

A close-up photograph of a woman's face, focusing on her eyes and mouth. She is wearing a blue headset with a microphone. Her lips are painted with a vibrant red lipstick, and she has a slight smile. The background is dark and out of focus.

Sorveglianza sanitaria e prevenzione nel lavoro atipico flessibile

*Antonella BRUSCHI
Giuseppe DI MARTINO
Alessia IMPERATORE
Agostino MESSINEO
Oriana ROSSI
Nadi SERRETTI*

definizione



Se il "*lavoro subordinato standard*" è caratterizzato da "integrazione gerarchica, organizzativa, spaziale e temporale dell'impresa, da offerta della disponibilità temporale del lavoratore piuttosto che da offerta di una prestazione specifica e l'esclusività del rapporto", per "*lavoro atipico*" si può intendere qualsiasi forma di rapporto in cui manchi una o più di queste caratteristiche.

Tuttavia, i lavori definiti un tempo "atipici" in quanto caratterizzati da alta flessibilità e perché "non tradizionali", sono via via diventati sempre meno "atipici" con il crescente ricorso a tali tipologie da parte delle imprese e con la contrattualizzazione che ne è seguita .

flessibilità



“grado di adattabilità o adeguamento del sistema o dei suoi elementi al manifestarsi di mutamenti o al sorgere di determinati vincoli”.

Hanno contribuito allo sviluppo di una elevata quota di flessibilità nel lavoro:



mutamenti nell'economia e nel mercato

(volatilità dei mercati, l'esigenza di nuove produzioni nei luoghi di minor costo, terziarizzazione),

l'accresciuta importanza di ***fattori socio-culturali***
(ricerca di maggiori spazi per le esigenze di well being, riduzione del pendolarismo),

fattori di tipo organizzativo nell'impresa

(la necessità di accedere a mutamenti produttivi rapidi, convenienza di nuove tipologie come il telelavoro),

fattori legislativi

(recepimento di indicazioni europee con normative sulla flessibilità).

**Hanno contribuito allo sviluppo di una elevata
quota di flessibilità nel lavoro**



**Maggiore sensibilizzazione sui
problemi dell'igiene, della salute e
della sicurezza**

**Necessità di mutamenti dell'orario di lavoro o
della produzione per riconversioni di impianti**
**Esigenze dei consumatori : miglioramento del
mercato in termini di costi,
efficienza , rapidità , migliore
distribuzione di beni**

Hanno contribuito allo sviluppo di una elevata quota di flessibilità nel lavoro



Necessità di decongestionare aree urbane e superare vincoli di traffico , trasporto e di allocazione delle imprese

Esigenza di **ridurre il pendolarismo** e lo stress

Comparsa di **nuovi e diversi scenari commerciali**

sociali , ludici, produttivi politici

Personalizzazione dei rapporti di lavoro

Ricerca del comfort da parte dei

lavoratori e delle OO.SS con

richiesta di maggior tempo libero per

famiglia , sport ed hobbies

crescente affermazione di lavori "atipici"
caratterizzati da



Flessibilità delle prestazioni
in termini diversi :

durata

organizzazione ,

tipologia dell'occupazione

modalità di svolgimento ,

normativa

sede di svolgimento del lavoro

Classificazione ISTAT



**forme di lavoro atipico che prevedono
un **contratto dipendente**
(*part-time, lavoro a tempo determinato,
contratti di formazione lavoro, lavoro interinale*)**

**forme di lavoro atipico
più vicine al lavoro autonomo
(ad es il *parasubordinato*)**

forme di lavoro atipico cosiddette "a causa mista**"
in cui l'aspetto lavorativo prevale su
quello strettamente formativo
(*borse di lavoro, tirocinii*)**



**La domanda di lavoro
atipico nel nostro
Paese ed in tutta Europa
è in costante aumento**

Le cause



**Diffusione crescente
di informatizzazione**

**Acquisizione di
nuove tecnologie**

**Globalizzazione ed accessibilità
a nuovi mercati**

**Concorrenza nazionale ed internazionale
con sensibili mutamenti dei costi di lavoro**

**Crescenti flussi migratori da zone
sottosviluppate**

Le cause



La polverizzazione ed aumento delle microimprese, spesso composte da un'unica persona ed il mascheramento di lavoro dipendente. L'outsourcing, , gli appalti , le situazioni di esternalizzazione anche complesse per la realizzazione di una apparente riduzione dei costi da parte dell'appaltatore senza che il medesimo sia responsabile delle condizioni in cui si opera



Nel 2005 i parasubordinati assicurati all'INAIL sono stati > 1 milione, in aumento del 10% rispetto al 2003.

Situazione analoga per gli interinali: oltre 430 mila gli assicurati nell'ultimo anno, ma caratterizzati da una crescita più sostenuta pari al 20% nello stesso arco temporale

La situazione attuale



- Elevata diffusione in tutti i comparti**
- Quadro legislativo in rapida evoluzione**
- Scarsa omogeneità nelle valutazioni**
- Ridotte misure di prevenzione**
- Ridotta formazione / informazione**
- Non sempre attuata centralità del ruolo del Medico Competente in :**
 - collaborazione nel censimento**
 - valutazione del rischio**
 - individuazione di rischi non normati**
 - informazione e formazione**
 - tracciabilità del rischio**
 - analisi infortuni**
 - sorveglianza sanitaria per patologie emergenti**

PUNTI CRITICI



- **Contesto normativo di tutela non sempre ben definito (soggetti attuatori, obblighi...)**
- **Reale applicabilità di alcune misure di tutela quali:**

Formazione (*inadeguatezza dei tempi ai fini dell'apprendimento, scarsa integrazione con i processi tecnici ed organizzativi aziendali, scarsa assimilazione procedure...*)

PUNTI CRITICI



Emergenze (*acquisizione di modelli comportamentali adeguati, resistenze alle procedure...*)

- **Vigilanza** sulla applicazione delle misure
- **Emarginazione** del lavoratore rispetto al processo ed all'organizzazione del lavoro (*discriminazione, demotivazione, consapevolezza del ruolo...*)

Con difficoltà anche nel



Controllo sanitario

*per variabilità del profilo di rischio,
inadeguatezza dei tempi
ai fini del controllo longitudinale,
mosaicismo espositivo,
titolarità di eventuali danni a lungo termine
difficile esecuzione del
monitoraggio biologico,
difficile ricostruzione anamnestica
di esposizione*

E situazione lavorativa con



Discontinuità d'impiego
Utilizzazione ambienti fisicamente non determinati
Contesti organizzativi mutevoli
Esposizioni frammentate
Multiesposizioni
Difficoltà bonifiche strutturali
Problemi di Formazione
*(inadeguatezza dei tempi ai fini
dell'apprendimento, scarsa integrazione
con i processi tecnici ed organizzativi aziendali,
scarsa assimilazione procedure...)*
**Non infrequenti conflittualità
orizzontali**

La caratteristica principale



**estrema variabilità del contesto
in cui si opera,
delle condizioni e dei rischi
ove si opera,
delle modalità di lavoro,
delle tutele attuate**

La flessibilità



In Italia sembra sia stata interpretata come possibilità per l'imprenditore di modificare in qualsiasi momento le condizioni del rapporto di lavoro (e quindi anche le modalità di cessazione del rapporto di lavoro) con il proprio dipendente e non come strumento in grado di rendere flessibile l'organizzazione stessa del lavoro

Secondo EURISPES



**Il giudizio di tale tipo di approccio è stato finora
negativo sotto il profilo della prevenzione
e i risultati, dopo l'edificazione di un modello
normativo tutto sommato coerente nei
suoi principi ispiratori e nei suoi istituti giuridici,
sono univoci in termini di
carenza di sicurezza, salute e tutela ,
oltre che di occupazione.**

Atipici, flessibili o precari ?



Una volta precari, oggi più finemente definiti atipici, questi lavoratori presentano una situazione di assoluta precarietà nella tutela per malattia, per quanto riguarda ferie, tutele sindacali, retribuzione, tutti fattori sinergici con la scarsa sicurezza e salute sul lavoro

Atipici perenni?



61,7% degli uomini e il 62,8% delle donne intervistati (EURISPES) hanno sempre lavorato con contratti atipici.

Il fenomeno non riguarda solo i più giovani, (il 57% ha tra i 18 e i 25 anni) ma anche, e con percentuali maggiori, i lavoratori tra i 26 e i 32 anni (66,9%) e fra i 33 e i 39 anni (67,8%).

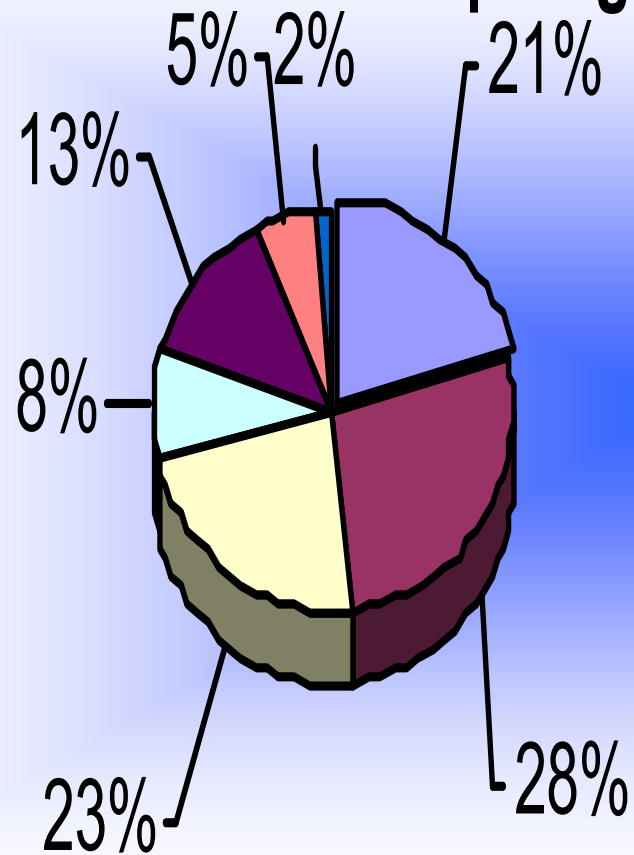
La laurea riduce la flessibilità?



Anche per quanto riguarda il titolo di studio dei soggetti intervistati, i dati emersi dimostrano che **la professionalità non evita ad oggi la precarietà**, dato che il **55,9 %** di un vasto campione (EURISPES) indagato è risultato in possesso di un master o specializzazione post-laurea e **l'83,2 %** ha conseguito una laurea.



tipologia di contratto



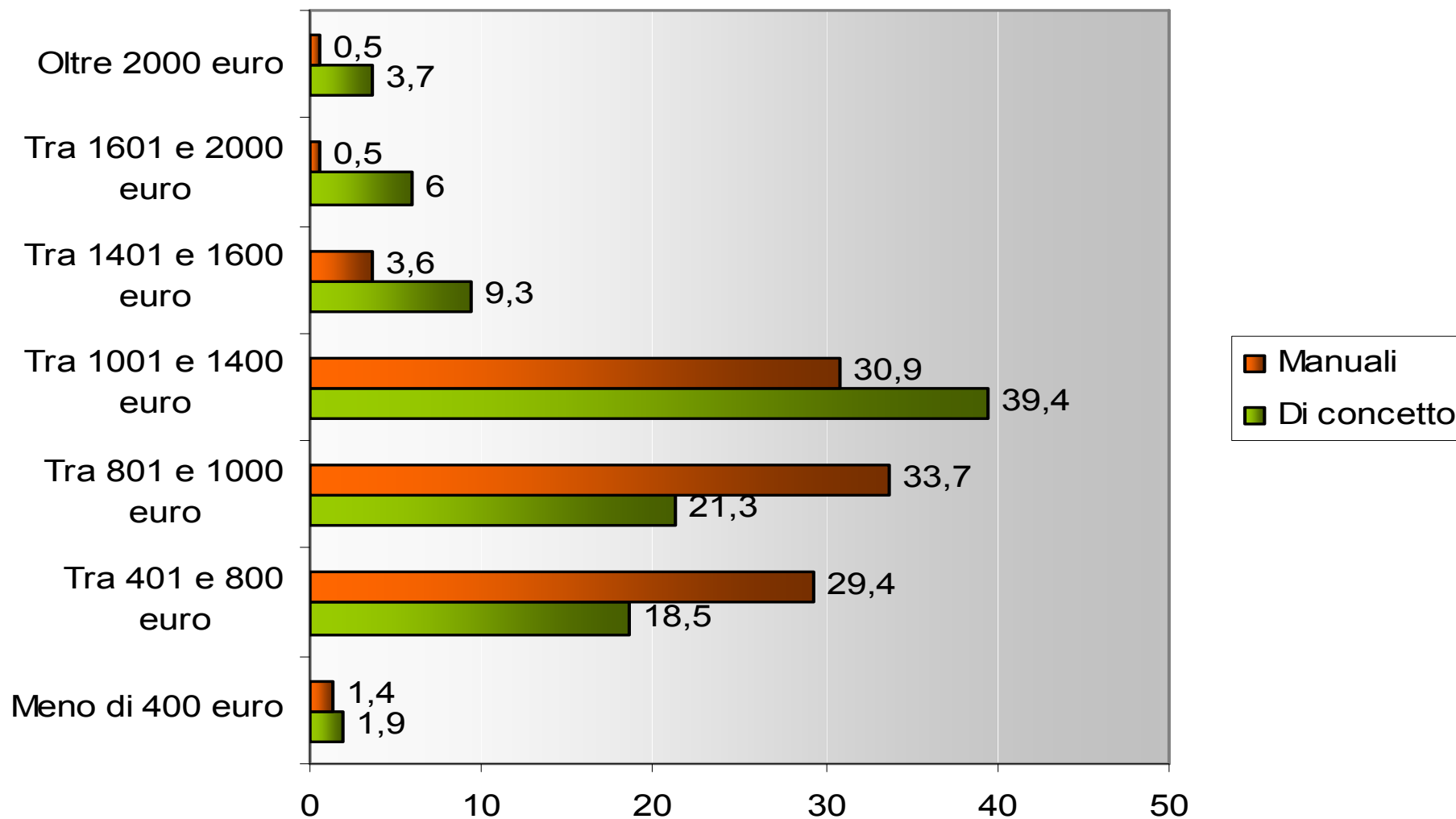
co.co.co

co.co.pro

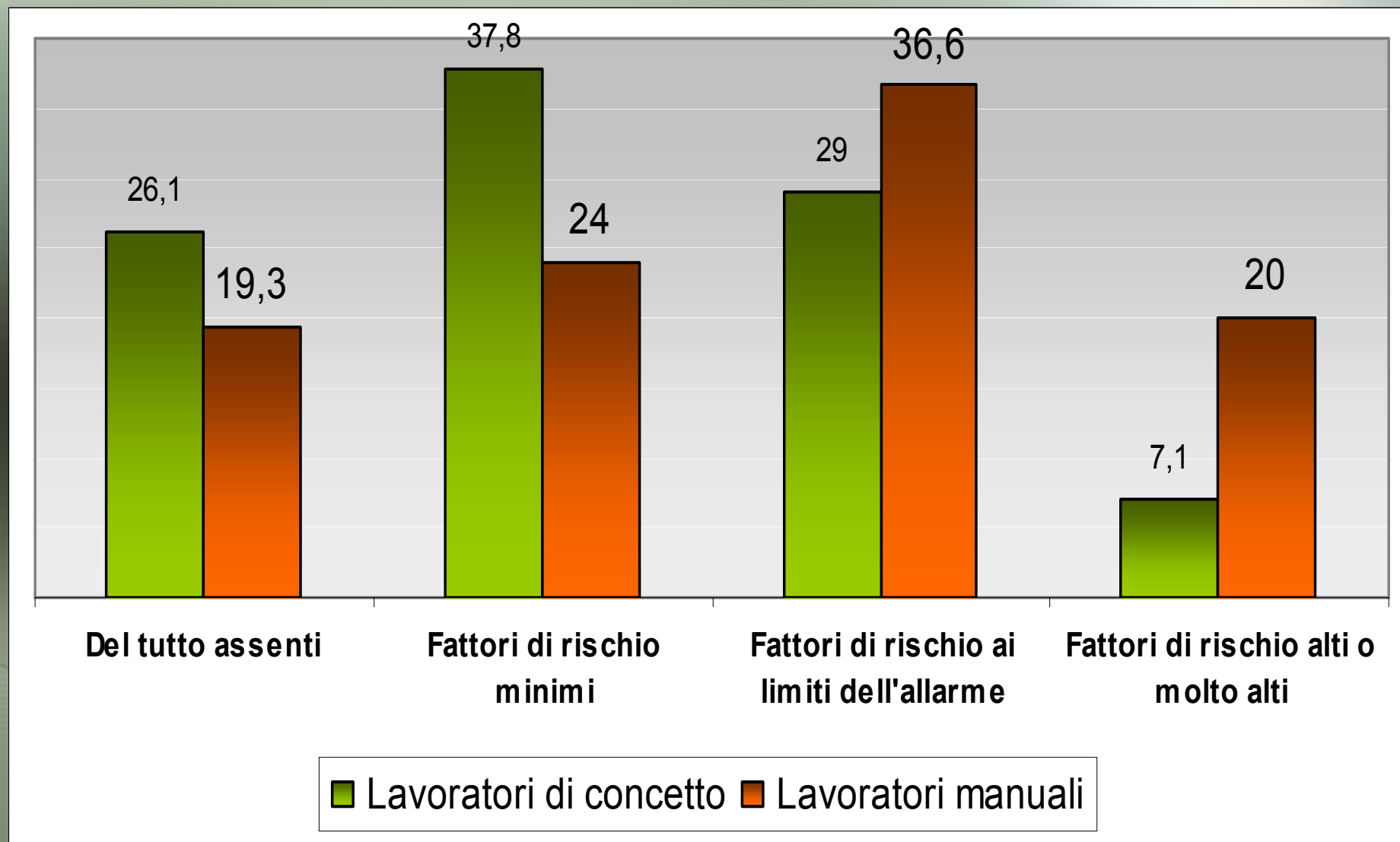
coll. occ.

interinale

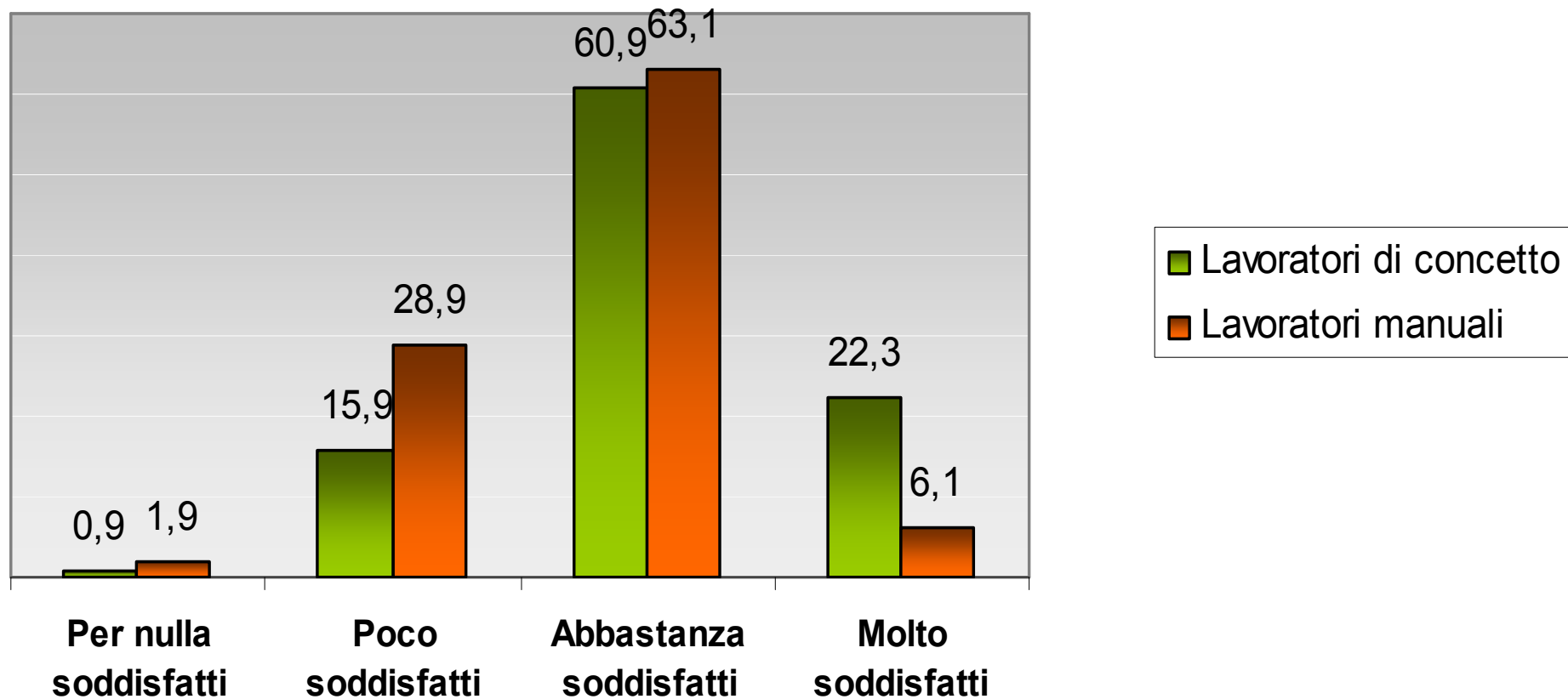
Reddito dei flessibili



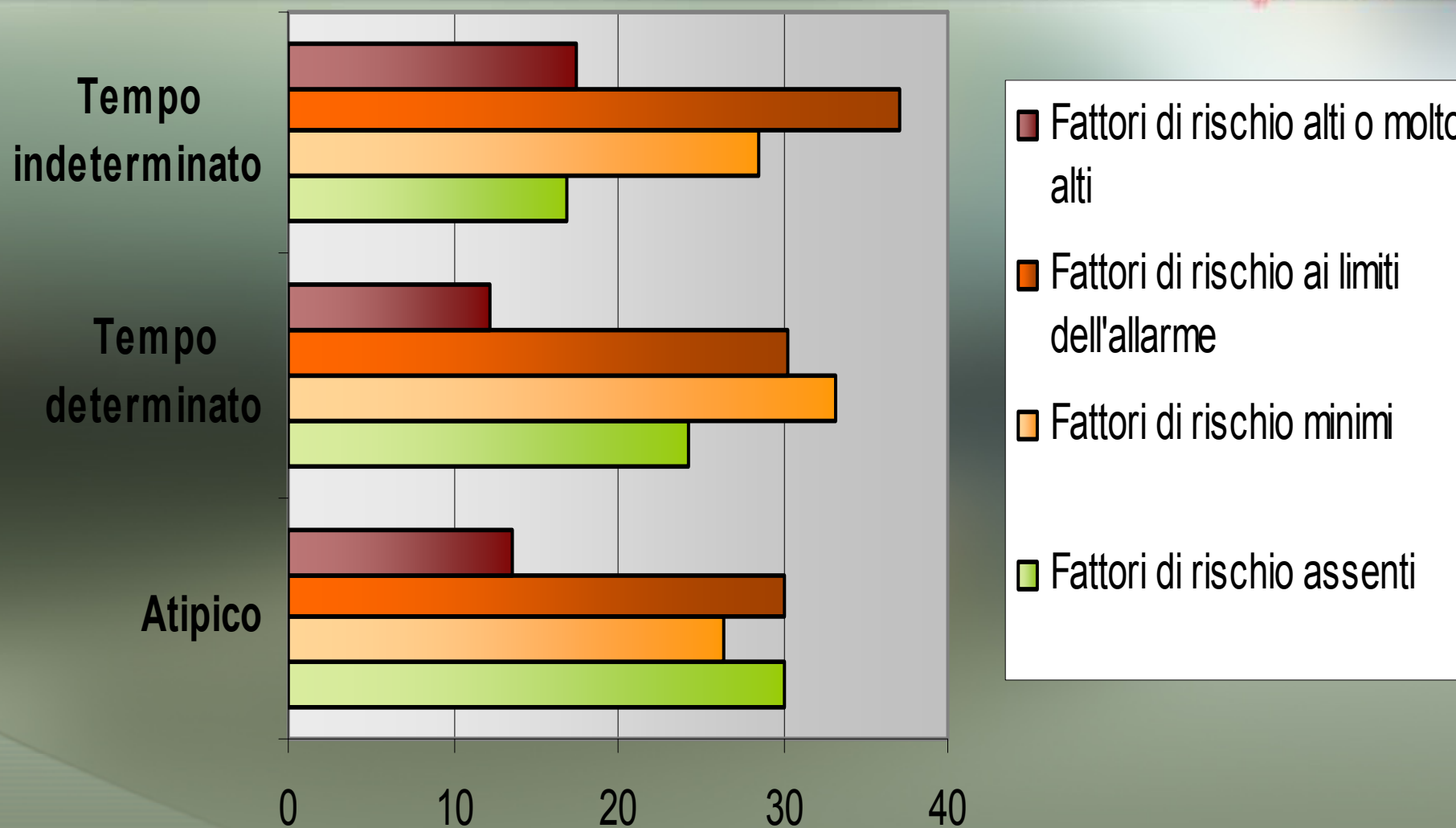
Fattori di rischio per qualifica dei lavoratori (val. %)



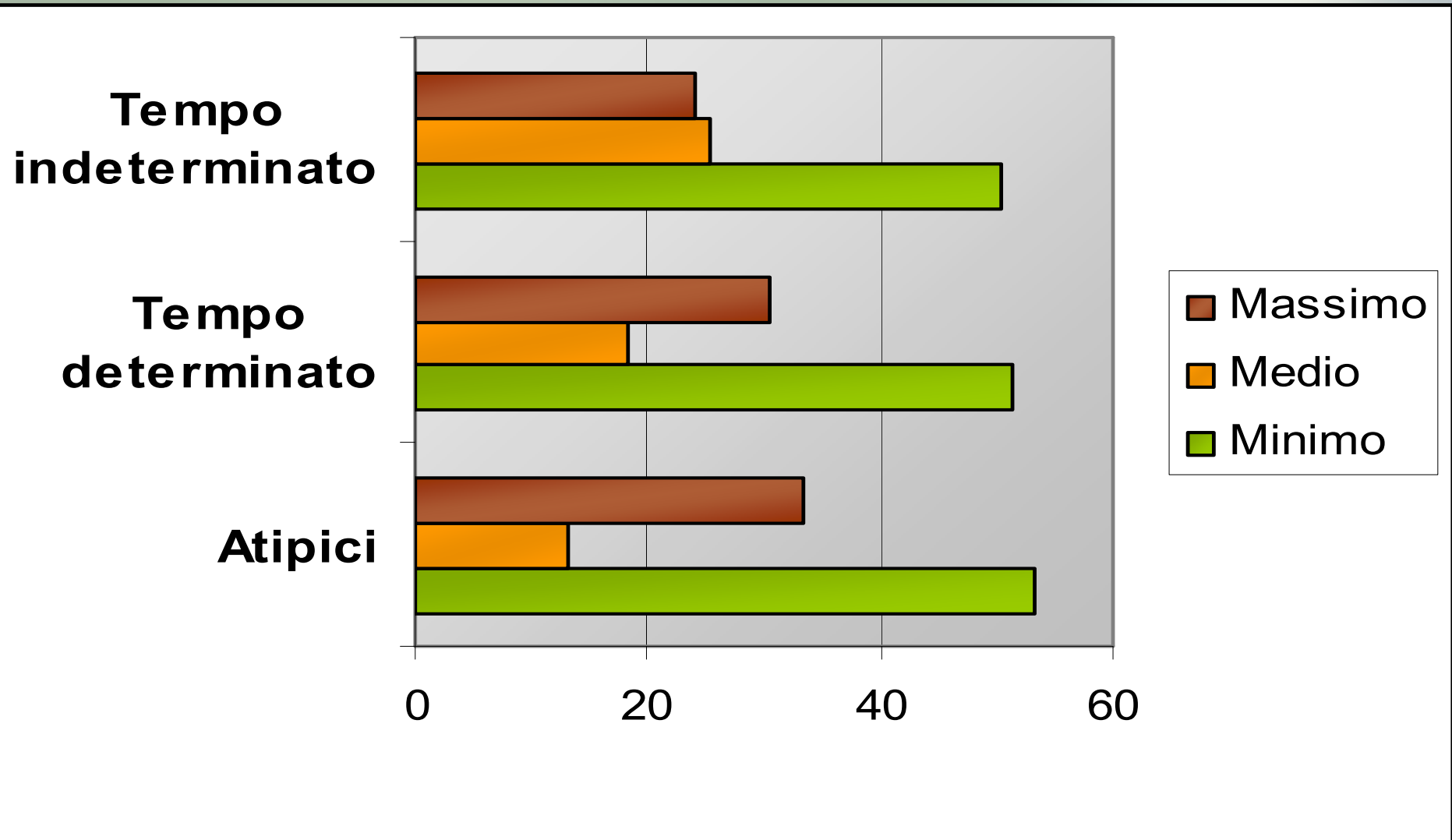
Autonomia decisionale per qualifica dei lavoratori (val. %)



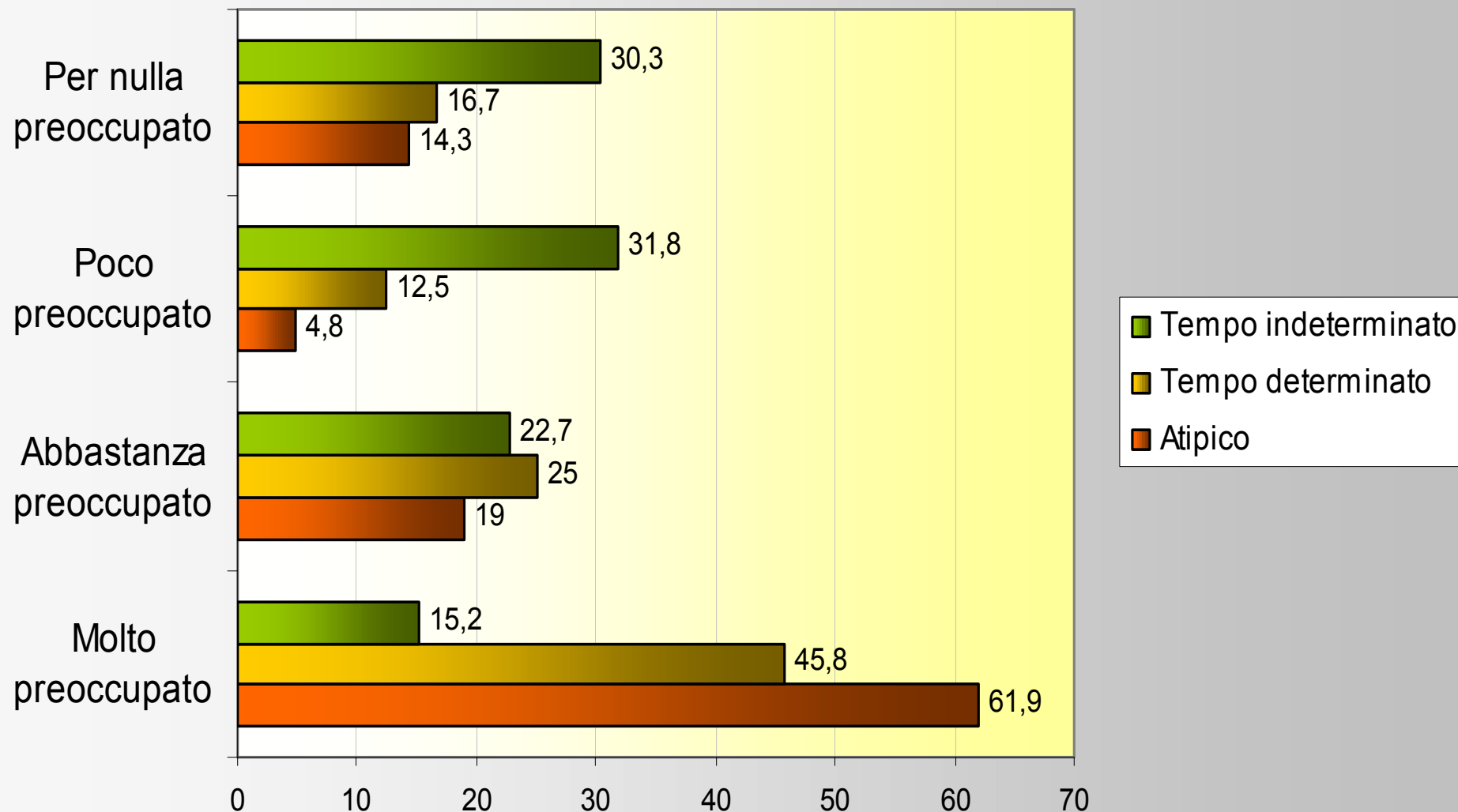
Fattori di rischio per tipologia contrattuale (val.%)



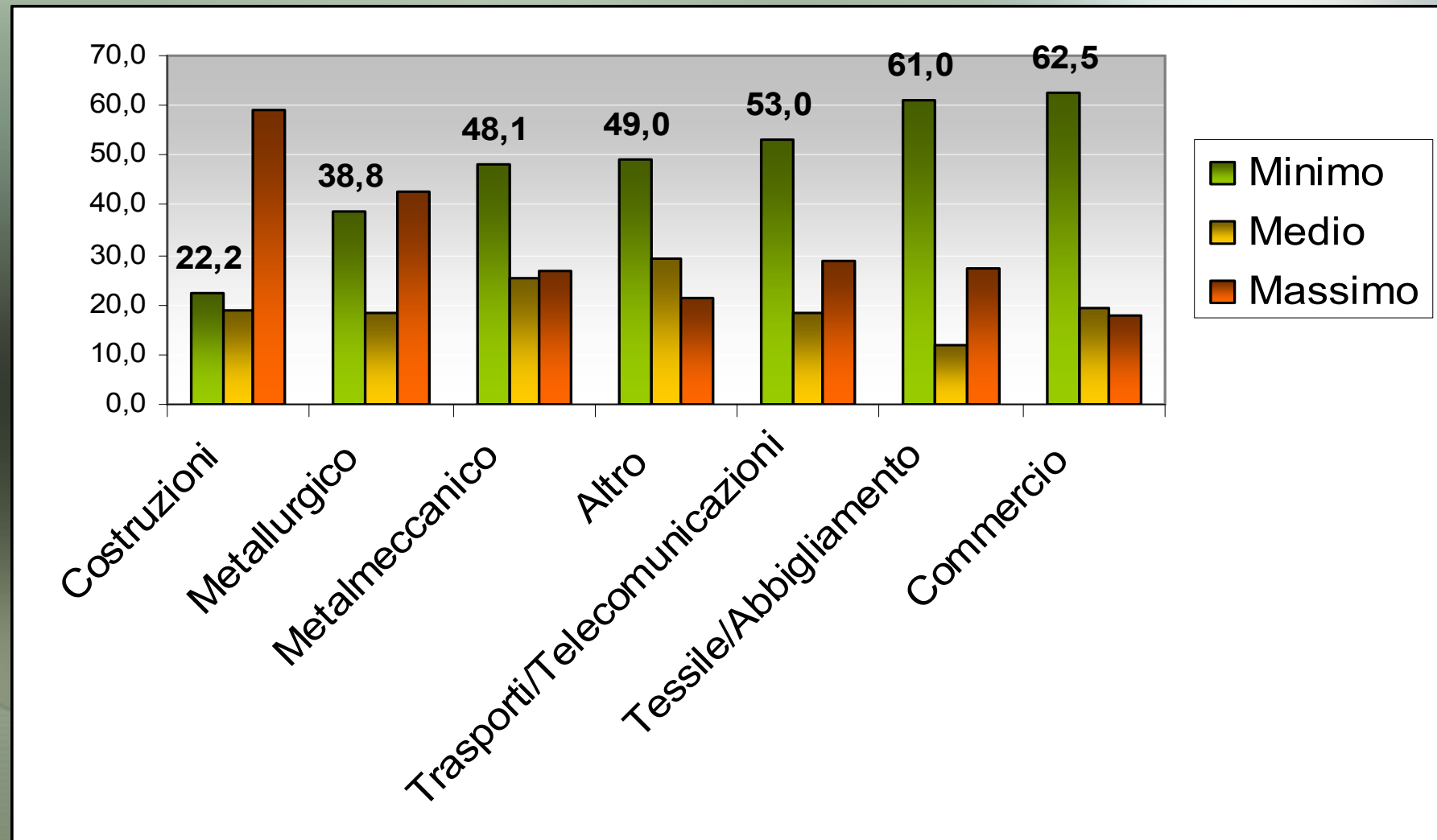
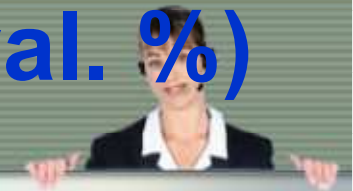
Livello di rischio per danni alla salute fisica per tipologia contrattuale (val. %)



Livello di preoccupazione perdita lavoro per tipologia contrattuale (val.%)

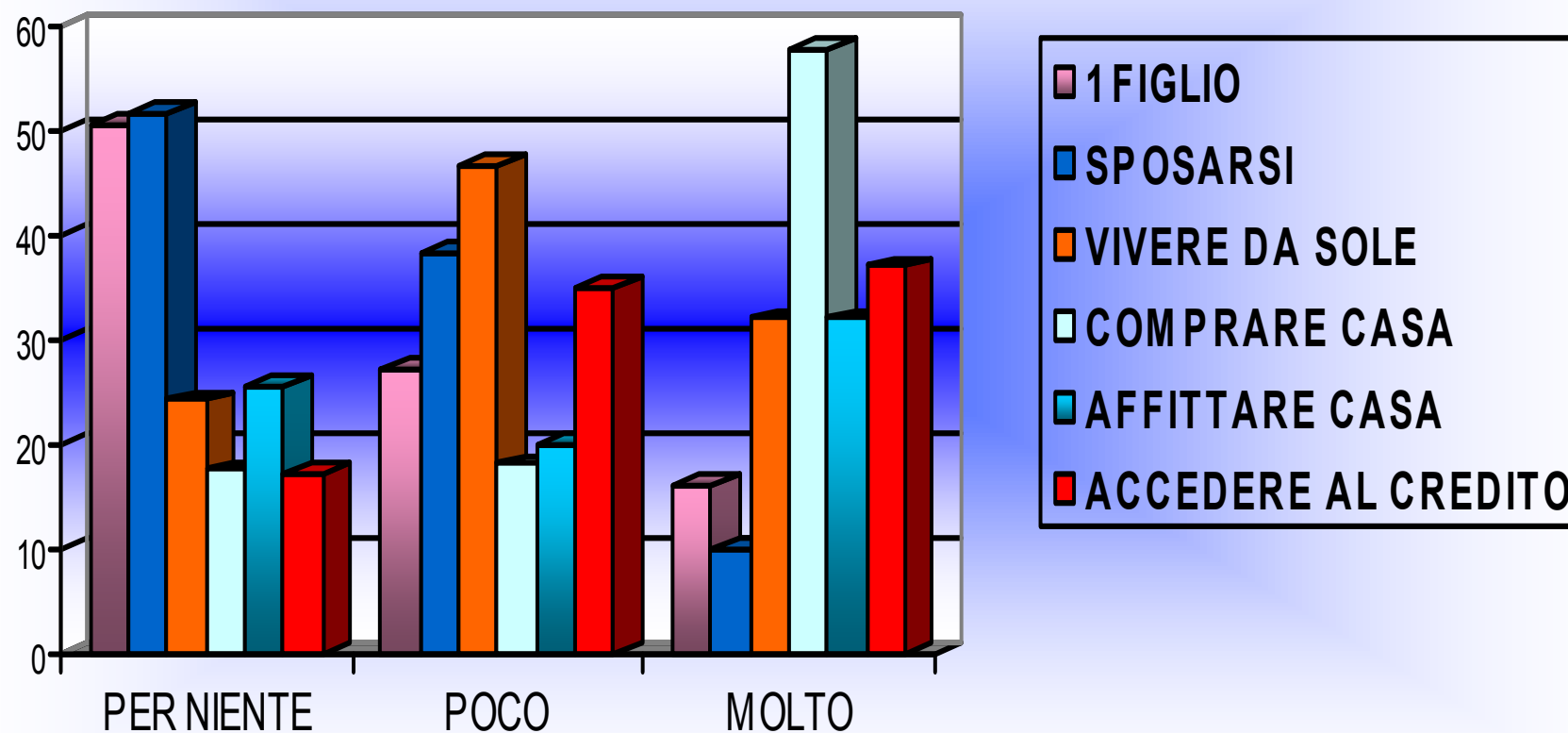


Livello di rischio per danni alla salute fisica per settori merceologici (val. %)



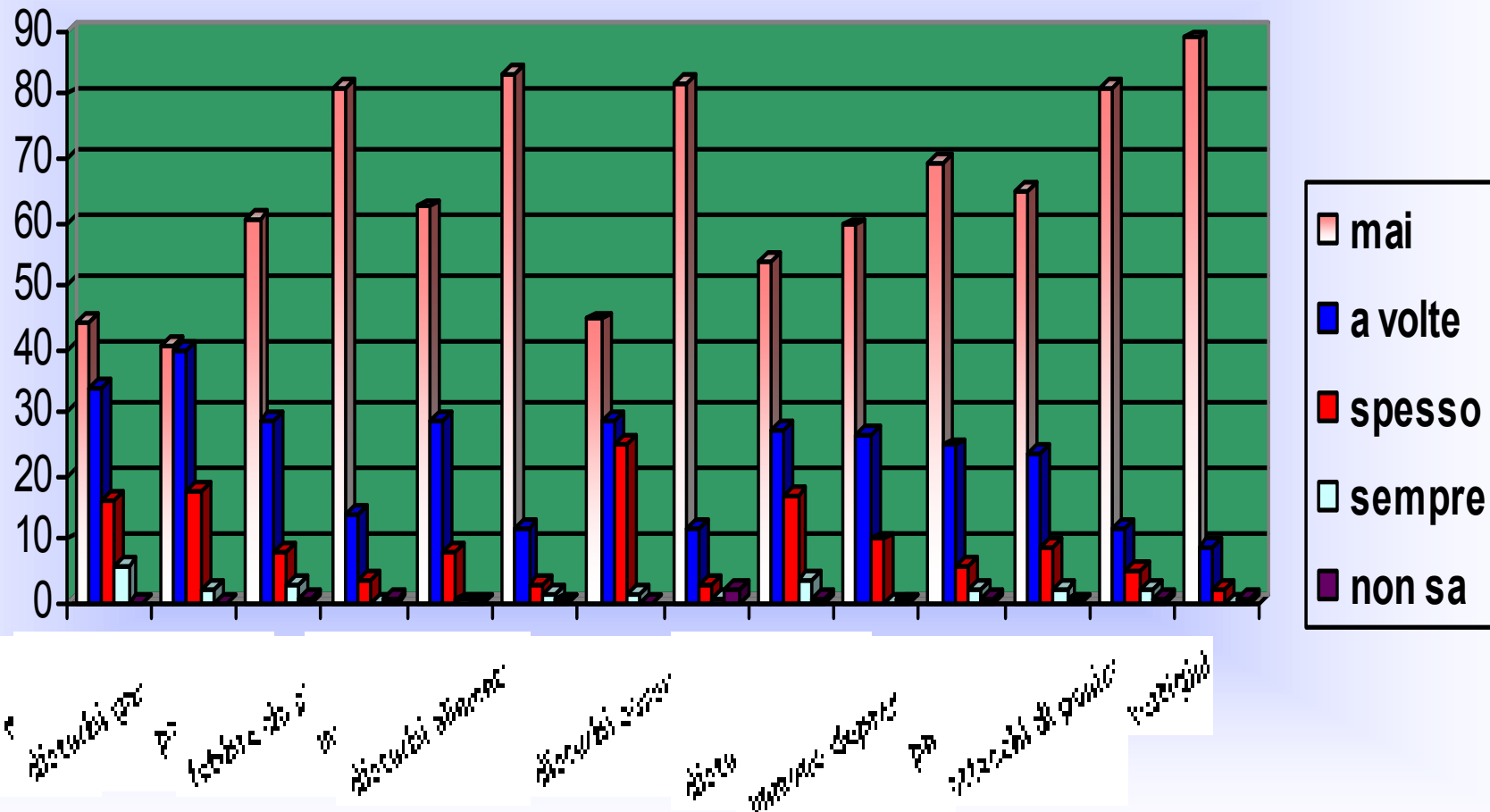


come il lavoro atipico ha influenzato nel sesso femminile la possibilità di prendere decisioni importanti





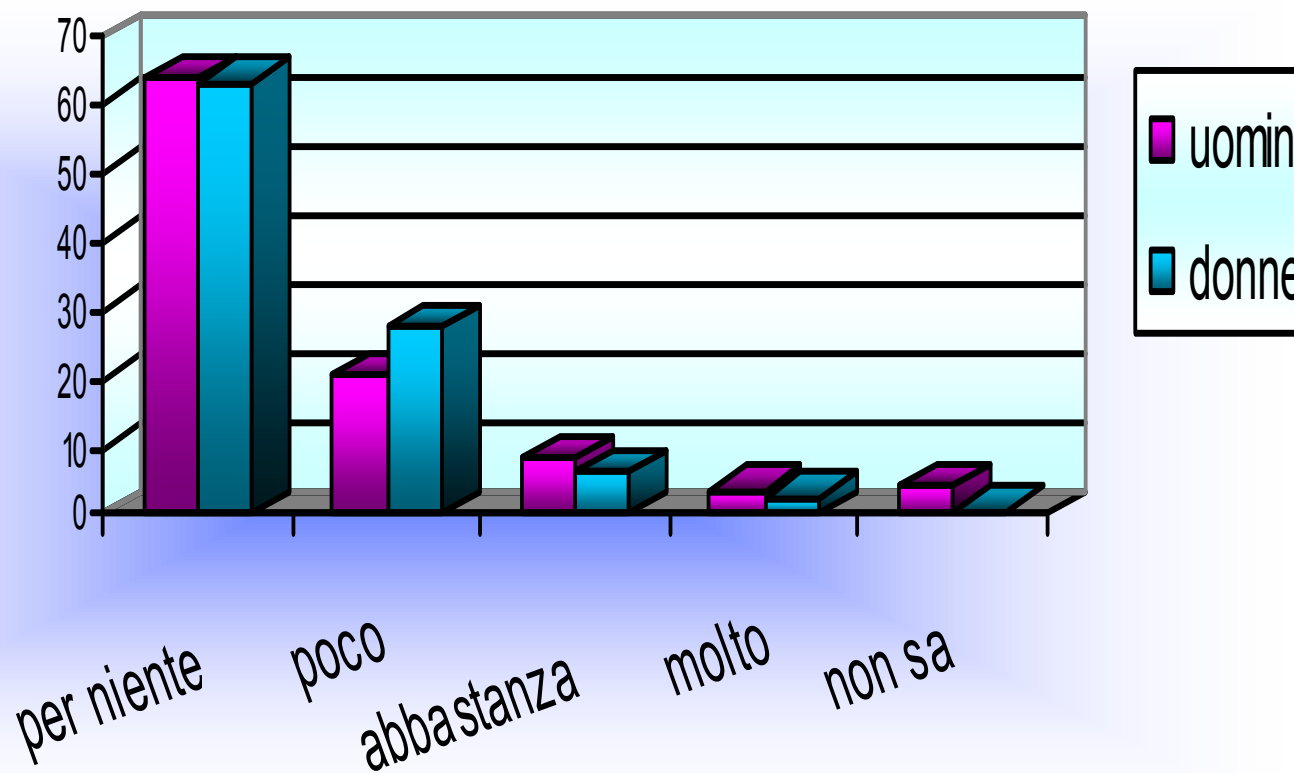
problemi psico fisici stress correlati



Preoccupazioni per la carenza di tutele



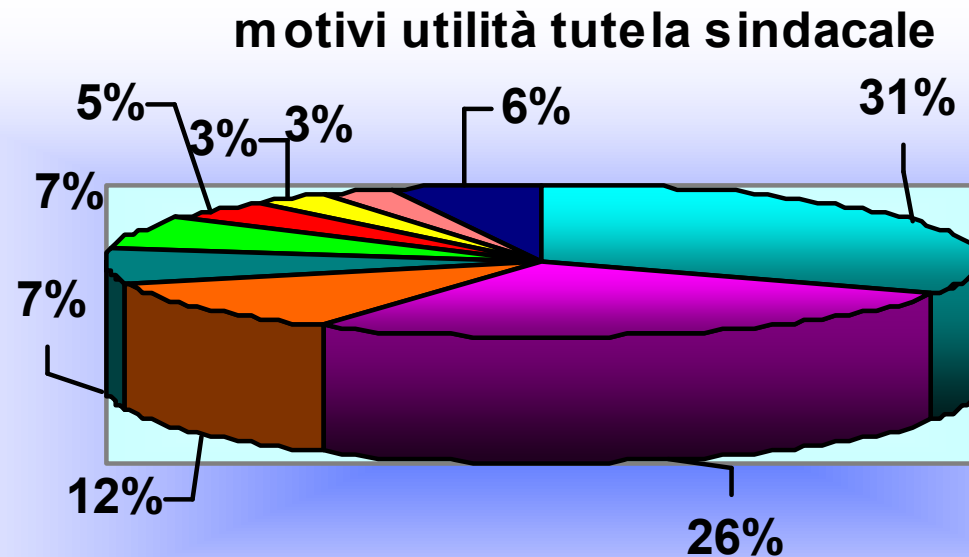
in che misura il diritto alla maternità è garantito?



Precarietà e salute



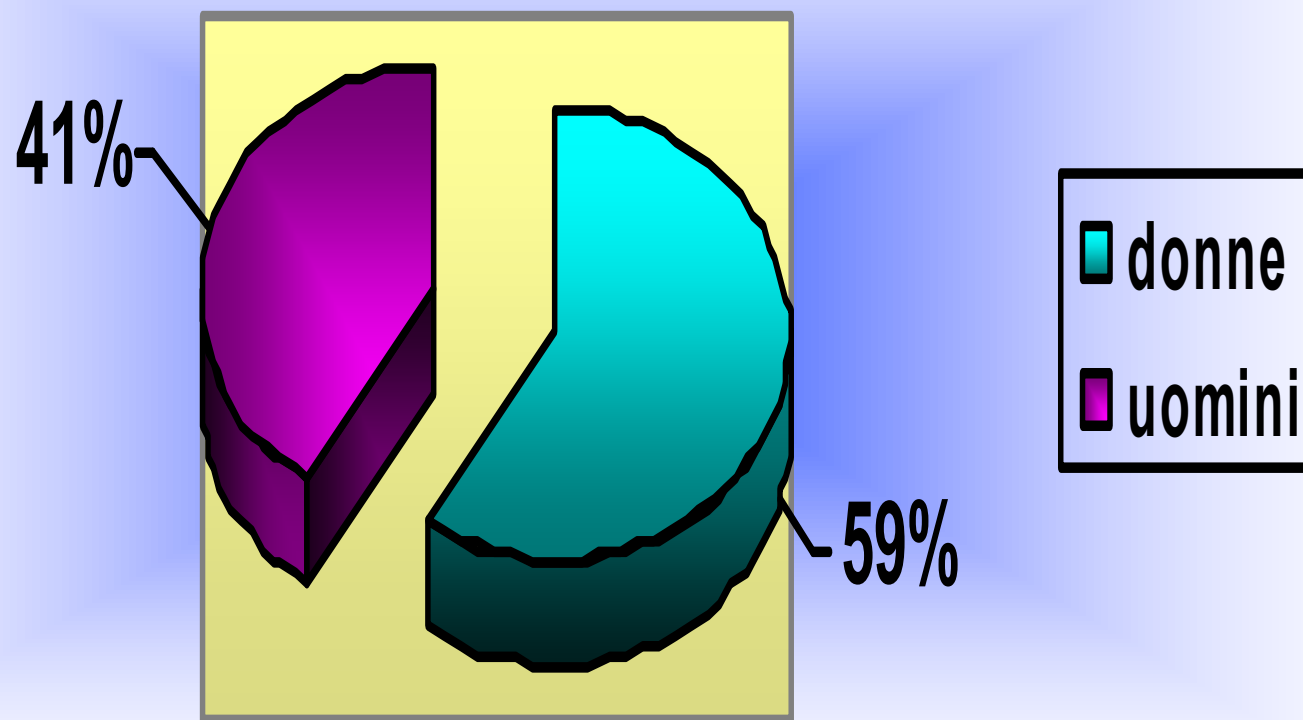
- **La scarsa tutela contrattuale e sindacale è avvertita come un problema dal 40% dei lavoratori**



tutela diritti	è utile
non è utile	non risponde
interfaccia con azienda	lavoro non tutelato da legge
lavoro precario	per avere maggiore potere contrattuale



grado di insoddisfazione per genere



Malessere



Nello sviluppo di situazioni di malessere concorrono elementi collegati al futuro pensionistico

Tra le donne il 71,5% ritiene che, al termine della propria esperienza lavorativa, la propria pensione sarà inesistente (37,5%) o comunque insufficiente a garantire una vecchiaia dignitosa (34%).

Il 34,5 % vorrebbe garantirsi una pensione integrativa ma non lo può fare, perché non ne ha i mezzi. E il pessimismo impera dal momento che il 52,2 % delle donne vede il proprio futuro economico mediocre o pessimo



Le risposte alla domanda sulla percezione del proprio livello di equilibrio psico-fisico confermano che non sono affatto pochi quelli che avvertono una instabilità di equilibrio (17,6%) o si sentono in uno stato di ansia (21,3%).

I RISULTATI DELL'INDAGINE IRES: L'IDENTIKIT

TRANSITORI (32.7%)

- ♣ La più bassa percezione dei rischi
- ♣ Prevalenza lavoratori a progetto
- ♣ Prevalenza impiegati amministrativi
- ♣ I più giovani
- ♣ Alto controllo da parte dell'azienda
- ♣ I meno sindacalizzati
- ♣ Più informati rispetto alle tutele che sulle misure di prevenzione

PREOCCUPATI (28.8%)

- ♣ Alta percezione dei rischi lavorativi
- ♣ Lavorano prevalentemente in piccole e piccolissime imprese
- ♣ Prevalenza operai
- ♣ I più preoccupati di perdere il lavoro
- ♣ I meno istruiti, i meno formati OSH
- ♣ Il più basso status socio-economico
- ♣ I più disinformati rispetto alle tutele

CONSAPEVOLI (22.7%)

- ♣ La più alta percezione dei rischi
- ♣ Poco più della maggioranza c. tempo indet.
- ♣ Lavorano prevalentemente in PMI
- ♣ La più alta professionalità richiesta
- ♣ Efficientismo esasperato, ritmi eccessivi
- ♣ Il più alto grado d'istruzione
- ♣ I più informati rispetto alle tutele INAIL
- ♣ I meno informati tutele Patronato
- ♣ I meno sindacalizzati

INSERITI (16.4 %)

- ♣ Alta soddisfazione lavorativa
- ♣ Ritengono di essere esposti a rischi minori rispetto ad altre categorie
- ♣ Prevalenza contratti a tempo indet.
- ♣ I più anziani, con il più alto status soc-ec.
- ♣ Mediamente specializzati
- ♣ I più sindacalizzati
- ♣ Mediamente disinformati



IRE

Il lavoratore atipico e il rischio infortuni



L'inserimento solo temporaneo in una azienda può essere causa di un incremento degli infortuni sul lavoro rispetto a quanto avviene nei lavoratori a tempo indeterminato.

Fattori che possono favorire gli infortuni.



scarsa conoscenza dell'ambiente

scarso addestramento

breve durata del lavoro

bassa qualifica professionale

giovane età

elementi che spesso caratterizzano i lavoratori atipici

Il lavoratore atipico e il rischio infortuni



Il tipo di lavoro che svolge, lo mette in condizione di **cambiare continuamente mansione e quindi di doversi riformare circa i rischi cui e' esposto.**

Alterna **momenti di superlavoro a momenti di lavoro normale, a periodi di disoccupazione e ciò aumenta lo stress**

che e' la causa principale di infortuni oggi in Europa.

Un altro motivo e' che **l'atipico, rispetto al lavoratore a tempo indeterminato, viene utilizzato per i lavori meno "graditi"**

che vengono accettati proprio per lo stato di precarietà.

Spesso il "momento formativo" non è adeguato alle necessità del lavoratore

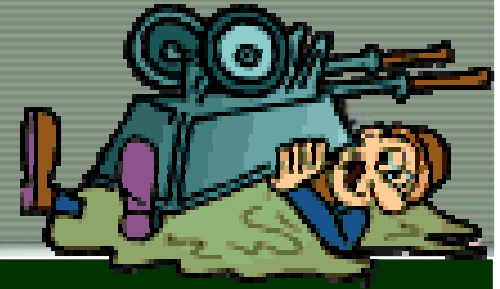
Come è stato valutato dai lavoratori l'apporto del medico competente ?



Soggetto ritenuto più idoneo a tutelare il lavoratore (scala da 1 a 5: 1=massima idoneità; 5=minima idoneità)

Graduatoria finale	Soggetti	Posizione media di scala
1	INAIL	2,21
2	Medico competente	2,79
3	Avvocato	2,97
4	Patronato	3,13
5	Assicurazione Privata	3,82

Gli infortuni



Le ricerche internazionali (3° Indagine EU della Fondazione di Dublino) e le indagini nazionali (Isfol) e locali (Torino, Emilia-Romagna, Marche, Toscana), indicano % infortuni e malattie professionali tuttora a livelli preoccupanti, con indici di rischio grave e continuo in alcuni settori (edilizia, trasporti, agricoltura).
La causa sono spesso soggetti (immigrati, lavoratori precari, donne) con formazione inadeguata specie per situazioni di rischio particolare e la diminuzione delle tutele giuridiche e previdenziali attuate con ricorso a forme irregolari di prestazioni d'opera

Infortuni ed atipici

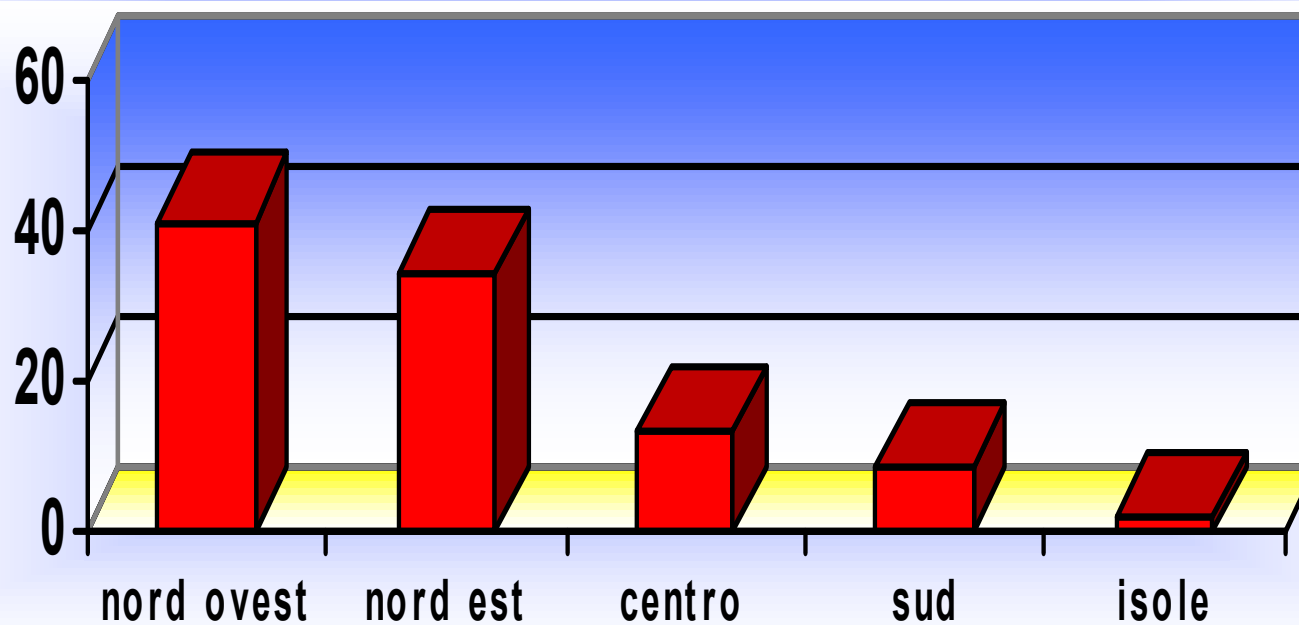


Esposizione al rischio e IdF

Lavoratori	N	stima N full-time	IdF
Interinali	430.000	130.000	~ 100
a progetto	1.000.000	800.000	~10

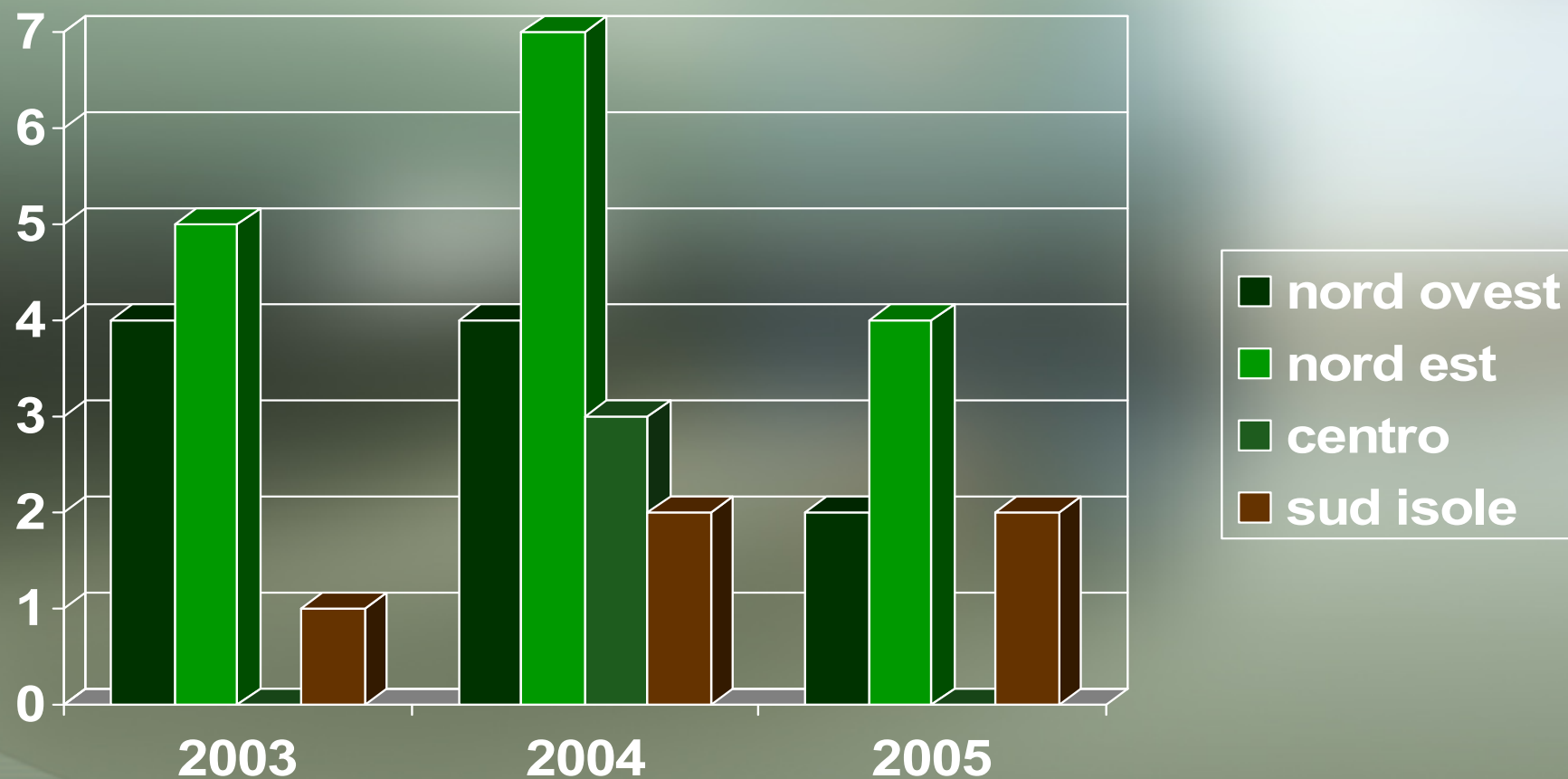


ripartizione geografica dei casi di infortunio denunciati occorsi a lavoratori interinali anni evento 2003 - 2005



■ casi di infortunio

Infortunati nel lavoro atipico casi mortali



Infortunati nei lavoratori “somministrati”



RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	2003	2004	2005	Variazione % 2005/2003	Composizione % 2005
Nord-Ovest	5.165	5.365	5.524	6,95	41,35
Nord-Est	4.892	4.733	4.598	-6,01	34,41
Centro	1.959	1.778	1.791	-8,58	13,40
Sud	784	939	1.183	50,89	8,84
Isole	174	219	265	52,30	1,98
ITALIA	12.974	13.034	13.361	2,98	100,00

**Lavoro flessibile e
medico competente**



Atipici : condizioni lavorative determinanti stress



Sotto il profilo anamnestico-clinico

vengono sempre più segnalate le situazioni di insoddisfazione, di stress e di problemi correlati allo scarso contenuto delle mansioni ed insoddisfazione



In particolare i fenomeni di malessere sono determinati da



**durata breve del rapporto di lavoro con
turni numerosi
difficoltà di integrazione nel sistema
di sicurezza aziendale
occupazione prevalente in settori più a rischio
quali il metalmeccanico, l'edilizia, l'agricoltura,
svolgimento di mansioni a basso
contenuto professionale,
rilevante presenza di immigrati
con problemi di inserimento,
manodopera con basso profilo scolastico
lavoratori con ridotte esperienze lavorative
minore opportunità di formazione
e livelli più bassi di formazione**

La nuova concezione della salute



**“Bene essenziale
per lo sviluppo sociale,
economico e personale”
che vede
nelle “persone stesse
la maggiore
risorsa”** *(Carta di Ottawa)*

inoltre



Intesa Stato-Regioni (23.3.2005) sancisce coordinamento per piani di prevenzione globali con integrazioni delle componenti mediche su incidenti stradali, domestici e sul lavoro
Superamento di barriere "disciplinari" e forte supporto globale all'integrazione, alla crescita collettiva degli operatori sanitari, al miglioramento della qualità delle prestazioni, ad una tutela della salute integrata, ad un supporto che porti ad una maggiore efficacia degli interventi complessivi di prevenzione

Necessità conseguenti



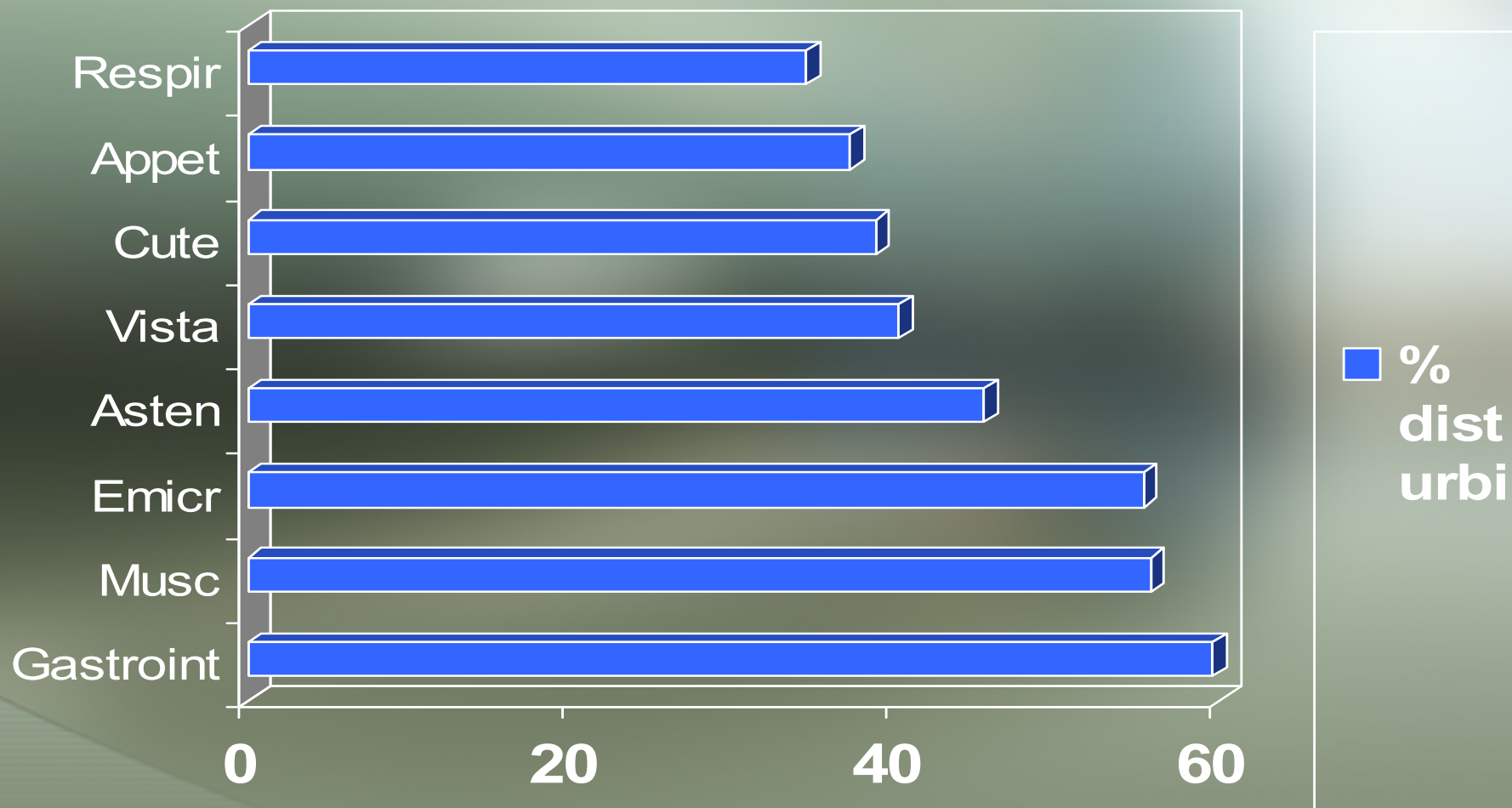
Maggiore integrazione con i medici di base su tutti gli aspetti della medicina del lavoro (sinergie operative) specialmente quelli che riguardano condizioni di minore o difficile tutela (extracomunitari, lavoratrici madri, minori, assunzione di sostanze psicotrope, lavoratori temporanei e precari, attività svolte in ambito particolare..ecc..)

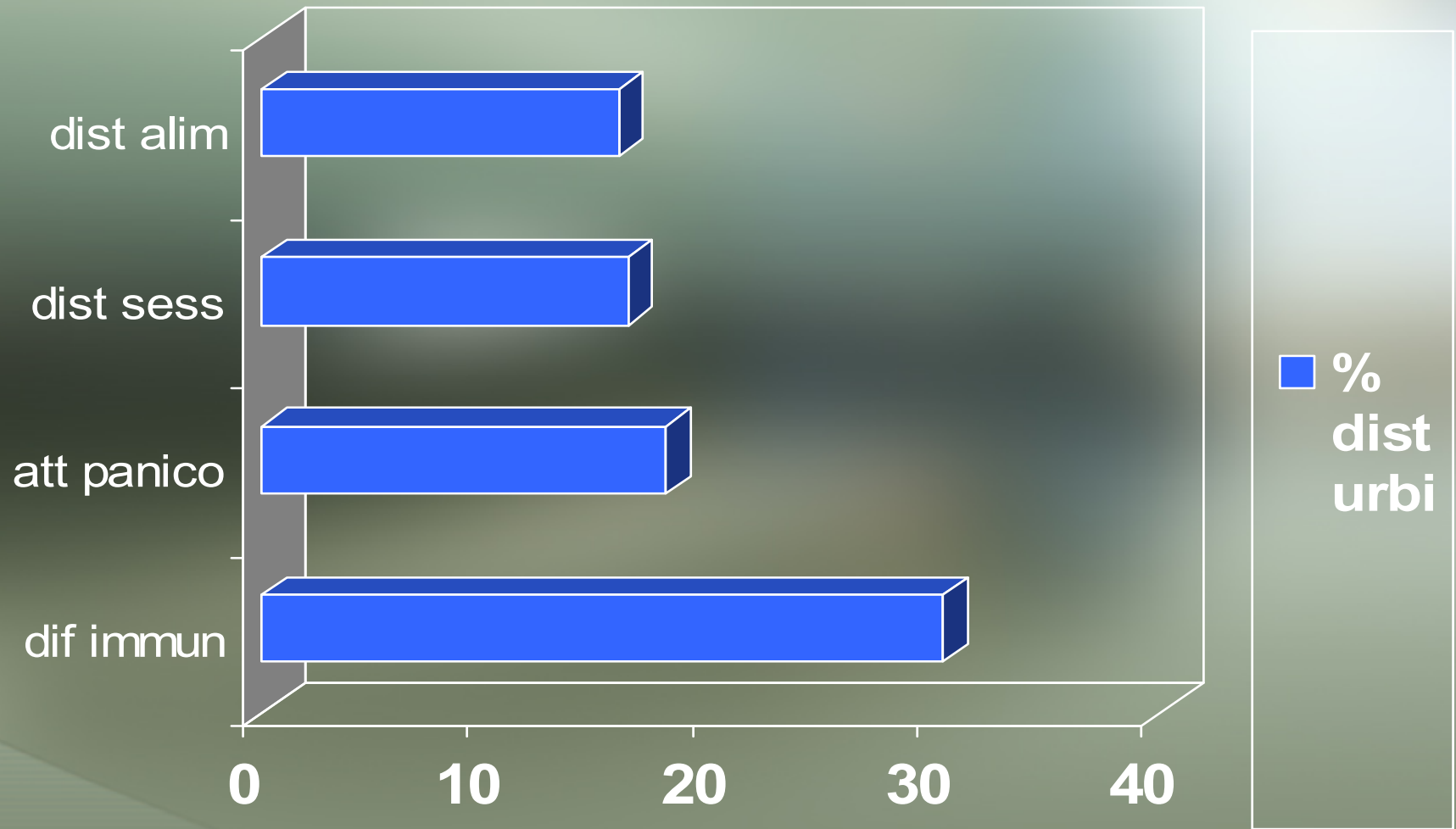
Sorveglianza sanitaria



**una discreta aliquota di lavoratori non sembra essere sottoposta al controllo periodico (37% nella ricerca effettuata nelle Marche)
la condizione viene giustificata dal ridotto arco temporale in cui viene svolta l'attività e dalla mancata coincidenza con le visite periodiche effettuate per gli altri dipendenti.**

I disturbi lamentati dai lavoratori flessibili





Problemi particolari nel distacco



**che si realizza quando il datore di lavoro,
per proprio interesse, pone
temporaneamente uno o più
lavoratori a disposizione di un
altro soggetto per la esecuzione
di una determinata attività lavorativa.**

La sorveglianza sanitaria in tal caso



**Può essere effettuata da distaccante
o a cura del DL ove il "flessibile"
è distaccato a condizione
che possano essere
accuratamente controllati
tutti i fattori di rischio**

LAVORO OCCASIONALE



lavoro occasionale
(prestazioni occasionali
generiche)
art. 61 co. 2 D.Lgs. 276/2003

lavoro accessorio
(prestazioni occasionali di tipo
accessorio) artt. 70 ss. D.Lgs.
276/2003

CARATTERISTICHE

	LAVORO OCCASIONALE	LAVORO ACCESSORIO
numero committenti	un solo committente	anche più committenti
Durata complessiva	Non superiore ai 30 gg. nel corso dell'anno solare	Non superiore ai 30 gg. nel corso dell'anno solare
limite compenso	5000 €	3000 €
ambito soggettivo e oggettivo applicazione	limitazioni soggettive previste per lavoro a progetto	soggetti e ambiti definiti

Staff Leasing a tempo indeterminato



Pulizia, servizi di vigilanza e custodia e portineria, lavori di facchinaggio
Servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico,
Servizi di trasporto di persone, macchinari, merci
Servizi di assistenza e cura alla persona
Servizi di ristorazione
Gestione di biblioteche, archivi, magazzini, servizi di economato, call center
consulenza direzionale, sviluppo organizzativo, gestione del personale, ricerca e selezione del personale



**La situazione lavorativa,
sicura o precaria, è il primo
fattore che influisce
anche sulla vita
sociale di una comunità**



Insoddisfazione nel privato, per la impossibilità per i lavoratori "flessibili" di crearsi una famiglia propria, di accedere ad un mutuo per comprare la casa e a volte anche per difficoltà per un contratto di affitto, sono denunciati dal 76% delle donne e dal 53% degli uomini.

Precarietà e benessere



La precarietà lavorativa condiziona più le scelte di maternità che quelle di paternità ;
la percentuale di donne che ritengono tutto sommato elevata l'influenza della atipicità del proprio rapporto di lavoro sulla possibilità di fare un figlio è pari al 32,8%, a fronte di un dato maschile del 27%.

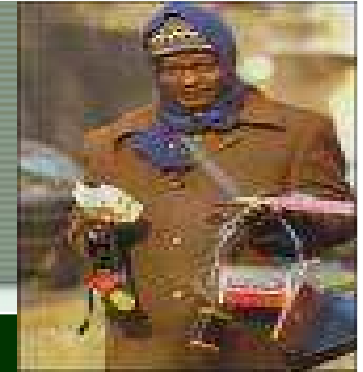
Al contrario, sono soprattutto gli uomini ad affermare che il fatto di essere un lavoratore atipico ha condizionato molto o abbastanza la possibilità di sposarsi (34,1%, contro il 28,8% delle donne)



**Spiegabile e giustificata ,
a questo punto, la comparsa di ansia,
depressione e malattie psicosomatiche
che peraltro sono denunciate
con frequenza.**

**La maggior parte delle donne
lamenta stati d'ansia, dovuti alla
preoccupazione per la mancanza
di stabilità e
l'impossibilità di avere figli**

la posizione più marginale è delle donne e di immigrati



Nel mercato del lavoro globale sono loro riservate le condizioni di lavoro peggiori, anche dal punto di vista dei rischi occupazionali.

Nelle zone povere, la delocalizzazione e l'apertura di insediamenti ha portato ad un massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, appunto perché si tratta in genere di manodopera scarsamente qualificata e con costi del lavoro più bassi di quelli maschili.

Agli immigrati sono in genere riservati i lavori più pericolosi, più "sporchi", più precari e peggio retribuiti (occupazioni saltuarie, lavoro irregolare, attività discontinue ed "altamente flessibili")

Secondo la ricerca EURISPES



Nello sviluppo di situazioni di malessere concorrono elementi collegati al futuro pensionistico, dato che il 71,5% ritiene che, al termine della propria esperienza lavorativa, la propria pensione sarà inesistente (37,5%) o comunque insufficiente a garantire una vecchiaia dignitosa (34%). Per questo motivo il 34,5 % vorrebbe garantirsi una pensione integrativa ma non la può fare, perché non ne ha i mezzi. E, in definitiva, il pessimismo impera dal momento che il 52,2 % delle donne vede il proprio futuro economico mediocre o pessimo.

La sorveglianza sanitaria



dovrebbe sempre essere effettuata nei casi in cui è prevista dalle vigenti norme di legge; casi straordinari di sorveglianza sanitaria non previsti espressamente dalla normativa dovrebbero sempre essere oggetto di accurata valutazione con riguardo all'aspetto epidemiologico, alla più consolidata letteratura medica , alle linee guida esistenti.



Nel caso, il ricorso alla sorveglianza sanitaria potrà essere considerato non in violazione dell'art.5 della Legge 300 solo se assolutamente giustificato, previsto e validato dal MC nel documento di valutazione dei rischi se considerato in sostanza intervento generale di prevenzione in presenza di un rischio residuo non altrimenti eliminabile.

Le linee guida SIMLII 2004



Forniscono alcune indicazioni in relazione alla somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale), al lavoro part time, alla attività dei call center, alle attività a tempo determinato, al mobile work ed al tele lavoro, al lavoro all'estero, al lavoro a turni e notturno, ai lavori a progetto (collaborazioni coordinate)

per i prestatori di lavoro “somministrato”



E' condiviso che la sorveglianza sanitaria dovrà essere effettuata dal medico competente dell'impresa utilizzatrice.

Le linee guida del Piemonte, rispecchiano valutazioni anche di altre Regioni ed ASL

In occasione della prima visita il medico competente dovrà fornire una copia della cartella sanitaria all'impresa utilizzatrice ed una all'impresa fornitrice che ha stipulato il contratto ed una copia al lavoratore.

In caso di prestazione di lavoro presso un'altra impresa utilizzatrice il medico competente, della nuova azienda provvederà ad aggiornare la cartella sanitaria in possesso dell'impresa fornitrice, la copia del lavoratore, ne tiene traccia presso l'impresa utilizzatrice prima di restituirla alla cessazione dell'impiego anche all'impresa fornitrice.

Sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori flessibili



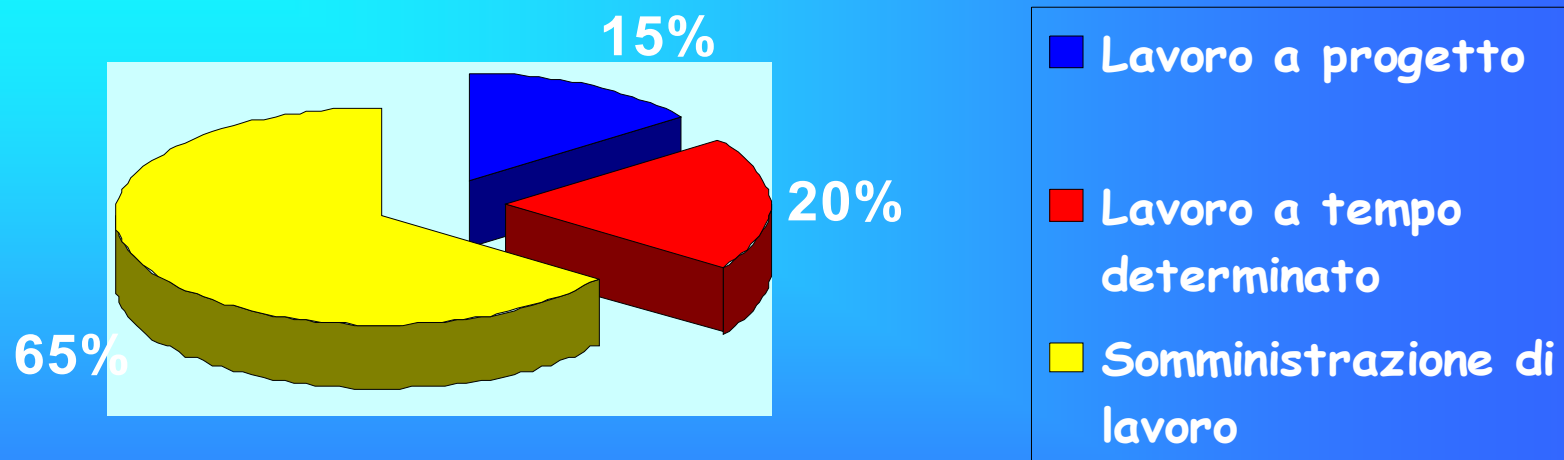
- **Influirà anche la recente sentenza della Cassazione**

proposte

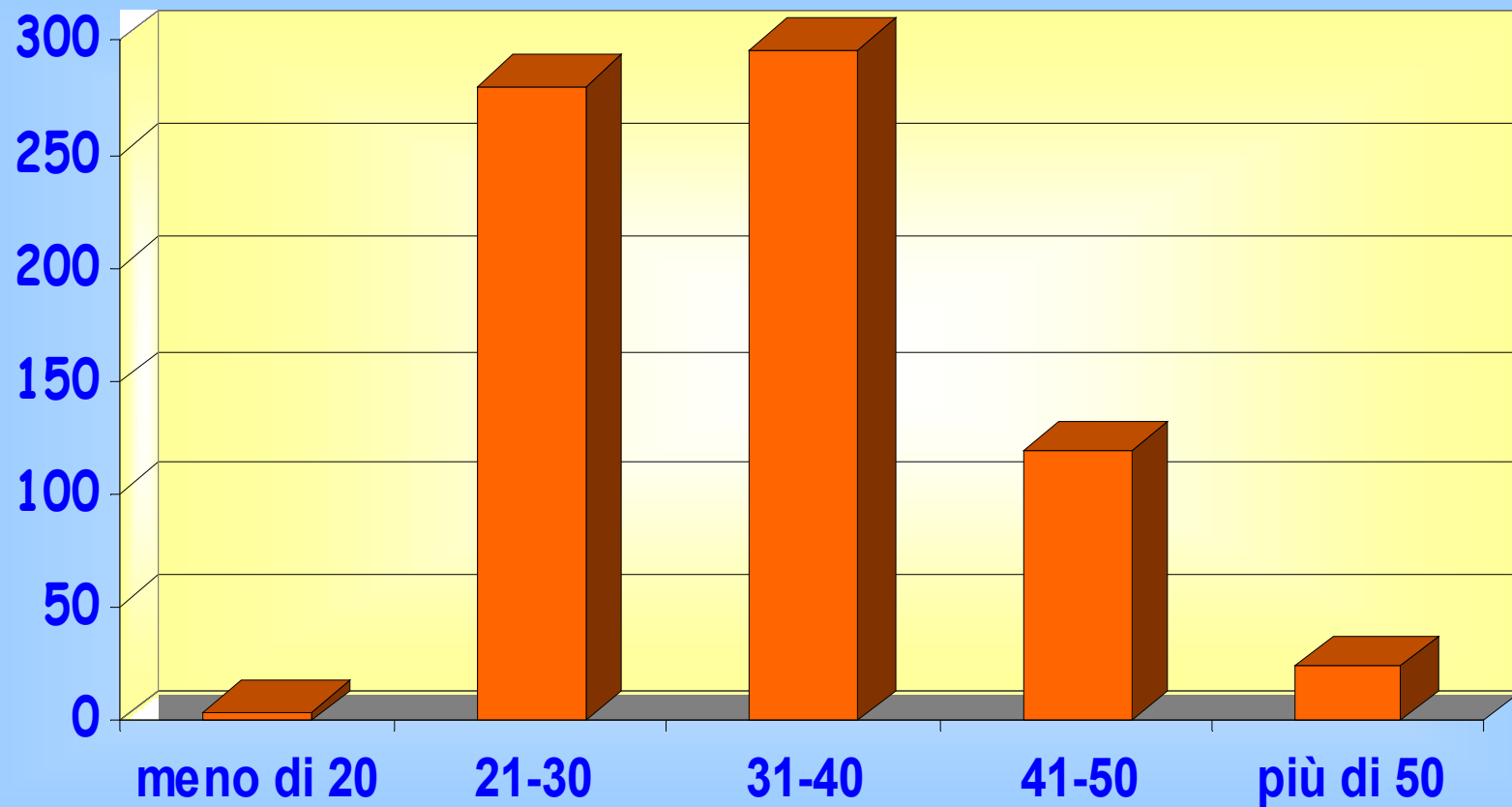


- **da parte del legislatore:** emanazione di espliciti richiami alla salute e sicurezza del lavoratore atipico che disciplinino le condizioni ancora prive di tutela;
- **da parte dell'organo di vigilanza:** ricerca di modelli e strumenti di controllo adeguati ad esplorare realtà così particolari;
- **da parte della comunità scientifica:** approfondimenti sul profilo di rischio del lavoro atipico, sui metodi e strumenti di valutazione, sulle procedure di applicazione delle misure preventive (ambientali, impiantistiche, organizzative, inf/formative, protezione individuale) ivi compreso il controllo sanitario dei lavoratori.

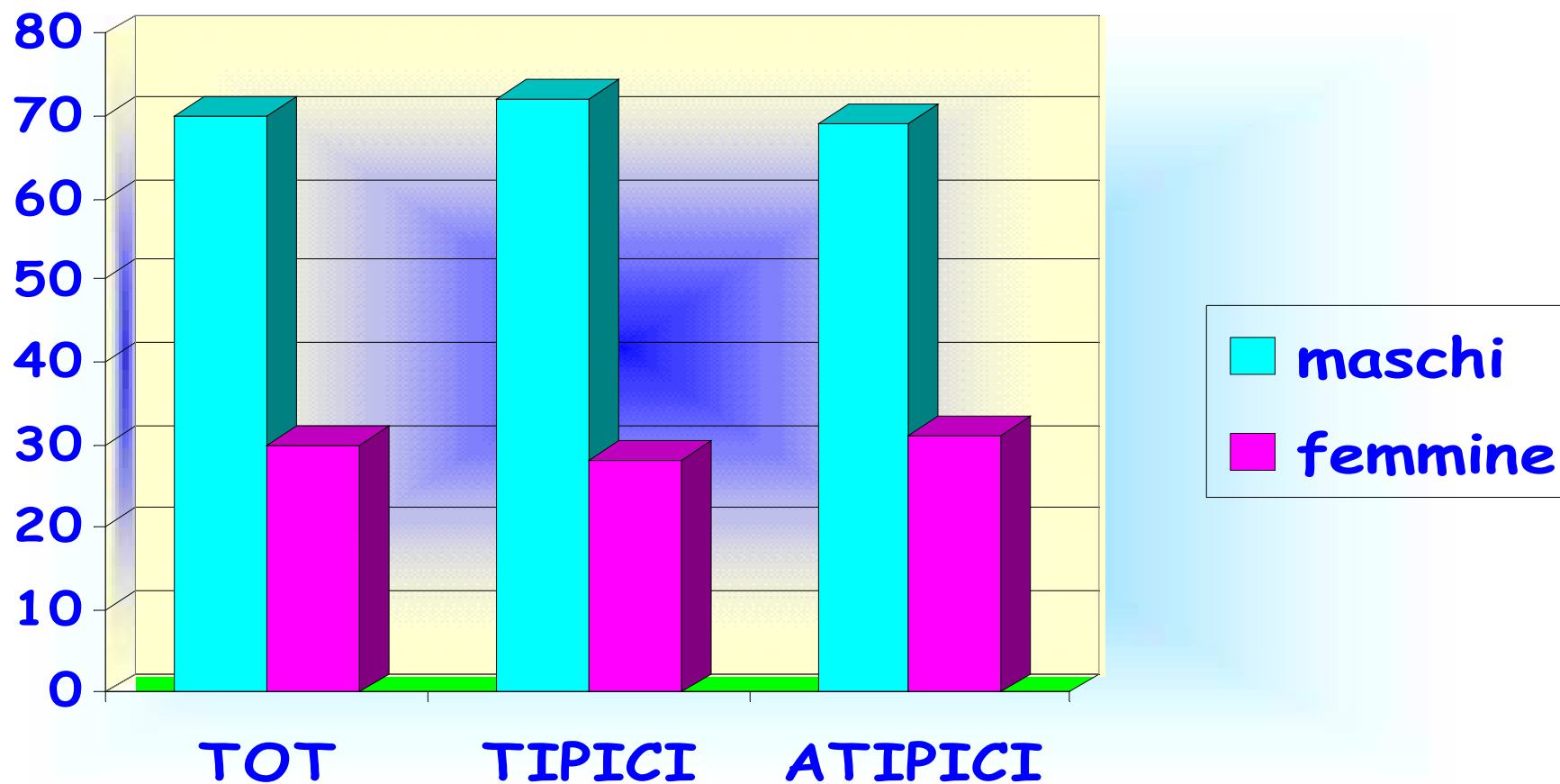
DIVERSE FORME DI LAVORO ATIPICO NEL TERRITORIO DELLA ASL



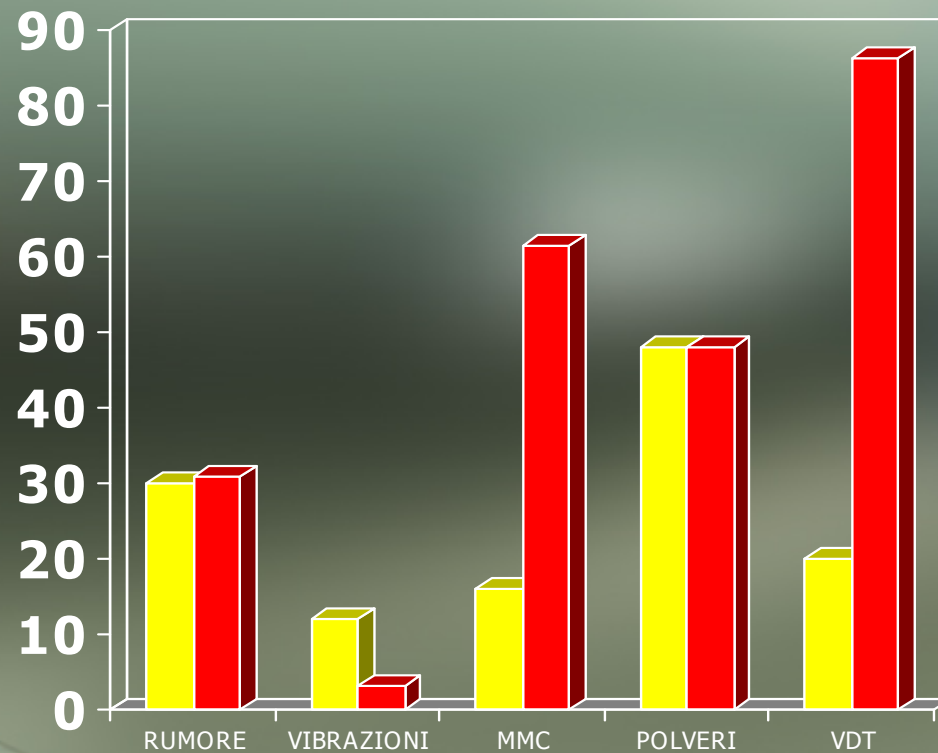
FASCE D'ETA' DEI LAVORATORI ATIPICI



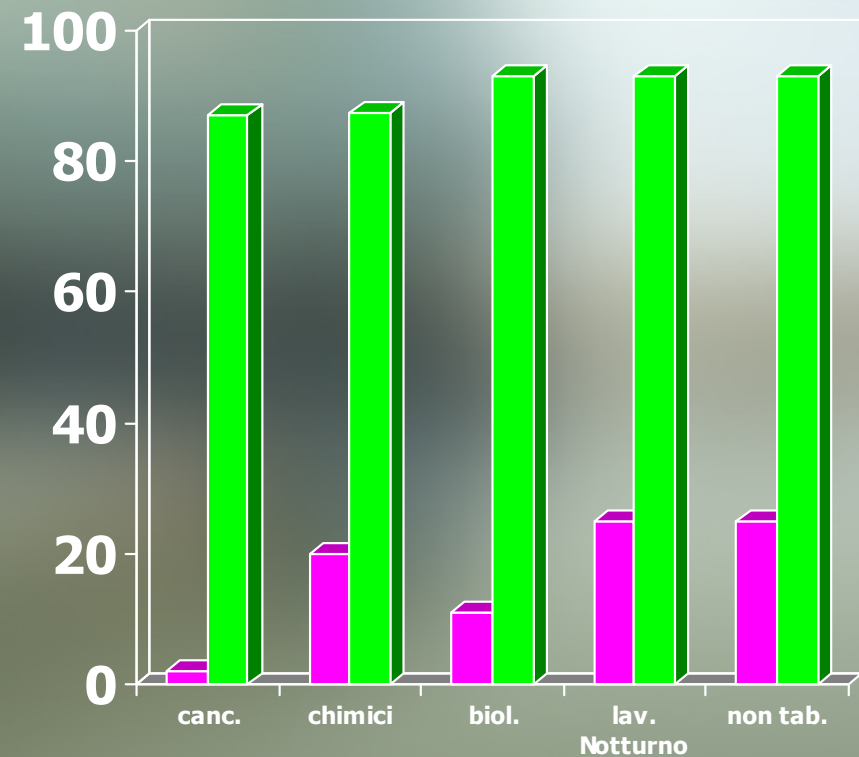
DISTRIBUZIONE PER GENERE



RISCHI PROFESSIONALI (VALORI IN PERCENTUALE)

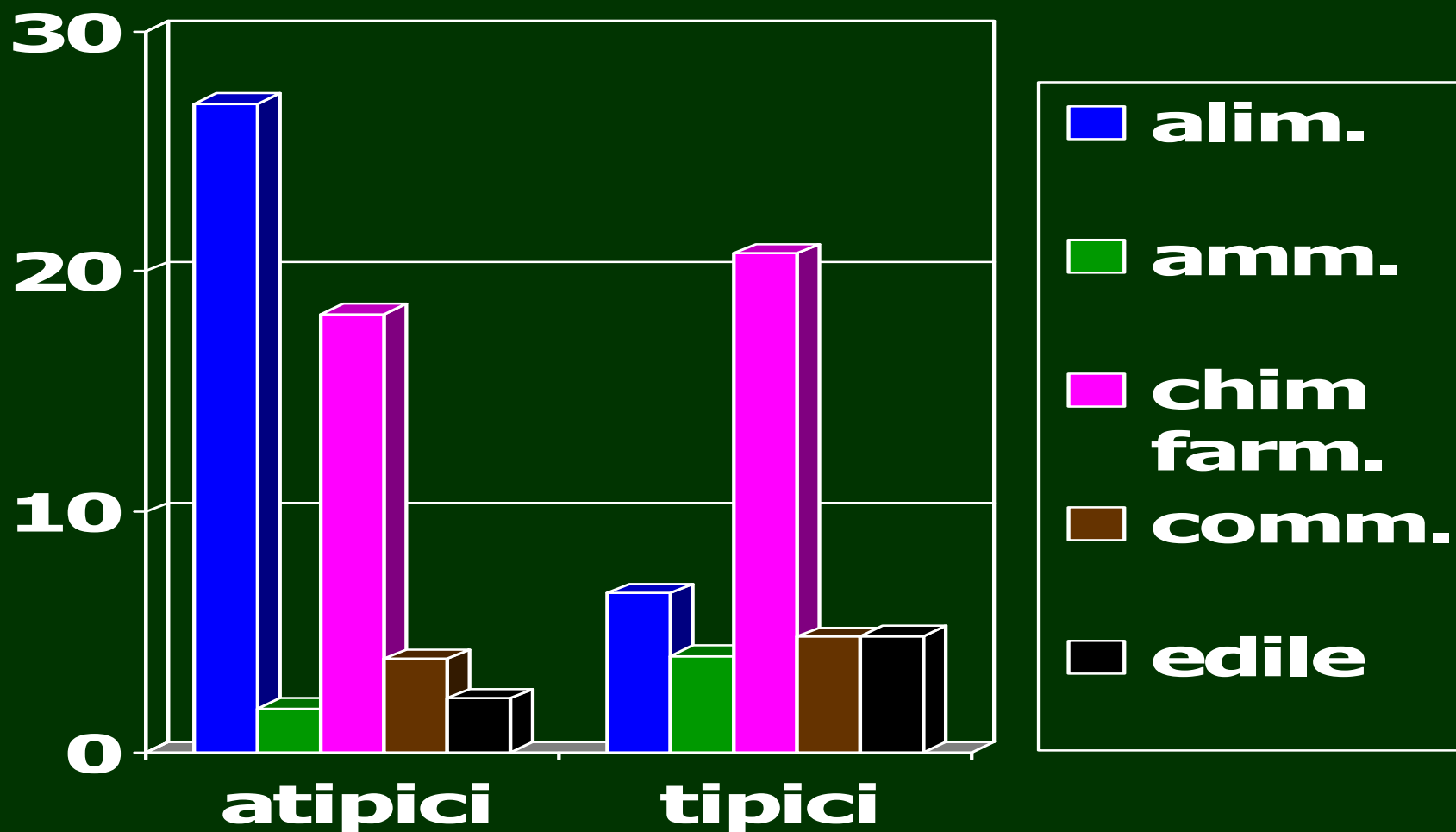


■ ATIPICI ■ TIPICI

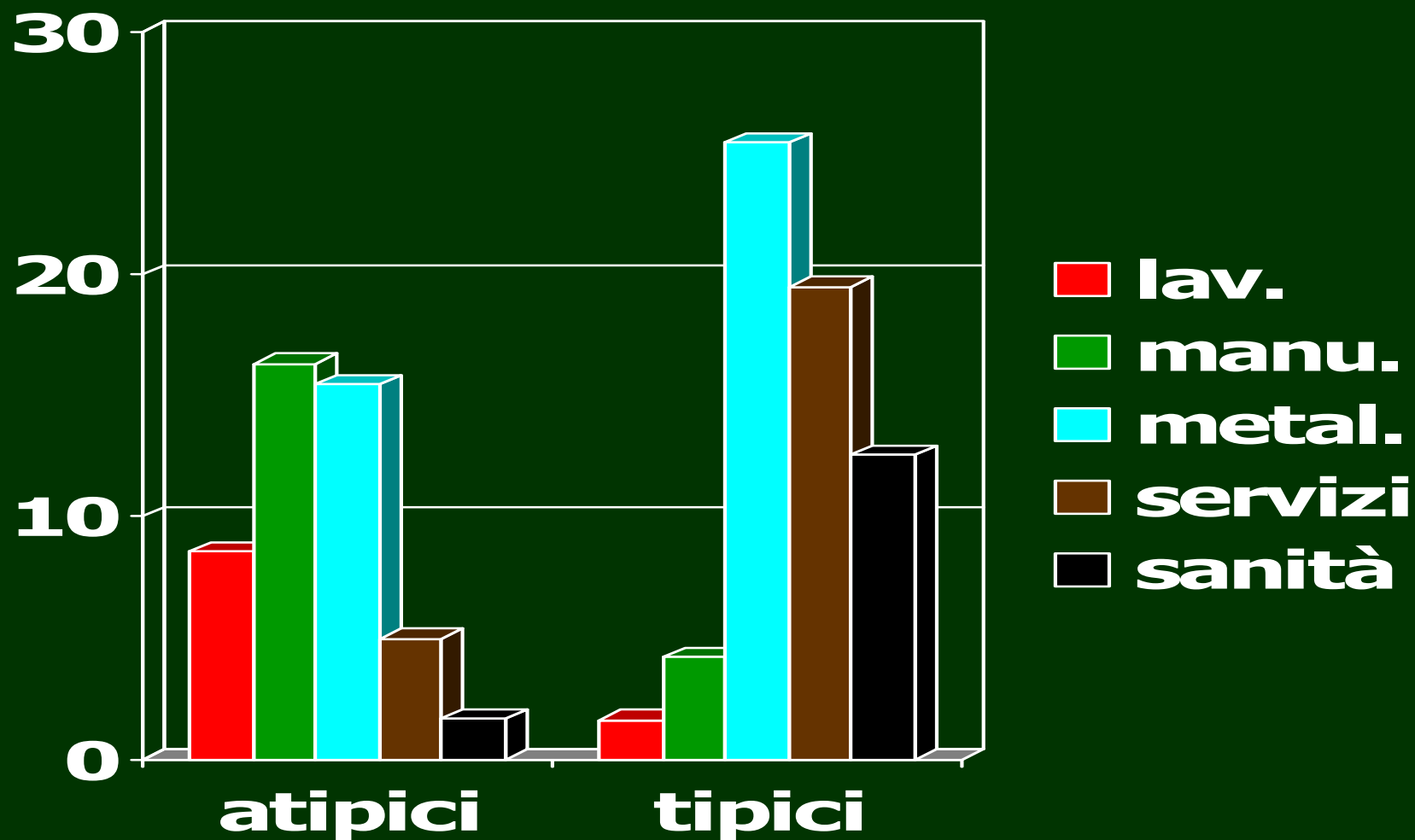


■ ATIPICI ■ TIPICI

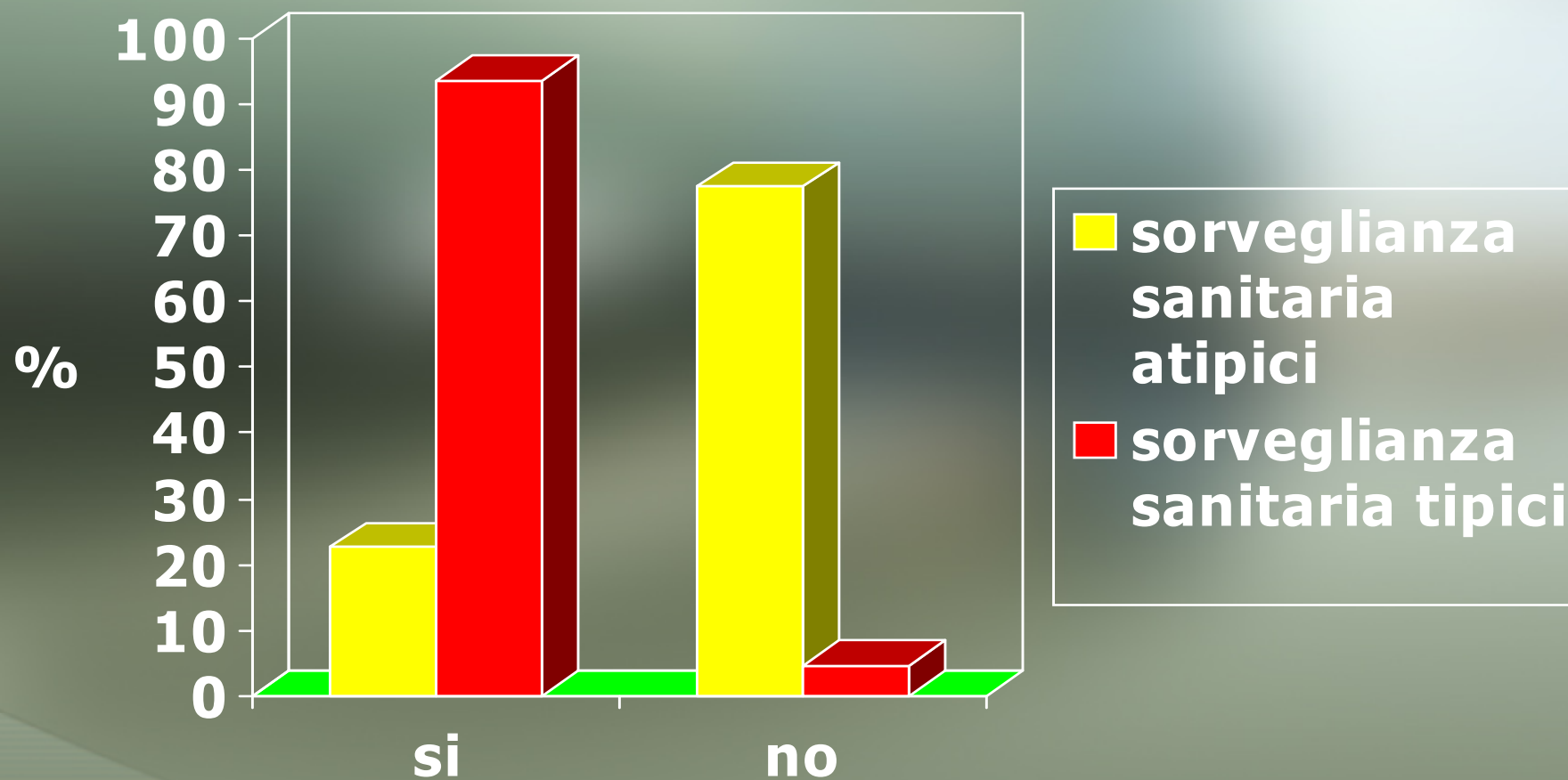
La distribuzione dei flessibili



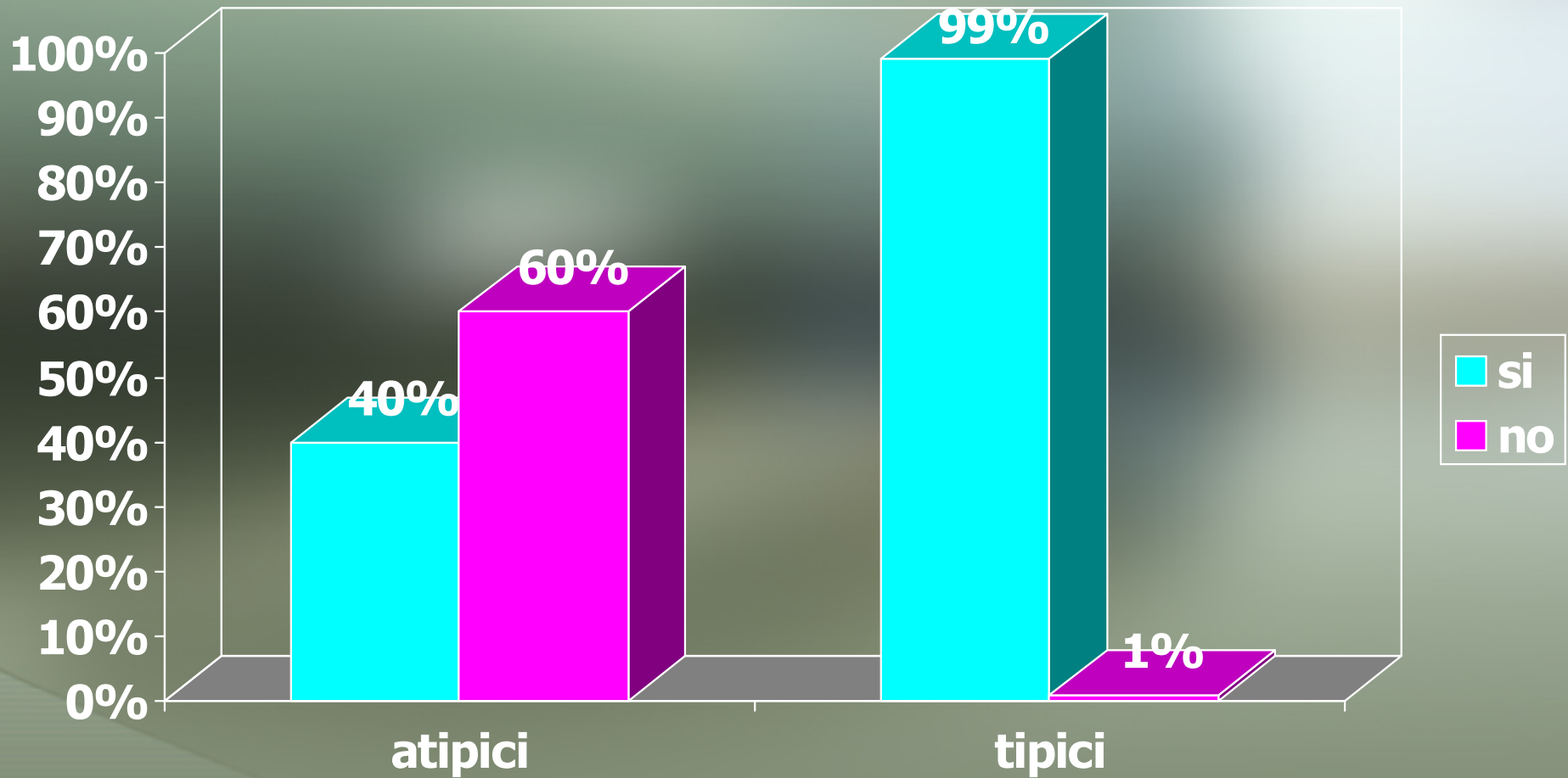
La distribuzione dei flessibili



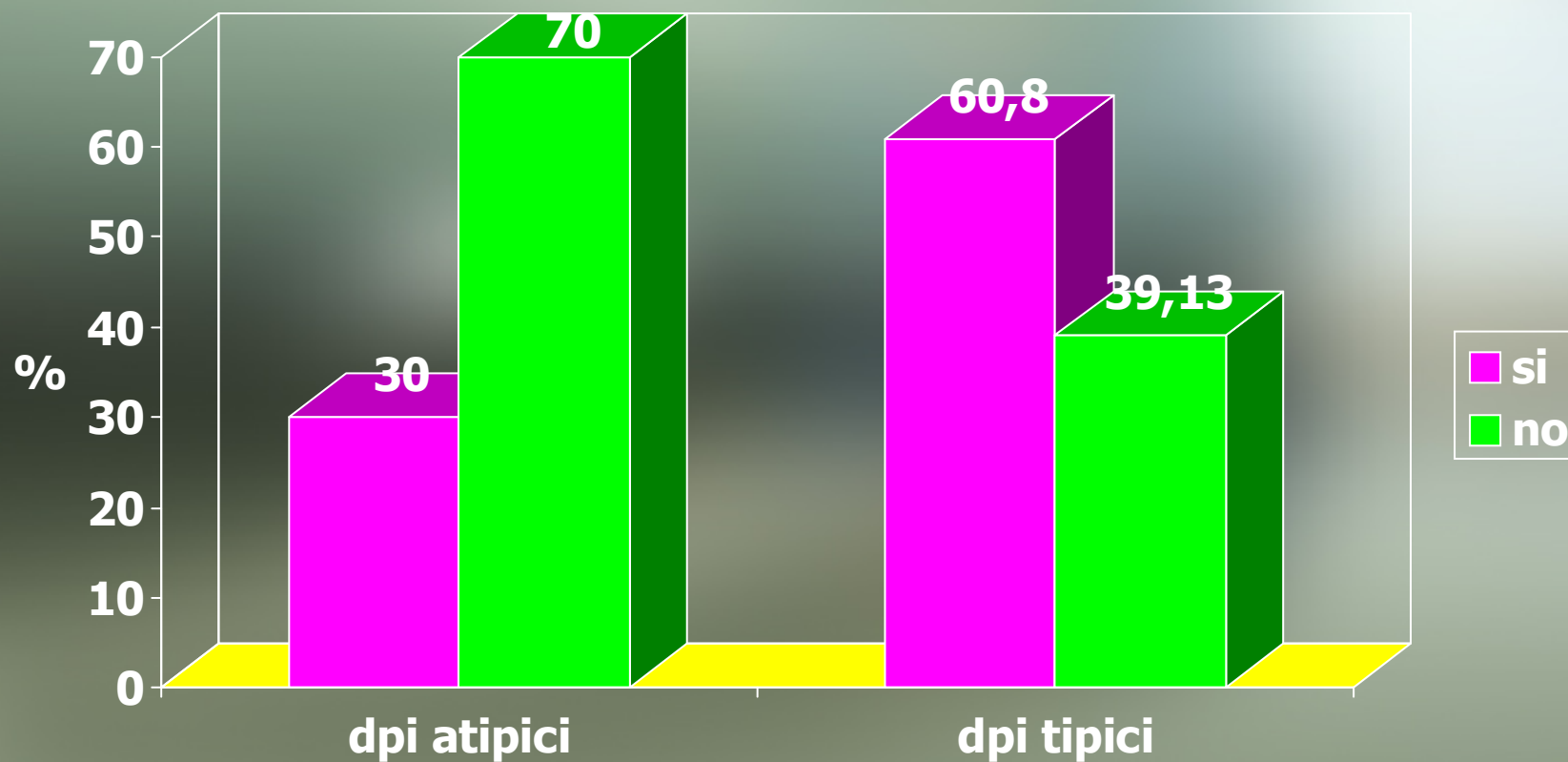
SORVEGLIANZA SANITARIA LAVORATORI TIPICI ED ATIPICI



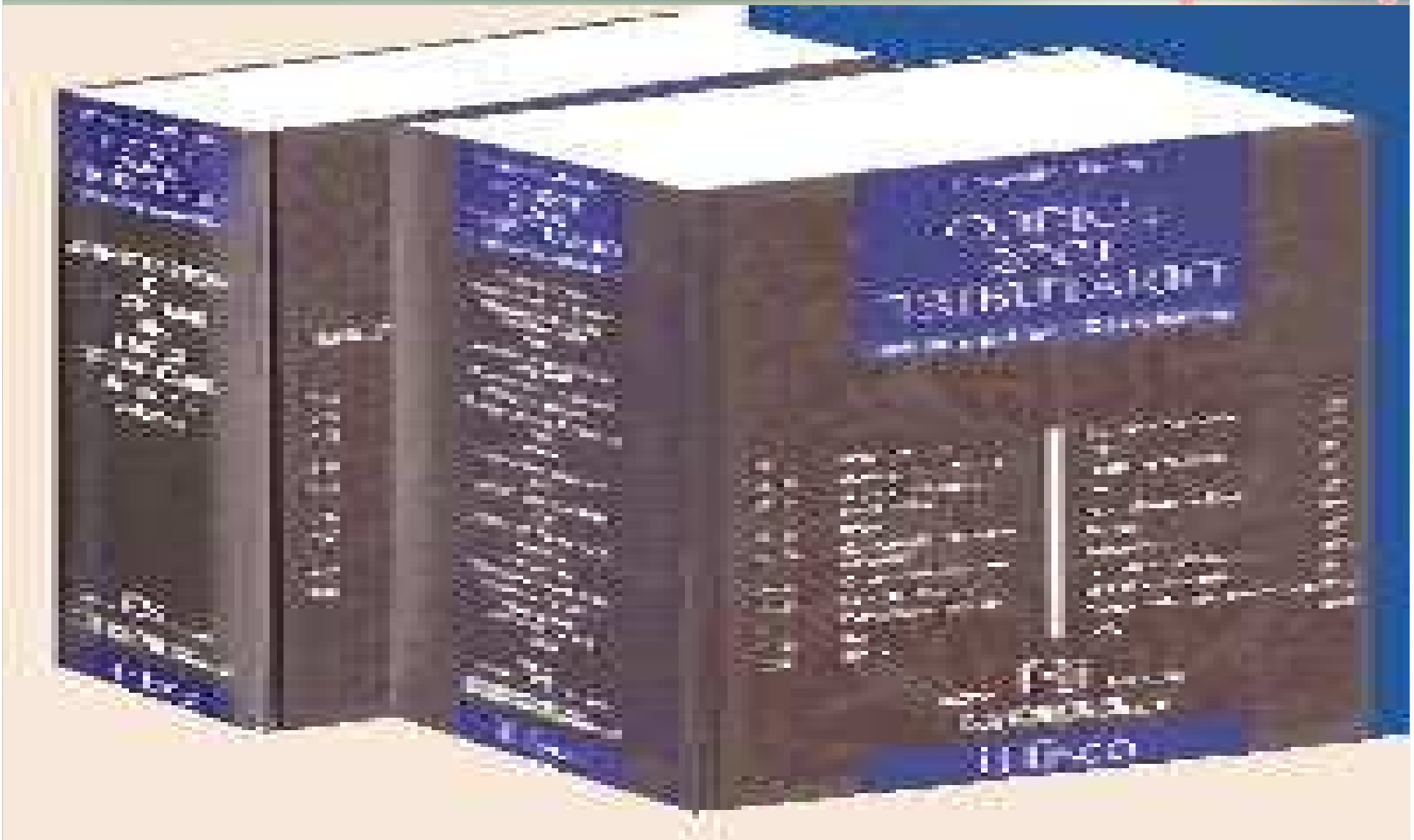
FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI LAVORATORI



USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE



Aspetti legislativi



la vigente legislazione di sicurezza e prevenzione



i lavoratori "*atipici*" sono equiparati ,
ai lavoratori subordinati:
ciò deriva dal combinato disposto dell'art.
2, comma 1, lettera a), secondo passo del
D.Lgs. 626/94 e dell'art. 23, comma 5, ultimo
passo del D.Lgs. 276/2003 ed il parere della
Procura Generale del Piemonte e
Valle d'Aosta concorda sull'interpretazione
data del combinato disposto 626/276

Linee guida specifiche



Alcune Regioni (Toscana, Piemonte, Veneto, Friuli Venezia Giulia) hanno adottato o hanno in corso specifiche regolamentazioni o linee guida in accordo con tale posizione) inoltre per quanto riguarda il registro infortuni, secondo le interpretazioni delle Regioni, dovrebbe essere applicato in forma letterale l'art.4 comma 5 lettera o del Dlgs 626/94 per il quale sul registro dell'azienda utilizzatrice devono essere annotati gli eventi occorsi in azienda a tutti i lavoratori subordinati (e quindi anche agli "atipici") .

Secondo alcune Regioni



**nella valutazione dei rischi e nella
elaborazione del documento
devono essere considerati anche i rischi
connessi al ricorso alle nuove
tipologie contrattuali,
poiché il datore di lavoro ha l'obbligo
di valutare tutti i rischi come
previsto dalla L.39/02 che modifica l'art. 4
del D.Lgs 626/94** *(a seguito della sentenza
della Corte di Giustizia Europea).*



La valutazione dovrebbe tener conto della presenza di lavoratori temporanei, del loro numero, delle mansioni e dei rischi generici e specifici ai quali possono essere esposti

Ed anche



considerare che l'inserimento di un numero variabile di questi lavoratori può comportare modifiche dell'assetto organizzativo e quindi essere un rischio aggiuntivo per l'insieme delle maestranze.

circolare n. 17/2006 Min Lavoro (14 Giugno 2006)



**riguarda le collaborazioni coordinate
e continuative (lav. a progetto - artt. 61
d.lgs. n. 276/2003) e call center
Sono sottolineati precisi criteri di
individuazione e specificazione del progetto
o programma di lavoro, necessità di autonomia
del collaboratore nella gestione dei
tempi di lavoro e
modalità di coordinamento consentite tra il
committente ed il lavoratore,
in assenza delle quali il lavoratore è
considerato un normale lavoratore subordinato**

Il volontariato



**il Consiglio di Stato (21.1.2004 n.2040/2004)
ha stabilito, con una controversa decisione
ed in risposta ad uno specifico quesito
della Regione Liguria, che le norme di prevenzione
di cui al Dlgs 626/94 non si applicherebbero al
settore del volontariato perché non sarebbe riscontrabile
il rapporto prestazione –retribuzione tra volontari e
rispettive associazioni e cio' configurerebbe
esclusione dalle categorie indicate dalla
legge come destinatari delle misure
di prevenzione.**





