che sussista una ragione di carattere oggettivo, cioè una ragione effettiva e comprovabile, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Si potrà, pertanto, fare ricorso alla somministrazione a tempo determinato in tutte le circostanze, individuate dall'utilizzatore sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si potrà esigere, necessariamente, l'assunzione diretta dei lavoratori alle

dipendenze dell'utilizzatore e nelle quali, quindi, il ricorso alla somministrazione di lavoro non assume la finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo.

Il "contratto di somministrazione di lavoro" è un contratto di natura commerciale mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (Agenzia fornitrice) pone uno o più lavoratori (prestatori di lavoro o lavoratore) a disposizione di una impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa (impresa utilizzatrice) per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

In mancanza della forma scritta il contratto va considerato nullo ed i lavoratori sono considerati, pertanto, a tutti gli effetti dipendenti dell'utilizzatore.

Nel contratto di somministrazione devono essere inclusi, i seguenti principali elementi importanti ai fini della sicurezza:

- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate (art. 21 c.1 lett.d);
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento (art.21 c. 1 lett.f).

Tra gli altri divieti, si afferma che non è possibile il ricorso alla somministrazione di lavoro da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche.

Nel caso di mancanza di indicazioni specifiche in tema di sicurezza (art. 21 c.1 lett. d) la somministrazione viene considerata irregolare (art. 27, c.1) per cui emerge il diritto del lavoratore a richiedere l'assunzione in capo all'utilizzatore.

1.2 Il contratto di lavoro subordinato

Il "contratto di lavoro subordinato" è concluso, invece, tra il somministratore ed il prestatore di lavoro. Detto contratto deve essere concluso in forma scritta "ad substantiam", a pena di nullità per i contratti a termine, di apprendistato, di formazione e lavoro e di inserimento, mentre, solo ai fini della prova, i contratti di lavoro a tempo parziale, intermittente, ripartito.

Permane, tuttavia, l'obbligo dell'agenzia di informare il lavoratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro o all'atto dell'invio presso l'utilizzatore sulla presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute e delle misure di prevenzione adottate e sulle mansioni alle quali sarà adibito il lavoratore (art. 21 c. 1 e 3), anche se il contratto di lavoro non è stipulato per iscritto.

Deve ritenersi, in effetti, che la comunicazione di tali informazioni, pur non essendo esplicitata nel contratto di lavoro in quanto trattasi appunto di una comunicazione e non di una clausola contrattuale, debba essere comunque effettuata per iscritto;

Rimangono, anche se modificate, le ipotesi di assoluto divieto di contratti di lavoro in somministrazione, in particolare per quelle aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (art.20 c.5 lett.c). Benché non sia espressamente richiesto, è indispensabile che nella valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore siano presi in considerazione tutti i rischi compresi quelli supplementari connessi al possibile impiego di lavoratori somministrati (art. 4 comma 1 del D.Lgs. 626/94).

I rischi "supplementari", in caso di somministrazione di lavoro e negli altri casi di impiego di lavoratori con contratti flessibili, derivano dalle particolari modalità del loro inserimento nell'impresa, da fattori psicologici, dalla non abitudine ai comportamenti convenzionali di ciascun ambiente di lavoro, dall'utilizzo di macchinari e strumenti nuovi, ecc..

Va tenuto presente, a tal proposito, anche quanto è previsto dall'art. 3 della Legge n° 123 del 3 agosto 2007, che ha modificato l'art. 7 comma 3 del D. Lgs. 626/94, che ha introdotto, l'obbligo, a carico del datore di lavoro committente, di elaborare un "Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti".

Ai sensi dell'art. 22 c.5 D.Lgs. n° 276/05, i lavoratori somministrati, indipendentemente dalla tipologia del contratto di somministrazione, vanno computati nell'organico dell'utilizzatore ai soli fini della applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Ciò può comportare conseguenze riguardanti l'obbligo da parte dell'utilizzatore circa la redazione del documento di valutazione dei rischi, sulla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi, sull'elezione all'interno

dell'azienda del R.L.S., e sulla diversa periodicità delle visite negli ambienti di lavoro da parte del medico competente.

1.3 La tutela della salute e sicurezza del lavoratore somministrato

Con riferimento agli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza l'articolo 23, comma 5 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede la ripartizione del relativo obbligo tra somministratore e utilizzatore.

La legge prevede che sia il somministratore a dover informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, con anche il connesso obbligo di formare e addestrare il lavoratore all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale il lavoratore è assunto, in conformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di somministrazione può derogare alla ripartizione dell'obbligo prevista dalla legge e prevedere che esso sia adempiuto dall'utilizzatore. Tale deroga deve però essere indicata nel contratto con il lavoratore.

L'articolo 23 dispone inoltre che, ove le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica o comportino rischi specifici, l'onere di informare il lavoratore è attribuito all'utilizzatore, conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

È inoltre attribuito all'utilizzatore l'obbligo di adempiere anche nei confronti dei lavoratori in somministrazione a tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei lavoratori alle proprie dirette dipendenze così come è attribuita all'utilizzatore la responsabilità relativa agli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L'obbligo relativo alla sorveglianza sanitaria, preventiva e periodica deve essere adempiuto, pertanto, dall'impresa utilizzatrice.

Nel contratto di somministrazione, come già detto, deve in ogni caso essere espressamente indicata la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate. Tale indicazione sarà poi oggetto di comunicazione al lavoratore.

2.0 EPIDEMIOLOGIA DEL LAVORO SOMMINISTRATO ED ATIPICO

L'Italia, così come gli altri paesi industriali avanzati, fa registrare un notevole incremento della richiesta di lavoro flessibile e le previsioni indicano che l'inserimento di lavoratori atipici nel sistema produttivo e nei servizi è destinata ad accrescersi ulteriormente. I "lavoratori somministrati", precedentemente detti "lavoratori interinali" costituiscono oggi nel nostro paese la quota più rilevante del lavoro atipico.

Gli addetti sono oltre 500.000, con una cospicua presenza di lavoratori immigrati (tab. 1) [4] e svolgono la loro attività pressoché in tutti i settori lavorativi, anche se lavorano per lo più come operai adibiti a lavorazioni manuali nei settori dell'industria manifatturiera soprattutto della metalmeccanica delle costruzioni e dei trasporti, prevalentemente nelle Regioni del Nord [5].

Tabella 1 – Lavoratori interinali assicurati all'INAIL 1998-2006*

ANNO	ITALIANI	IMMIGRATI	TOTALE	VARIAZIONI ANNUE
1998	22.387	2.493	24.880	
1999	76.864	9.707	86.571	247,9%
2000	89.659	17.032	106.691	23,2%
2001	108.073	25.282	133.355	25,0%
2002	167.781	41.072	208.853	56,6%
2003	290.063	71.242	361.305	73,0%
2004	320.780	79.314	400.094	10,7%
2005	358.875	81.980	440.855	10,2%
2006*	nd	nd	527.351	19,6%

Nel 2006 sono stati denunciati all'INAIL 16.085 infortuni sul lavoro occorsi ai lavoratori interinali rispetto ai 13.528 del 2005 (tabelle 2 e 3) [4].

L'aumento del 18,9% rispetto all'anno precedente è interamente spiegato dal parallelo aumento dell'impiego di lavoro interinale da parte delle imprese che, nel 2006, è aumentato del 19,6% rispetto al 2005.

Tabella 2 - Lavoratori interinali: infortuni sul lavoro nell'industria e nei servizi denunciati all'INAIL 2002-2006

ANNO	INDUSTRIA	SERVIZI	NON DETERMINATO (*)	TOTALE	VAR. % ANNUA	DI CUI MORTALI
2002	3.352	774	6.136	10.262		10
2003	5.160	1.679	6.135	12.974	26,4%	10
2004	6.883	2.359	3.797	13.039	0,5%	16
2005	7.045	2.656	3.827	13.528	3,8%	8
2006	8.708	2.660	4.717	16.085	18,9%	10
(*) Casi con assenza dal lavoro non superiore a 3 giorni, per i quali non c'è l'obbligo di denuncia da parte del datore di lavoro						

Di conseguenza l'incidenza degli infortuni dei lavoratori interinali, calcolata come rapporto fra infortuni denunciati e lavoratori considerati a tempo pieno, è diminuita nel 2006 rispetto al 2005, passando dall'8,73% all'8,67%.

Il calcolo dei lavoratori interinali equivalenti a tempo pieno è stato effettuato dividendo il numero di giornate retribuite di ciascun anno con il numero annuo di giorni lavorativi e assunto pari 252.

La diminuzione, di lieve entità, dell'incidenza infortunistica nel periodo 2005-2006, se paragonata a quella del complesso degli occupati, può essere fatta risalire alla ripresa dell'impiego del lavoro interinale nell'industria, con una parallela riduzione della quota occupata nei servizi.

Tabella 3 – Lavoratori interinali: infortuni mortali sul lavoro per settore di attività economica

ANNO	INDUSTRIA	SERVIZI	NON DETERMINATO (*)	TOTALE
2002				
2003	53,9%	116,9%	0,0%	26,4%
2004	33,4%	40,5%	-38,1%	0,5%
2005	2,4%	12,6%	0,8%	3,8%
2006	23,6%	0,2%	23,3%	18,9%
(*) Casi con assenza dal lavoro non superiore a 3 giorni, per i quali non c'è l'obbligo di denuncia da parte del datore di lavoro				

Gli infortuni mortali occorsi nel 2006 ai lavoratori interinali sono stati 10 (tabella 4) [4], in aumento rispetto agli 8 del 2005 ma in forte riduzione rispetto ai 16 del 2004. La metà degli infortuni mortali attiene all'industria manifatturiera e 1 al settore dei servizi. Per 4 incidenti mortali non è stato determinato il settore di appartenenza in quanto per gli incidenti in itinere rispetto ai quali l'INAIL non fornisce nessuna indicazione.

Tabella 4 – Lavoratori interinali: infortuni mortali sul lavoro per settore di attività economica

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	2002	2003	2004	2005	2006
Costruzioni	0	0	0	0	0
Elettricità, gas, acqua	0	0	1	0	0
Industrie manifatturiere	4	6	10	3	5
Servizi	0	1	3	2	1
Non determinato	6	3	2	3	4
Totale	10	10	16	8	10

La distribuzione degli infortuni per settore produttivo vede una relativa concentrazione nell'industria metal meccanica e dei mezzi di trasporto che comprendono circa il 40% degli infortuni occorsi nel 2006 (figura 1) [4]. Seguono l'industria della gomma, l'industria elettrica e i servizi di trasporto che, complessivamente, comprendono un ulteriore 16% degli infortuni accaduti nel 2006.

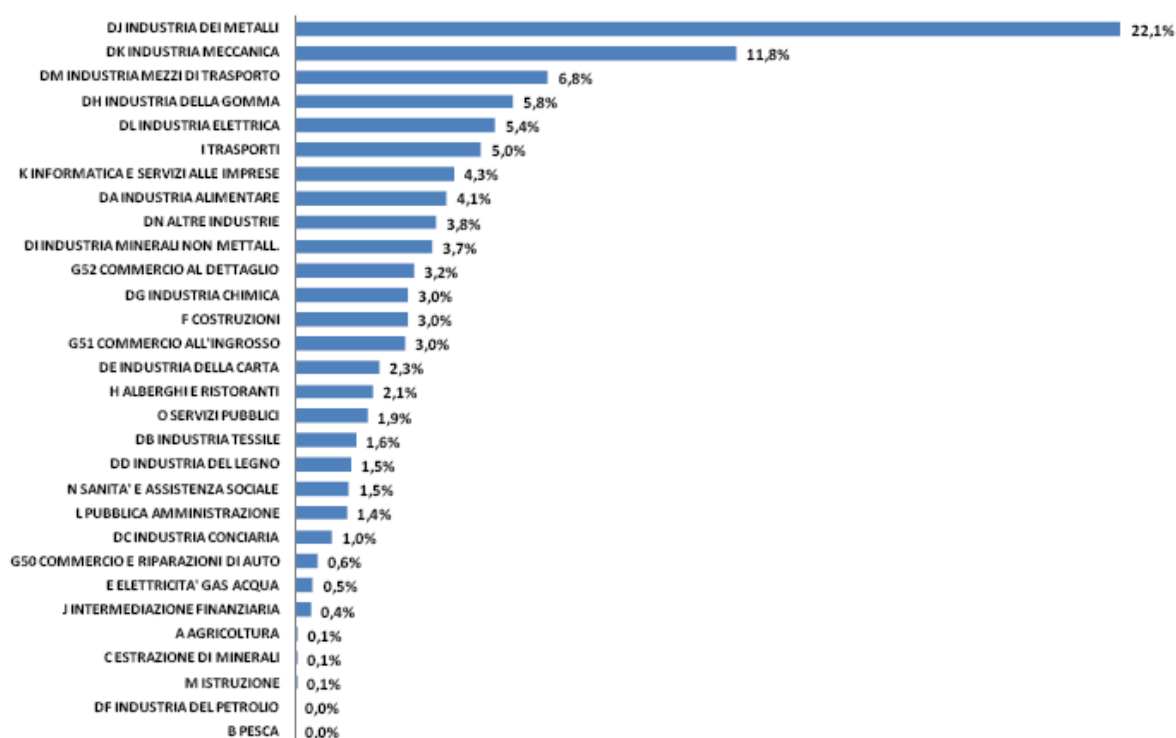


Figura 1. Infortuni dei lavoratori interinali: distribuzione per settore produttivo 2006

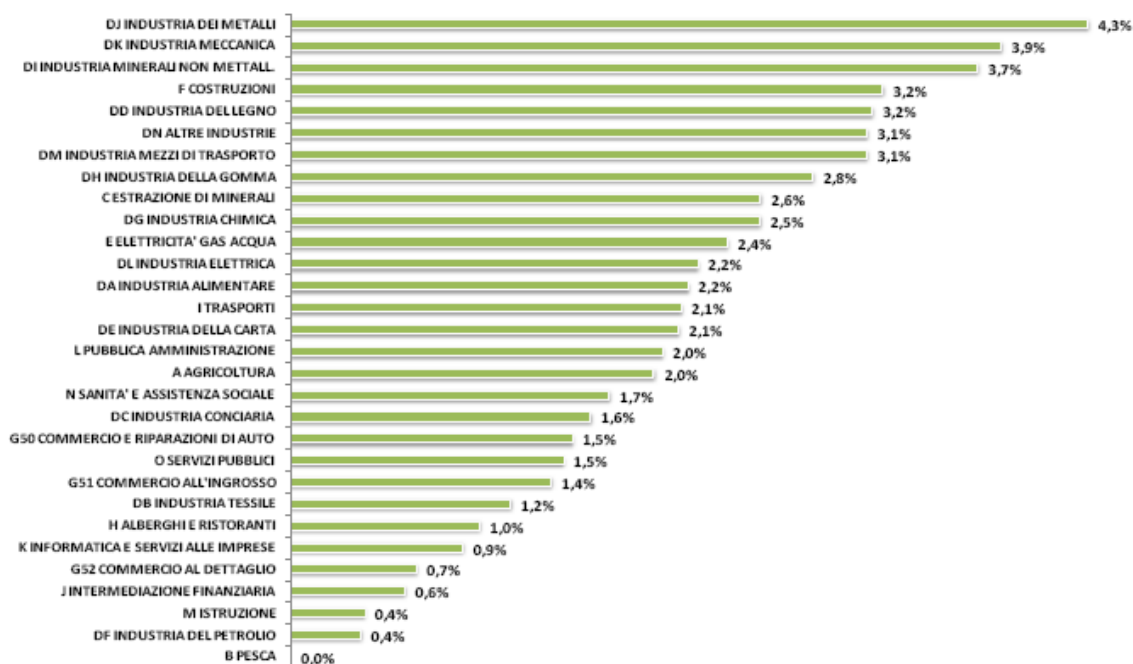


Figura 2. Incidenza degli infortuni dei lavoratori interinali rispetto al complesso dei lavoratori interinali assicurati INAIL: distribuzione per settore produttivo 2006

Per calcolare l'incidenza degli infortuni fra i diversi settori produttivi, per ciascuno di questi è stato calcolato il rapporto fra il numero di infortuni e il numero di lavoratori assicurati all'INAIL. I risultati mostrano come il settore metal meccanico unisce alla maggiore quota di infortuni l'incidenza più elevata, con una percentuale di infortuni pari al 4% dei lavoratori interinali assicurati all'INAIL per questo settore (figura 2) [4]. Ai primi posti in termini di incidenza troviamo settori con quote marginali di infortuni (e di lavoratori coinvolti) come il settore delle costruzioni e l'industria del legno. Accanto ai "lavoratori somministrati", una seconda forma contrattuale "atipica" di rilievo è quella del rapporto di collaborazione continuativa dei cosiddetti parasubordinati; essi sono quasi esclusivamente giovani, in maggioranza donne, che svolgono prevalentemente attività che non richiedono qualifiche elevate, per esempio vendite a domicilio, marketing pubblicità [6].

In linea con le caratteristiche lavorative prevalentemente impiegate di questi lavoratori, i parasubordinati presentano un indice infortunistico sensibilmente più basso di quello medio generale per le categorie lavorative nel loro complesso [5].

I dati statistici INAIL indicano comunque che proprio queste due principali forme di lavoro atipico, i lavoratori parasubordinati e i lavoratori "a somministrazione di lavoro" hanno fatto registrare nell'anno 2006 i maggiori incrementi in termini di infortuni (+19% circa rispetto al 2005, per entrambe le categorie) [5]; situazione pressoché analoga per quanto riguarda l'andamento degli infortuni mortali, anche se va detto che si tratta - statisticamente parlando - di piccoli numeri.

Anche nella nostra realtà veneziana gli infortuni dei cosiddetti lavoratori atipici costituiscono per ora un dato di rilievo minore dal punto di vista statistico (tab. 5).

Tab. 5 Infortuni in occasione di lavoro definiti positivamente nella AULSS 12 Veneziana per tipi di rapporto di lavoro e anno evento

TIPO DI LAVORATORI	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	TOTALE
APPRENDISTI	201	207	166	145	138	123	126	1106
INTERINALI	8	12	47	67	51	51	45	281
PARASUBORDINATI	0	0	28	41	41	38	40	188
TIPICI	5507	5678	5314	5014	5061	4573	4319	35466
TOTALE	5716	5897	5555	5267	5291	4785	4530	37041

E' da tenere presente che il tasso di frequenza infortunistica per i lavoratori somministrati, valutato tenendo conto che svolgono lavori temporanei e di durata generalmente inferiore all'anno, risulta oggi in Italia nettamente più elevato di quello medio che si registra per gli addetti dell'Industria e Servizi [5].

Anche negli altri paesi europei si registra una crescente diffusione del lavoro atipico ed in particolare del lavoro temporaneo con avviamento da parte di agenzie di lavoro.

Le attività di lavoro svolte cambiano da paese a paese; in Francia tre lavoratori temporanei su quattro lavorano nel settore delle costruzioni o nelle attività manifatturiere. In Gran Bretagna l'80% del lavoro temporaneo si svolge nei servizi e nel settore pubblico.

Giovani sotto i 25 anni costituiscono la parte preponderante dei lavoratori atipici in pressoché tutti i paesi europei [6].

I lavoratori temporanei, sulla base dei risultati di una recente indagine condotta dalla Confederazione sindacale unitaria europea (CES), hanno tassi infortunistici più alti e minor formazione nei luoghi di lavoro [7].

Uno studio pubblicato dall'OSHA, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, evidenzia l'insorgere di vari rischi legati alle nuove forme di organizzazione del lavoro. L'Agenzia ha interpellato vari esperti in 13 paesi europei, tra cui l'Italia, negli Usa e presso l'IL0 (agenzia dell'ONU per il lavoro), chiedendo loro di definire quali sono i nuovi rischi derivanti dalle nuove forme di organizzazione del lavoro.

Il gruppo principale di nuovi rischi per la salute dei lavoratori deriva dalle nuove forme di contratto lavorativo emerse nell'ultimo decennio: lavoro temporaneo o a progetto, outsourcing, prestazione d'opera, finto lavoro "in proprio".

I lavoratori che operano sotto questi tipi di relazioni contrattuali sono più esposti di chi ha un lavoro stabile a rischi per la sicurezza e la salute. I precari, notano gli esperti, hanno occupazioni più rischiose, condizioni di lavoro più scarse e raramente ricevono una formazione adeguata su salute e sicurezza.

L'accumularsi di contratti a breve termine aumenta poi il rischio di insicurezza e marginalizzazione incrementando lo stress e la preoccupazione legati al lavoro, con rischi potenziali per la salute. La lettura data dagli esperti è ampiamente supportata dalla letteratura scientifica in materia: ci sono prove concrete che le caratteristiche di queste nuove forme di lavoro non tradizionali portino a rischi peculiari per la salute.

I lavoratori precari rimangono spesso esclusi dai tavoli sindacali su salute e sicurezza, mentre le continue interruzioni di contratto si riflettono su una pericolosa discontinuità della responsabilità legale del datore di lavoro nei loro confronti.

Alcune indagini rilevano poi che i precari hanno minore accesso alle attrezzature e strumenti di protezione e sicurezza. In sostanza, i lavoratori atipici devono affrontare condizioni fisiche di lavoro peggiori, maggiore insicurezza psicologica e stress eccessivo, un maggior carico d'impiego, incidenti più frequenti.

Negli Stati Uniti i lavoratori temporanei sono più di 43.000.000, un terzo della forza lavoro del paese [6]; i dati statistici indicano che anche negli U.S.A. questi lavoratori hanno maggior rischio di infortuni; il NIOSH, l'agenzia federale per la regolamentazione per la salute e sicurezza del lavoro ha ritenuto necessario chiamare datori di lavoro, lavoratori e ricercatori ad un maggior impegno per stabilire le misure di prevenzione e protezione necessarie per tutelare convenientemente la salute e la sicurezza di questi lavoratori nei luoghi di lavoro [8].

Sempre negli Stati Uniti sono stati pubblicati pochi mesi fa i risultati di una interessante ricerca presentata in un documentato editoriale di JAMA, la rivista dell'American Medical Association.

Relativamente allo stato di salute, il primo dato che emerge è la maggiore frequenza degli incidenti sul lavoro, mortali e non. Inoltre poiché nel paese c'è un'epidemia di obesità e diabete, con tutto quello che comporta per la salute della popolazione secondo gli autori, questo aumento dei lavori mal pagati, con ritmi bizzarri e dirompenti non incoraggia né una sana alimentazione né la pratica dell'attività fisica. Quindi non vanno trascurati gli aspetti sanitari di una precarietà incontrollata.

Da una analisi della "Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro" [10] i lavoratori interinali hanno minori opportunità di formazione rispetto agli altri lavoratori. La ricerca dimostra come nonostante i datori di lavoro finanzino alcune iniziative di formazione destinate

a questi lavoratori, si tratti comunque di iniziative limitate rispetto alle attività di formazione destinate agli altri dipendenti. I lavoratori interinali, in effetti, beneficiano dei livelli di formazione più bassi rispetto a tutti gli altri gruppi

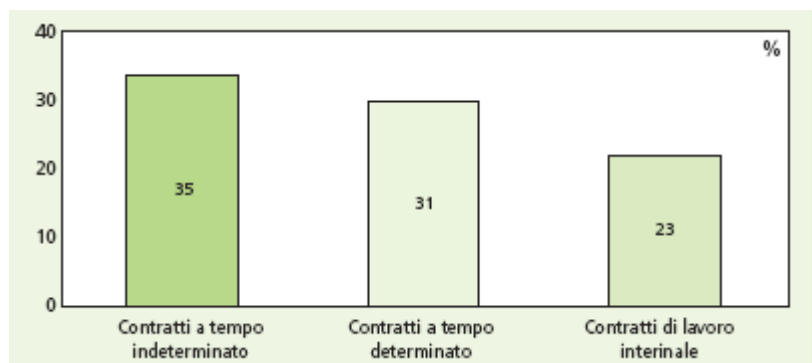


Figura 3. Dipendenti che hanno seguito corsi di formazione pagati o svolti dalla loro impresa nell'arco degli ultimi 12 mesi

3.0 IL CASO WORLD TRADER

Il 18 gennaio 2008 a Porto Marghera è avvenuto il primo infortunio mortale nella USL 12 VENEZIANA. La vittima, Z. D., era un lavoratore temporaneo quarantenne con un profilo professionale di pizzaiolo in servizio “a chiamata” presso l'agenzia di lavoro interinale portuale ed è deceduto per asfissia nella stiva della nave WORLD TRADER, attraccata in un molo del Porto commerciale, che trasportava soia durante le operazioni di sbarco. Era al primo giorno di lavoro di una missione della durata contrattuale di 1 giorno.

E' deceduto nel generoso tentativo di soccorrere un collega di lavoro dipendente di una società cooperativa di servizi portuali che era stato colpito da malore, e successivamente morto anche egli) nella stiva in cui era presente una atmosfera pericolosa. Le rilevazioni effettuate alle ore 5 circa del 18 gennaio nella stiva di questa nave a cura del Comando provinciale dei Vigili del Fuoco di Venezia) hanno accertato una concentrazione di ossigeno del 4,6%, e 500 ppm parti per milione di monossido di carbonio (fondo scala).

Quindi, a distanza di tre ore dall'evento nella stiva vi era ancora una concentrazione di ossigeno incompatibile con la vita ed una elevata concentrazione di monossido di carbonio.

Su consenso del capoturno del terminal e su indicazioni del segnalatore di coperta, F.P. 53enne, dipendente di una società di servizi portuali veniva calata nella stiva una pala meccanica, necessaria alle operazioni di scarico.

Questa operazione veniva svolta nonostante che solo la metà del portellone di stiva, quella di poppavia, fosse stata aperta, per un difetto del sistema olio pneumatico che aveva impedito l'apertura della metà di prora.

Una volta inserita la pala meccanica all'interno della stiva, F.P. entrava in stiva per sganciare le corde in acciaio che trattenevano la pala meccanica, scendendo tramite il passo d'uomo lungo la scala “marinara” per raggiungere la pala meccanica depositata sopra la soia. Effettuati alcuni passi, senza l'adozione di idonei dispositivi di protezione individuali, F.P. si accasciava riverso sulla soia. Resosi conto dell'accaduto, il segnalatore al gruista, il lavoratore temporaneo Z. D., presente in coperta si precipitava all'interno della stiva per soccorrere il collega, effettuando lo stesso percorso; giunto a fine scala di discesa, anch'egli cadeva riverso sopra la soia.

A prescindere da quanto gli inquirenti accerteranno nelle sedi opportune, la morte dei due operai potrebbe essere dipeso da quanto segue:

- carenza di coordinamento tra la squadra di lavoro portuale ed il comando nave, anche per difficoltà linguistiche;
- carenza di attività formativa generale, riguardante i fondamenti della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- carenza di attività di formazione specifica, relativamente alla conoscenza dei luoghi, dei pericoli, del tipo e del livello di rischio e delle misure finalizzate alla riduzione dello stesso;

- carenza di attività di formazione relativa all'utilizzo di dispositivi di protezione individuali;
- mancanza di una informazione relativa ai rischi specifici inerenti la mansione ed i luoghi di lavoro.

Tutte queste cause possono essere considerate caratteristiche peculiari delle attività del lavoro somministrato e dei lavori atipici in generale.

Già nel 2003 un altro evento mortale è occorso in danno di un lavoratore temporaneo nella movimentazione di container nel Porto di Cagliari [9].

4.0 CONCLUSIONI

Né la legge 276/2003, con valenza generale, né la L. 84/94, che disciplina il lavoro temporaneo in ambito portuale, pongono limitazioni all'impiego di lavoratori "somministrati" in attività pericolose; attività a rischio grave di infortuni come possono essere quella portuale o il lavoro in edilizia risultano immediatamente accessibili ai "lavoratori somministrati", fatto salvo un solo vincolo posto dall'art 21 della L. 276/03 e cioè che le aziende utilizzatrici abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche: un adempimento che può apparire solo meramente formale.

Il rapporto di lavoro "somministrato" ha tra le sue peculiarità anche il fatto che la ditta fornitrice ed il singolo lavoratore possono non avere interesse, data la breve durata della prestazione lavorativa, ad investire molto nella formazione. I lavoratori temporanei, inoltre, tendono a rimanere sostanzialmente esclusi dal circuito di formazione interna e di formazione sul campo: in effetti sono sostanzialmente dei lavoratori occasionali, con scarsa relazione con il gruppo di lavoro "fisso".

Incrociando, in effetti, i dati per cui i lavoratori atipici sono quelli maggiormente soggetti a subire un infortunio all'interno di un luogo di lavoro, con quelli che individuano negli stessi lavoratori quelli che godono di minore quantità, e diremmo anche qualità, di occasioni formative, possiamo focalizzare in tutto ciò la chiave di lettura del problema.

Una chiara definizione normativa, come è avvenuto già per altri aspetti relativi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie, con l'adozione ad esempio delle cinture di sicurezza, i controlli stradali per i tassi alcolemici, ecc. può essere anche lo strumento più efficace per superare gli ostacoli che si frappongono per raggiungere l'obiettivo di una valida formazione dei lavoratori temporanei nelle attività con rischi per la salute e la sicurezza elevati.

Si ritiene che queste attività debbano essere analiticamente individuate sulla base degli indici infortunistici e della rilevanza dei rischi per la salute.

In Spagna, con la riforma del mercato del lavoro è stata eliminata dallo Statuto dei Lavoratori (Real Decreto legislativo 1/1995) la preferenza generale per i contratti a tempo indeterminato e sono stati posti sullo stesso piano i rapporti a tempo indefinito e quelli di durata determinata. A questa rivoluzione sono stati, tuttavia, posti dei limiti ben precisi sulla sicurezza relativi al divieto di utilizzo di personale con contratto di lavoro interinale qualora sia richiesto al fine di svolgere attività dichiarate di speciale pericolosità.

Già con il panorama legislativo vigente in Italia sono, tuttavia, già identificabili quelle attività definite pericolose per cui, per legge, dovrebbe essere interdetta la somministrazione di lavoratori con contratti atipici, se non idoneamente formati ed abilitati seguendo uno specifico corso abilitante a quel settore specifico, come succede, ad esempio per quanto riguarda i corsi per Responsabili al Servizio Prevenzione e Protezione incendi ai sensi della L. 195/2003, che prevedono un modulo A di base ed un modulo B specialistico.

Tra le attività pericolose per cui sarebbe necessario un corso abilitante per autorizzare la somministrazione di lavoratori atipici si ipotizzano le seguenti.

- 1) Gruppo A: art. 1. del D.M. n. 388 del 15 luglio 2003
 - I) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 624, lavori in sotterraneo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;
 - II) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi

tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali INAIL sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale;

III) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

2) Allegato XI al D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 - Testo Unico sulla Sicurezza

Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori di cui all'articolo 100, comma 1 del Testo Unico sulla Sicurezza.

1. Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera.

2. Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.

3. Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti.

4. Lavori in prossimità di linee elettriche aree a conduttori nudi in tensione.

5. Lavori che espongono ad un rischio di annegamento.

6. Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie.

7. Lavori subacquei con respiratori.

8. Lavori in cassoni ad aria compressa.

9. Lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

10. Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.

3) Decreto n. 155/2007

Attività per cui risulta obbligatorio istituire il registro e cartella sanitaria dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni degli esposti a cancerogeni ai sensi dell'articolo 70, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

4) Art. 13 D. Lgs 27 luglio 1999, n. 272

Lavori in stiva di nave.

Per le tipologie di lavori ricadenti all'interno di questo elenco di attività pericolose, si potrebbe vietare il contratto di lavoro somministrato, ovvero, potrà essere possibile la somministrazione di lavoro solo ed esclusivamente se il prestatore d'opera ha acquisito una specifica abilitazione in seguito ad un corso teorico-pratico di formazione, con esame finale ed iscrizione in apposito albo, così come accade già ora per utilizzo di gas tossici, montaggio ponteggi, ecc.

Si potrebbe ipotizzare, tuttavia, che per lavoratori che dimostrino di avere lavorato in maniera continuativa per un certo numero di anni, ad esempio 5 anni, per una attività tra quelle considerate pericolose non sia necessario il corso abilitante, ma solo per lo svolgimento di quella specifica attività. Potrebbe essere utile, in tal senso, il cosiddetto "libretto formativo" in cui annotare tutte le esperienze professionali e formative maturate nel corso della propria vita lavorativa.

Come già definito al punto 1.1 del presente studio, nel contratto di somministrazione ai sensi della legge 276/2003, devono già essere inclusi, i seguenti principali elementi importanti ai fini della sicurezza:

- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate (art. 21 c.1 lett. d ex legge 276/2003);
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento (art. 21 c. 1 lett. f ex legge 276/2003).

Basterebbe considerare, tra gli elementi essenziali per la stipula del contratto di somministrazione, la definizione della "abilitazione professionale" per quel tipo specifico di attività lavorativa, se dovesse

rientrare tra quelle considerate pericolose.

Quando una impresa utilizzatrice richiederà un lavoratore in somministrazione, non basterà, pertanto, che dimostri di avere effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Nel caso in cui la figura professionale richiesta dovesse riguardare una attività tra quelle elencate, dovrà richiedere esclusivamente personale in possesso dell'attestato per quella specifica attività.

A sua volta, quando una agenzia somministratrice fornirà il lavoratore in somministrazione, non basterà, altresì, che acquisisca la dichiarazione che la impresa utilizzatrice abbia effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Dovrà fornire un lavoratore che sia in possesso dei requisiti professionali per quella specifica attività.

Nel caso, infine, non solo della mancanza di indicazioni specifiche in tema di sicurezza (art. 21 c.1 lett. d), ma anche della mancanza della certificazione della abilitazione professionale specifica per quella attività pericolosa, la somministrazione potrebbe essere considerata irregolare (art. 27, c.1) per cui emergerebbe il diritto del lavoratore a richiedere l'assunzione in capo all'utilizzatore, con tutto ciò che comporta anche dal punto delle responsabilità penali e civili.

Questo semplice modifica alla normativa vigente comporterebbe per le attività considerate pericolose, la utilizzazione di solo personale in somministrazione di lavoro con abilitazione professionale, garantendo, pertanto, la formazione di tutto il personale con contratto atipico, che, come si è visto dai dati statistici, è quello soggetto a subire maggiori e più gravi infortuni.

A questa modifica legislativa individuata, occorrerà associare un contributo specifico in termini di assistenza al sistema di prevenzione delle aziende, soprattutto come attività di messa a punto di specifici percorsi formativi mirati per le mansioni dei diversi settori lavorativi in cui i lavoratori atipici possono essere impiegati.

Iniziative dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro, dei Comandi Provinciali dei VVF e delle Direzioni Provinciali del Lavoro, potranno essere garantite in applicazione delle indicazioni del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 aprile 2008 sui livelli essenziali di assistenza in materia di prevenzione collettiva e sanità pubblica.

RIFERIMENTI

- [1] Atypical work . European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2007 <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm>
- [2] Lavoro e salute, Agenzia di notizie per la prevenzione nei luoghi di vita e di lavoro della Regione Toscana, inserto n.2/2006
- [3] Cummings KJ, Kreiss K. Contingent Workers and Contingent Health. Risks of a Modern Economy. JAMA. 2008;299(4):448-450.
- [4] EBITEMP, news novembre 2007 ente bilaterale per il lavoro temporaneo istituito e gestito dall'associazione delle Agenzie per il lavoro, ASSOLAVORO, e dai sindacati ALAI-CISL, CPO-UIL, NIDIL-CGI <http://www.ebitemp.it/>
- [5] Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, Rapporto Annuale sull'andamento infortunistico 2006
- [6] Lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati di Fabio Berton, Lia Pacelli and Giovanna Segre; AD CeRP N° 5/03. http://cerp.unito.it/publications/lavoro_dipendente_e_/?searchterm=vanno
- [7] European Trade Union Confederation, Temporary agency workers in the European Union <http://www.etuc.org/a/501>
- [8] NIOSH Officials See Need for Research <http://www.ohsonline.com/articles/58706/>
Contingent workers http://www.cdc.gov/niosh/blog/nsb021908_contworker.html
- [9] Dal sito della Cisl Sardegna http://www.cislsardegna.it/dies_2006/pag_348_06.htm
- [10] Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/47/it/1/ef0247it.pdf>