



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

Via Desideri, 34 – c.a.p. 51100 Pistoia

tel. 0573/5057222-23-35

Fax 0573 368322

E-mail : DPL-Pistoia@lavoro.gov.it

CONFERENZA PROVINCIALE DI PROGRAMMAZIONE SULLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO – PISTOIA 11MAGGIO 2010

Il fondamento dell'obbligo di sicurezza sul lavoro

Il fondamento generale dell'obbligo di sicurezza sul lavoro si rinviene nell'art. 35 della Costituzione che *"tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni"* e nell'art. 32 Cost. che *"riconosce la tutela della salute come fondamentale interesse della Comunità"*. Di contro l'art. 42 Costituzione stabilisce che *"la iniziativa economico privata è libera stabilisce che essa non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza alla libertà alla dignità umana"*. L'interesse alla sicurezza e alla salute del lavoratore è dunque prevalente rispetto a quello dell'imprenditore di organizzare liberamente la propria attività economica. La norma civilistica base di questo obbligo datoriale è l'art. 2087 c.c. secondo cui *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. In osservanza di tale principio la Suprema Corte di Cassazione (Cass. Pen. 3 ottobre 2001 n. 556) ha stabilito che nel caso di esistenza di plurime modalità operative utilizzabili per il compimento di una attività rientrante nel ciclo produttivo, il datore di lavoro, i dirigenti ed i preposti hanno l'obbligo di privilegiare quella che, in astratto ma anche in concreto, si presenti come caratterizzata da minore pericolosità per la incolumità dei lavoratori con una valutazione comparativa del rapporto tra la gravità del rischio e i costi della soluzione prescelta che non può non privilegiare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La nascita e la evoluzione della normativa prevenzionistica in Italia

La tutela della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro è comunque stata realizzata per lunghi decenni unicamente attraverso l'approntamento di un sistema previdenziale inteso a risarcire i danni da lavoro attraverso la previsione di una Assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro. Solo dopo 50 anni interviene una vera legislazione prevenzionistica, vengono cioè introdotte le regole che disciplinano a fini preventivi le responsabilità del datore di lavoro, sia attraverso norme civilistiche che attraverso la introduzione di fattispecie amministrativamente e penalmente rilevanti. La posizione preminente che nel nostro sistema giuridico è riservata alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro emerge anche in sede di redazione del nuovo testo dell'art. 117 Cost. ad opera dell'art. 3 della legge costituzionale n. 3 del 2001, il quale nell'elencare le materie riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato, quelle riservate alla potestà legislativa concorrente tra Stato e Regioni e nel lasciare alle Regioni la competenza legislativa in tutte le materie residue, riserva la materia della *tutela della salute e sicurezza sul lavoro* alla legislazione concorrente tra Stato e Regioni, dimodochè rimanga prerogativa dello Stato la legislazione di principio in materia e sia consentita alle Regioni la sola normativa di dettaglio necessaria ad

adattare i provvedimenti normativi alle specifiche esigenze territoriali. In tale quadro generale deve essere collocata l'attività legislativa di riorganizzazione e riordino della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro attuata con il Testo unico in materia di sicurezza, il quale, recependo i principi fondamentali di derivazione comunitaria che a partire dagli anni 90 costituiscono l'orizzonte di riferimento di gran parte della disciplina in materia, mira a dettare la disciplina fondamentale relativa ai diritti ed agli obblighi che si costituiscono nei rapporti di lavoro, anche relativi agli ambienti ed alle condizioni di sicurezza e di salute.

Tra le più importanti novità della disciplina va subito segnalato il sensibile ampliamento del campo di applicazione delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto a quello delimitato dal D.Lgs. 626 del 1994. La opzione adottata tiene conto sia della tendenza della giurisprudenza formatasi dopo il 1994 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, orientata a garantire tutela a chiunque si trovi in ambiente di lavoro, anche ove non vi sia un lavoratore subordinato o ad esso equiparato, che delle più recenti sollecitazioni comunitarie. Pertanto il testo unico si applica non solo a tutte le tipologie lavorative regolate dal D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, ma annovera tra i destinatari della normativa anche i lavoratori autonomi ed i componenti dell'impresa familiare, anche se relativamente a questi ultimi è imposto unicamente di utilizzare Dispositivi di Protezione individuale (DPI) secondo le regole di cui al Decreto, di utilizzare le attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni normative e la facoltà di sottoporsi a sorveglianza sanitaria. Nel corso del primo anno di vigenza del D. lgs. 81/2008 sono tuttavia emersi numerosi elementi di criticità del provvedimento.. Il Decreto ha infatti previsto un inasprimento delle sanzioni che si è posto in violazione dei criteri di delega che di contro riservavano le sanzioni gravi alle sole violazioni dei principi fondamentali di prevenzione e raccomandavano il rispetto di proporzionalità tra entità della sanzione e gravità dell'offesa. La impostazione eccessivamente repressiva non è dunque servita a contrastare efficacemente gli infortuni sul lavoro ma ha anzi dando luogo all'effetto opposto di ritardare i fenomeni di emersione della illegalità. L'esperienza ha dimostrato che le attività di vigilanza e le sanzioni, pur essendo necessarie, non sono sufficienti per indurre le imprese al rispetto della norma, perché esse vanno accompagnate o meglio precedute da una intensa attività di consulenza, sostegno e sensibilizzazione delle imprese alla prevenzione dei rischi lavorativi e di formazione sulla sicurezza per i lavoratori, accompagnata da un atteggiamento maggiormente collaborativo da parte delle Istituzioni in un quadro relazioni tra le parti sociali non conflittuali ma improntate al dialogo.

A fronte della persistente drammaticità del fenomeno infortunistico ed in attuazione delle indicazioni contenute nella strategia per la salute e la sicurezza sul lavoro individuata dalla Commissione Europea (riduzione del 25% del totale degli infortuni in Europa entro il 2012), il Governo ha inteso proseguire con il processo di complessiva rivisitazione e ammodernamento delle regole sulla sicurezza iniziato con la Legge 3 agosto 2007 n. 123 e proseguito con il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, approvando il D.lgs. 2009/106. Sono state innanzi tutto recepite le proposte di semplificazione del testo emerse all'esito delle consultazioni tra il Ministero del lavoro e le parti sociali sul presupposto che la maggior chiarezza del dato normativo e la minor pesantezza degli adempimenti rendono le disposizioni maggiormente esigibili e quindi efficaci. Si è proceduto così a:

- eliminare ripetizioni normative contenute nel testo del D.lgs. 2008/81
- integrare e rendere maggiormente effettive le norme in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale
- semplificare gli oneri informativi a carico del datore di lavoro (es.in ordine alla denuncia di infortuni di durata superiore a tre giorni, oneri che sono oggi assolti con la sola denuncia dell'infortunio all'Inail)
- semplificare la procedura occorrente a conferire certezza alla data di redazione del Documento di valutazione dei rischi prevedendosi che in alternativa alla data certa sia possibile accompagnare la sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro con le sottoscrizioni del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- eliminare l'obbligo di redazione del Documento unico di valutazione dei rischi di interferenze posto dal D.lgs. 81 in tutti i casi, anche per lavori di brevissima durata e senza che sussistano particolari rischi, prevedendosi l'esonero del datore di lavoro dall'obbligo di redazione del Duvri nei casi di fornitura di materiali, servizi di tipo intellettuale o comunque di lavori di durata inferiore a due giorni quando non vi siano rischi specificamente rilevanti
- ampliare e valorizzare il ruolo di supporto alle imprese degli Organismi paritetici ammettendosi gli Enti bilaterali, in quanto espressione di competenze tecniche adeguate, a certificare i modelli di organizzazione della sicurezza in azienda ed a realizzare, nel settore edile, caratterizzato da alti indici infortunistici, la formazione dei preposti in materia di salute e sicurezza

Il provvedimento ha poi rivisitato in maniera consistente il vigente apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro punendo con maggior gravità gli inadempimenti commessi in realtà lavorative connotate da un particolare pericolo per coloro che ne entrano a far parte con un aumento delle sanzioni in ipotesi di rischio imminente. È stato mantenuto il solo arresto (e non anche la ammenda) per la omessa valutazione del rischio nelle aziende a rischio incidente rilevante in quanto condotta gravemente pericolosa per la salute dei lavoratori, mentre la prescrizione obbligatoria (ex D.lgs. 758/1994) che permette di mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro è stata estesa ai reati puniti con la sola ammenda con la chiara finalità di puntare alla effettività della reazione punitiva previo ripristino delle condizioni di legalità.

Il sistema istituzionale

È istituito presso il Ministero della Salute, che lo presiede, il *Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale della attività di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro* (art. 5 d.lgs. 81/2008) di cui fanno parte altresì tre rappresentanti del Ministero del lavoro, un rappresentante del Ministero delle infrastrutture dei trasporti, un rappresentante del Ministero dell'Interno e cinque delle Regioni e Province autonome. Al Comitato partecipano con funzioni consultive un rappresentante dell'INAIL, uno dell'ISPELS e uno dell'IPSEMA (Istituto di previdenza per il settore marittimo). Il Comitato ha, tra gli altri, il compito di definire le linee delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai Comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria, di programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità della applicazione della normativa vigente.

È chiaro però che una efficace attività di programmazione degli interventi non può fondarsi su una impostazione centralistica che tralasci la periferia, per cui l'attività del Comitato nazionale non può non essere raccordarsi con Organi consultivi rappresentativi anche del territorio e con Organi territorialmente localizzati.

Infatti presso il Ministero del lavoro è istituita la *Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro* (art. 6 D.lgs. 81/2008), composta da un Rappresentante del Ministero del lavoro che la presiede, da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri, da uno del Ministero dello sviluppo economico, da uno del Ministero dell'interno, da uno del Ministero delle politiche agricole e forestali, da uno del Ministero della solidarietà sociale, da uno della Funzione pubblica e da otto rappresentanti delle Regioni e Province autonome, da otto esperti designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e da otto esperti designati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro. La Commissione ha, tra gli altri, il compito di formulare proposte per il perfezionamento della legislazione vigente, esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale della attività di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

E' chiaro però che una efficace attività di non può fondarsi su una visione centralistica. Presso ogni Regione e provincia autonoma opera poi il *Comitato regionale di coordinamento* (art. 7 D.lgs. 81/2008, con il compito di realizzare una programmazione coordinata degli interventi e la uniformità degli stessi ai Piani e Programmi definiti a livello nazionale dal Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale della attività di vigilanza in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Gli Organi di vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è disciplinata dall'art. 13 del D.lgs. 81/2008 ed è svolta dalla Azienda sanitaria locale territorialmente competente e, per quanto di competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Rimangono ferme le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Oggi le Direzioni provinciali del lavoro esercitano attività di vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nella materia della edilizia, in via concorrente con l'Azienda sanitaria territorialmente competente e nelle e sottoelencate materie in via esclusiva:

- ascensori, montacarichi e piattaforme elevabili
- radiazioni ionizzanti
- impianti e macchine soggette a direttive di mercato
- Vigilanza congiunta nelle FF.SS. con il personale delle FF.SS.
- Impianti di videosorveglianza ex art. 4 L. 300/70
- cronotachigrafi

A parte tali Settori, tra i quali assume particolare rilievo la materia edilizia, notoriamente a forte rischio di infortuni sul lavoro, la tutela da parte della Direzione provinciale del lavoro in ordine alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è una tutela prevalentemente di tipo indiretto che si estrinseca, in sede di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e tutela delle condizioni di lavoro, prevalentemente attraverso il contrasto al fenomeno del lavoro nero e del lavoro minorile. Oggi, infatti, una efficace lotta alla violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro non può passare se non attraverso una adeguata azione di contrasto al lavoro nero e al lavoro minorile, fenomeni all'interno dei quali soprattutto si annidano le aree di elusione della regole a tutela della sicurezza sul lavoro.

Novità del Collegato lavoro alla Finanziaria 2010 in materia di lavoro sommerso

Proprio in materia di lavoro sommerso è in via di esame il Disegno di legge n.1167 B (c.d. Collegato lavoro alla Finanziaria 2010), approvato con voto definitivo del Senato in data 3 marzo 2010 ma rinviato alle Camere dal Presidente della Repubblica per un nuovo esame relativamente ad alcuni punti ritenuti di dubbia costituzionalità.

Dal citato disegno di legge giungono ulteriori strumenti di tutela indiretta della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso una rinnovata sfida al lavoro sommerso, condotta mediante:

- a) l'allargamento delle Forze ispettive chiamate ad accertare e contestare l'utilizzo di lavoratori in nero per consentire una capillare repressione del fenomeno dello sfruttamento del lavoro irregolare su tutto il territorio
- b) la introduzione di norme fortemente premiali per i datori di lavoro che si ravvedano e provvedano regolarizzare i lavoratori occupati in nero spontaneamente (cioè prima dell'accertamento e contestazione) ovvero tempestivamente a seguito di diffida.

Il collegato al lavoro stabilisce che deputati all'accertamento ed irrogazione della sanzione non sono più solo gli Ispettori della Direzione provinciale del lavoro ed i Carabinieri appartenenti al Nucleo Ispettori del Ministero del lavoro, ma tutti gli Organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza :quindi i Funzionari degli Istituti previdenziali, le Forze dell'ordine in genere e l'Agenzia delle Entrate). Risulta così schierato in campo un esercito di Funzionari accertatori in

materia di lavoro sommerso, i quali, in caso di mancato pagamento della sanzione ridotta, sono chiamati a farne rapporto alla Direzione provinciale del lavoro che, ai fini di riconduzione ad unità del sistema, rimane competente in via esclusiva alla adozione della conseguente ordinanza ingiunzione.

Allo scopo di favorire la riduzione dell' area di irregolarità il collegato prevede una rimodulazione in melius delle sanzioni previste per quei datori che decidano di optare per la regolarizzazione dei lavoratori occupati in nero.

Risulta confermata la previsione per ciascun lavoratore in nero della una maxisanzione da Euro 1.500 ad Euro 12.000 maggiorata di Euro 150 per ogni giorno di occupazione irregolare, ma detta sanzione viene ridotta ad un importo da Euro 1.000 ad Euro 8000 maggiorata di Euro 30 per ogni giorno di occupazione irregolare ove all'atto dell'accertamento ispettivo risulti che il datore, dopo aver avviato un lavoratore in nero, ne abbia poi provveduto a regolarizzare spontaneamente la posizione.

Sempre allo scopo di favorire la spontanea e rapida fuoriuscita dall'area della irregolarità il Collegato prevede l'incremento del 50% delle tradizionali sanzioni civili previste per il mancato versamento nei termini dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi assicurativi e l'abolizione delle sanzioni fisse di Euro 3000 per omissione contributiva e di Euro 3000 per omissione dei premi assicurativi, con l'effetto che le sanzioni diventano irrisorie per quei datori che dopo l'utilizzo di lavoratori in nero provvedano alla immediata regolarizzazione e, particolarmente gravose, più che nel regime attuale, per quei datori che persistano nella violazione per lungo periodo.

Sempre nell'ottica di favorire in tutti i modi la regolarizzazione delle situazioni in nero e, quindi, di sollecitare il trasgressore alla cooperazione alla legalità e ridurre il contenzioso, il Collegato al lavoro non ripropone l'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 3 del Decreto-legge 22 febbraio 2002 n. 12 convertito dalla legge 23 aprile 2002 n. 73, che precludeva agli Organi di vigilanza il ricorso all'istituto della Diffida a regolarizzare. Con l'entrata in vigore del Collegato lavoro deve pertanto ritenersi applicabile anche alla maxisanzione la Diffida a regolarizzare (che diventa condizione di procedibilità per tutti gli Organi di vigilanza) con l'effetto di spingere il trasgressore che intenda chiudere la partita con il pagamento del minimo della sanzione (in pratica con un dimezzamento della sanzione: il minimo ovvero il quarto del massimo della sanzione in misura fissa) alla regolarizzazione della posizione del lavoratore entro 30 gg. dalla notifica della diffida ed all'adempimento entro 15 gg dalla scadenza del termine regolarizzare.

Risulta poi definita nel collegato al lavoro in maniera non più opinabile la nozione di lavoratore in nero ai fini della della maxisanzione, in quanto ristretta indefettibilmente all'area dei *“lavoratori subordinati, escluso i lavoratori domestici, per i quali non è stata effettuata dal datore di lavoro privato la comunicazione preventiva al centro per l'impiego”*. Rimangono dunque esclusi dalla operatività della maxisanzione anzitutto i datori di lavoro pubblico ed i lavoratori domestici. La mancata riproposizione della larghissima dizione *“lavoratori non risultanti dalle scritture e da altra documentazione obbligatoria”* consente di poter escludere dalla applicazione della maxisanzione anche i collaboratori, i soci di imprese i coadiuvanti familiari, ecc.. Risulta così superato l'imbarazzo in cui molto spesso si trovano oggi le Direzioni provinciali del lavoro, chiamate a comminare sanzioni per 60-100.000 Euro al pensionato dal reddito bassissimo che si sia avvalso di una badante o al coniuge coadiuvante familiare in imprese di piccolissima dimensione ed ai limiti di sopravvivenza nell'attuale difficile mercato del lavoro. Peraltro, la nuova normativa, in virtù del noto principio *“tempus regit actum”* non potrà applicarsi se non per le violazioni commesse dalla data di entrata in vigore della stessa, per cui per le situazioni pregresse più inique non ancora definite di datori di lavoro domestici dal reddito minimo o di imprese e/o attività familiari di ridottissime dimensioni sarebbe forse opportuno pensare ad una sanatoria normativa.

I risultati della Direzione provinciale del lavoro in materia di vigilanza sulla sicurezza e di lotta al lavoro nero nell'anno 2009 e nei primi 4 mesi del 2010

Il Ministero del lavoro dispone di circa 3000 ispettori amministrativi (oltre 1.200 Ispettori Inps e 320 Ispettori Inail) e di soli 400 Ispettori tecnici (le ASL dispongono di 2.000 ispettori tecnici).

A fronte di circa 2 milioni di aziende iscritte all'Inps ed all'Inail le ispezioni che il Ministero del lavoro è in grado di realizzare nel corso di un anno come sistema integrato DPL – INPS- INAIL ammontano a circa 300.000 (175.000 presso le DPL) di cui sole 30.000 realizzate da Ispettori tecnici e consentono di individuare annualmente circa 100.000 lavoratori in nero.

Ragioni di finanza pubblica costringono dunque le Direzioni provinciali del lavoro ad un organico di Ispettori assolutamente esiguo rispetto alle necessità di una azione ispettiva ottimale. In un contesto di risorse limitate, che consentono interventi su un numero circoscritto di aziende, l'unica strategia possibile è quella di condurre azioni programmate e mirate nei settori dove si avvertono maggiormente i sintomi delle criticità.. Con particolare riferimento al settore edile nel territorio di Pistoia vengono aperti mediamente 1.700 cantieri all'anno e le forze della DPL, costituite da solo n. 2 Ispettori tecnici, consentono di ispezionarne non più del 7-8% Si rende per questo indispensabile calibrare il tiro. E' indispensabile cioè che gli accessi ispettivi cadano su attività economiche in condizioni di irregolarità ed evitare che sia utilizzato personale ispettivo in operazioni che portino ad un nulla di fatto.

Sulla base delle forze ispettive a disposizione la programmazione nazionale della attività ispettiva posta in essere dalla Direzione generale del lavoro prevede per la DPL di Pistoia un numero di ispezioni da realizzare nel corso del 2010 pari a n. 1150 (con un incremento rispetto allo scorso anno del 5%, peraltro stabilito a livello nazionale per tutte le DPL).

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro è posto quale obiettivo primario anche dalla Direzione generale della attività ispettiva del Ministero del lavoro, la quale nell'anno 2010, all'interno del progetto qualità, fondato sulla efficacia della azione ispettiva delle singole DPL, premierà prioritariamente proprio la efficacia della azione di contrasto al lavoro nero condotta da ciascuna DPL, in quanto la attribuzione di punteggi più alti è prevista proprio per ogni violazione accertata in materia di lavoro nero (p.6), di lavoro minorile (p.4) e per ogni provvedimento di sospensione della attività imprenditoriale posto in essere dagli ispettori (p. 6) -

Al precipuo scopo di colpire i fenomeni più meritevoli di strategie di contrasto, tra i quali, appunto, con carattere di priorità, il lavoro nero e minorile, la Direzione Generale del lavoro ha invitato le DPL a predisporre la propria programmazione 2010 avendo come punto di riferimento non più i settori merceologici ma i singoli fenomeni. Cioè le ispezioni vanno programmate avendo a riferimento la necessità di colpire i fenomeni di irregolarità più diffusi nei singoli territori a prescindere dai settori merceologici all'interno dei quali si annidano.

Sulla base ed in coerenza con gli obiettivi ministeriali la DPL di Pistoia ha pertanto programmato di realizzare nel 2010 circa il 45% del totale delle ispezioni (n. 640) alla ricerca del lavoro nero ed il 15% circa alla ricerca della violazione delle norme sulla sicurezza nei cantieri edili (n.150), ecc. .

Nel corso del 2009 gli accertamenti hanno condotto alla individuazione, su circa 1.204 aziende ispezionate, di ben n. 895 aziende in condizioni di irregolarità, con un tasso di irregolarità pari al 64% del totale.

Secondo quanto emerso al recente incontro di Bologna con il Direttore generale della attività ispettiva, il tasso di irregolarità riscontrato a livello nazionale sul totale delle aziende ispezionate è stato nel 2009 pari al 40% (a fronte del 60% riscontrato nel 2008). Nella Regione Toscana il tasso di irregolarità riscontrato è stato pari al 54% e presso la DPL di Pistoia è stata superata anche la media della Regione essendosi riscontrato nel 2009 un tasso di irregolarità pari al 64%. Nel 2010 sarebbe un buon risultato per Pistoia anche solo mantenere il tasso del 2009.

Nei primi quattro mesi del 2010 il tasso di irregolarità riscontrato risulta pari al 53 %

Sempre nel 2009 sono stati trovati al nero n. 385 lavoratori, pari al 40% dei lavoratori trovati in condizioni di irregolarità: tra questi n. 6 minori non avviabili al lavoro. Nei primi quattro mesi del 2010 sono stati trovati al nero n. 98 lavoratori, pari al 49 % dei lavoratori trovati in condizioni di irregolarità, tra cui ben 4 minori, a dimostrazione di una tendenza all'incremento delle irregolarità

di tipo sostanziale del tasso di lavoro nero e di sfruttamento della manodopera minorile . È questo un evidente sintomo della crisi in atto.

Con particolare riguardo alla vigilanza nel settore dell'edilizia, occorre dire che i primi quattro mesi del 2010 fanno registrare presso la DPL di Pistoia una attività di vigilanza ancora più serrata di quella posta in essere nel 2009. Nel 2009 sono state oggetto di ispezioni n. 204 aziende di cui 162 sono state trovate in condizioni di irregolarità con un tasso di irregolarità pari al 79%. Nei primi quattro mesi del 2010 le aziende ispezionate sono state già n. 66 e all'interno di queste il tasso di irregolarità riscontrato è stato pari al 82% circa, con un incremento del 3% rispetto allo scorso anno. Sono percentualmente cresciuti anche i provvedimenti sanzionatori (penali ed amministrativi): infatti nel corso del 2009 sono stati emanati n. 250 provvedimenti sanzionatori (penali ed amministrativi) per violazioni delle norme in materia di sicurezza in ambito dei cantieri edili, mentre nei primi quattro mesi del 2010 sono già stati emanati n. 90 provvedimenti, con un incremento di circa il 10% rispetto allo scorso anno. Si registra invece una diminuzione percentuale rispetto all'anno 2009 ~~anche~~ degli importi delle sanzioni contestate, in quanto, a fronte di Euro 288.770 del 2009, risultano contestate al 30 aprile 2010 sanzioni per Euro 81.720, effetto della entrata in vigore dall'agosto 2009 del D.lgs.106 che, tra le altre cose, ha ridotto l'asperità del sistema sanzionatorio.

Forte impennata si registra invece a proposito dei provvedimenti di sospensione della attività imprenditoriale che sono stati emanati in numero di 38 nel corso del 2009 e già in numero 19 nei soli primi quattro mesi del 2010 con una impennata percentuale del 33%.

I settori in cui è stato riscontrato il maggior tasso di lavoro sommerso continuano a essere i Settori edilizio, vivaistico, manifatturiero e dei pubblici esercizi.

Nel corso delle operazioni di contrasto al lavoro nero, il Nucleo Carabinieri della Direzione provinciale del lavoro diretto dal maresciallo capo Nicola Lentini ha eseguito, in congiunta con l'Arma territoriale, n. 23 arresti per reati di impiego e sfruttamento di manodopera clandestina e di immigrazione clandestina, tutti all'interno della etnia cinese.

Nei primi quattro mesi del 2010 gli arresti sono in numero di 5 ,

Non meno rilevante è poi la attività di prevenzione ed informazione che la DPL conduce sul territorio in attuazione dell' art. 8, co. 1° del D.lgs. 124 del 2004 , che si estrinseca con iniziative a cadenza mensile anche presso Associazioni di categoria o singoli datori di lavoro, per diffondere la corretta applicazione dei nuovi istituti normativi ed informare anche in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nel corso del 2009 sono stati realizzati n. 12 incontri di prevenzione ed informazione di cui n. 3 attuati presso Istituzioni scolastiche proprio in tema di diffusione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

**DIRETTORE PROVINCIALE
DEL LAVORO DI PISTOIA
(Dott. Antonio Zoina)**