



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

LE NORMATIVE DELL'UNIONE EUROPEA IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

THE EUROPEAN UNION REGULATIONS AND DIRECTIVES ON
HEALTH AND SAFETY AT WORK PLACE

Relatore:
Prof.ssa Laura Trucchia

Rapporto Finale di:
Michele Renzi

Anno Accademico 2020/2021

*A Eleonora, Rosella,
Francesco e Bárbara.*

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1 - L'UNIONE EUROPEA E LA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI

- 1.1 Le tappe principali del processo di creazione dell'UE P. 6
- 1.2 La Carta di Nizza P. 9
- 1.3 La Carta dei diritti fondamentali in materia di diritto
del lavoro P. 11

CAPITOLO 2 - LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

- 2.1 Le competenze dell'Unione in materia di lavoro P. 17
- 2.2 La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. P. 21
- 2.3 La direttiva quadro n. 89/391/CEE P. 25
- 2.4 L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro P. 29
- 2.5 Il nuovo quadro strategico dell'Unione Europea in materia di
salute e sicurezza sul lavoro 2014 - 2020 P. 32

**CAPITOLO 3 - LO STRUMENTO EUROPEO DI SOSTEGNO
TEMPORANEO PER ATTENUARE I RISCHI DI
DISOCCUPAZIONE IN UN'EMERGENZA**

3.1 Definizione, caratteristiche e funzionamento	P. 35
3.2 Benefici generati dallo strumento in Italia	P. 38

CONCLUSIONE	P. 40
--------------------	-------

BIBLIOGRAFIA	P. 41
---------------------	-------

SITI WEB CONSULTATI	P. 41
----------------------------	-------

INTRODUZIONE

L'Unione Europea rappresenta il risultato degli sforzi compiuti fin dal 1950 dai promotori dell'Europa comunitaria, quando uscì dal tragico secondo conflitto mondiale. Essa costituisce un'organizzazione sovranazionale, con capacità di incidere sulle questioni economiche, sociali, politiche, dei diritti dei cittadini e delle relazioni esterne dei paesi che ne sono membri. Il lungo cammino d'integrazione comunitaria, fu reso possibile tramite la costruzione del mercato comune che portò con se nuovi diritti e nuove libertà per i cittadini dei Paesi della Comunità, partendo dal diritto di libera circolazione di merci, capitali, servizi e persone.

Le competenze dell'Unione Europea in materia di lavoro, in particolare riguardanti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, hanno avuto un progressivo ampliamento nel tempo, rappresentando un punto cardine sin dall'inizio del cammino comunitario. La tutela della salute del lavoratore si concretizza tramite un insieme di processi finalizzati alla creazione, il mantenimento e la gestione dei luoghi di lavoro affinché siano evitati i possibili rischi che corre il lavoratore.

La presente tesi ha lo scopo di analizzare il percorso storico affrontato dall'Unione Europea, andando poi ad approfondire più nello specifico il modello

adottato in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, osservando infine gli strumenti utilizzati a causa della situazione epidemiologica da Covid -19.

Nel primo capitolo vengono delineate le tappe principali del processo di creazione dell'Unione Europea, insieme all'adozione della Carta dei diritti fondamentali dell'uomo, specificando poi quali sono gli articoli connessi al tema del lavoro.

Nel secondo capitolo si è posta l'attenzione sul tema principale della trattazione, ovvero sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, andando ad analizzare quali sono le competenze dell'Unione Europea, gli organi e quali sono le direttive applicate.

Il terzo ed ultimo capitolo si focalizza sullo strumento attivato nel 2020 per attenuare i rischi di disoccupazione in un'emergenza messo a disposizione dall'Unione Europea agli Stati membri.

CAPITOLO 1

L'UNIONE EUROPEA

E LA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI

1.1 Le tappe principali del processo di creazione dell'UE

L'Unione Europea nacque il 1° novembre 1993 a seguito dell'entrata in vigore del Trattato sull'Unione Europea, firmato il 7 febbraio 1992 nella città olandese di Maastricht.

Tornando indietro nel tempo, era il 9 maggio 1950 quando Robert Schuman, ministro degli Affari Esteri della Francia, nel suo discorso dichiarava "*La pace mondiale non potrebbe essere salvaguardata senza iniziative creative all'altezza dei pericoli che ci minacciano*"¹.

Fu così che i rappresentanti di Italia, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi firmarono il Trattato di Parigi nel 1951, dando luogo alla costituzione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio (Ceca).

La nascita della Ceca fu seguita dall'istituzione, fra gli stessi sei paesi, dell'Euratom, con l'obiettivo di sviluppare l'industria nucleare e della Comunità economica europea (Cee). Ciò avvenne a seguito del Trattato di Roma nel 1957.

¹ Fonte: <http://www.europedirectteramo.it>. Consultato in data 02/05/2021.

Il Trattato della Cee puntava a creare un'area di libero scambio con tariffe doganali esterne comuni, ad attuare una politica comune per agricoltura e trasporti, a istituire un Fondo sociale europeo ed infine una Banca europea degli investimenti.

La costruzione dell'attuale Unione Europea ha visto progressi a volte lenti a volte più veloci, ma sostanzialmente ininterrotti.

- Dal 1970 la Comunità economica si è dotata di un sistema di risorse proprie che ne garantiscono l'autonomia finanziaria;
- Dal 1974 è nato un vero e proprio organo di indirizzo politico, il Consiglio europeo;
- Dal 1979 il Parlamento europeo è direttamente eletto;
- La Comunità si è allargata: entrarono nel 1973 (Danimarca, Irlanda e Regno Unito), nel 1981 (Grecia), nel 1986 (Spagna e Portogallo), nel 1995 (Austria, Finlandia e Svezia), nel 2004 (Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia e Slovenia), nel 2007 (Bulgaria e Romania) e nel 2013 (Croazia).

Nel corso degli anni Ottanta del secolo scorso, furono poste le basi per modifiche del Trattato di Roma e si cominciò a parlare di "Unione Europea".

Nel 1986 venne firmato l'Atto unico europeo, il quale fissò l'obiettivo del mercato unico interno, rafforzò il ruolo del Parlamento europeo, ma anche la capacità del Consiglio di decidere aumentando le competenze, introdusse inoltre la cooperazione in politica estera.

Con il conseguimento degli obiettivi posti nel 1986 e con la riunificazione delle due Germanie, nel 1992 fu firmato il Trattato di Maastricht, il quale modificò il Trattato della Cee (poi ridenominata Comunità europea, Ce), pose le basi della moneta unica (l'Euro, entrato in circolazione nel 2002) e aggiunse un nuovo trattato, chiamato proprio Trattato sull'Unione Europea (Tue).

Il Tue dette vita a una struttura organizzativa definita a tre "pilastri":

- 1) Il primo era costituito dalle preesistenti Comunità (Ce, Ceca, Euratom) ed era disciplinato dai rispettivi trattati;
- 2) Il secondo riguardava la politica estera e di sicurezza comune;
- 3) Il terzo si occupava della cooperazione di polizia e giudiziaria in materia penale.

La struttura dei tre pilastri è stata definitivamente abbandonata con il Trattato di Lisbona, firmato il 13 dicembre 2007 ed entrato in vigore il 1° dicembre 2009, il quale ha profondamente innovato l'ordinamento dell'Unione europea.

Il Trattato di Lisbona ha dato vita a un unico soggetto dotato di personalità giuridica internazionale.

L'Unione si fonda su due distinti trattati aventi lo stesso valore giuridico:

- Il TUE modificato;
- Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE)².

1.2 La Carta di Nizza

L'Unione europea si fonda, sin dalla sua creazione, sul rispetto dei diritti dell'uomo, delle istituzioni democratiche e sull'osservanza della legge, e questi sono i valori sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali.

Nota anche come la Carta di Nizza, è stata solennemente proclamata nel corso del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000, sancisce il carattere fondamentale e la portata dei diritti umani per i cittadini dell'Unione, divenendo vincolante giuridicamente solo a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona.

Quest'ultimo, sebbene non abbia incorporato il testo della Carta dei diritti, la include sotto forma di allegato, conferendole così carattere giuridicamente vincolante all'interno dell'ordinamento dell'Unione.

² Le informazioni del paragrafo 1.1 sono tratte da A.BARBERA, C.FUSARO, *Corso di diritto pubblico*, il Mulino, Bologna, 2016. Pp 63-66.

Secondo quanto disposto dall'art. 6: *“L’Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea del 7 dicembre 2000, adottata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati”*³.

La materia dei diritti fondamentali, come diritti posti alla base dell'ordinamento dell'Unione, ha acquistato rilievo con la Carta di Nizza che raccoglie e fissa, in un testo organico, una serie di diritti civili, politici, economici e sociali, riconosciuti dalle tradizioni costituzionali e dagli obblighi internazionali comuni agli Stati membri.

La Carta dei diritti fondamentali comprende un preambolo introduttivo e 54 articoli, suddivisi in sette capi:

- Capo I: dignità (articoli 1 - 5);
- Capo II: libertà (articoli 6 - 19);
- Capo III: uguaglianza (articoli 20 - 26);
- Capo IV: solidarietà (articoli 27 - 38);
- Capo V: cittadinanza (articoli 39 - 46);
- Capo VI: giustizia (articoli 47 - 50);
- Capo VII: disposizioni generali (articoli 51 - 54).

³ Fonte: <https://www.europarl.europa.eu>. Consultato in data 03/05/2021.

La Carta si applica alle istituzioni europee nel rispetto del principio della sussidiarietà e in nessun caso può ampliare le competenze ed i compiti a queste attribuiti dai trattati. Essa si applica anche ai paesi dell'UE nell'ambito della loro attuazione della normativa dell'UE.

Ogni anno a partire dal 2010, la Commissione europea pubblica un rapporto annuale che monitora i progressi nell'applicazione della Carta⁴.

1.3 La carta dei diritti fondamentali in materia di diritto del lavoro

Di particolare interesse per quanto riguarda i diritti legati al lavoro, la Carta di Nizza dedica il Titolo IV (“Solidarietà”) proprio ai diritti sociali e del lavoro.

La suddetta Carta mira non solo a limitare in modo specifico al diritto del lavoro, all'accesso ai servizi d'interesse economico generale ma vuole inglobare anche le sfere riguardanti la vita professionale e familiare, l'esclusione sociale, la protezione delle categorie più deboli e di prevenzione alla povertà.

Le disposizioni nel Titolo IV possono esser suddivise in due diverse categorie di norme: il primo gruppo ha come riferimento i diritti delle persone già impegnate

⁴ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 04/05/2021.

in qualunque attività lavorativa, mentre nel secondo gruppo si concentrano delle tutele applicabili anche nei casi di inabilità al lavoro o in assenza di lavoro.

Al primo dei due gruppi citati in precedenza possono essere ricondotte quelle disposizioni del Titolo Solidarietà della Carta già ampiamente acquisite nell'ordinamento comunitario e previste nel suo diritto, sia di diritto primario che diritto derivato, come per esempio, del diritto del lavoratore all'informazione ed alla consultazione nell'ambito dell'impresa all'articolo 27, garantito in precedenza dal Trattato di Amsterdam che introdusse il dialogo tra le varie parti sociali come modalità primaria nelle relazioni industriali a livello comunitario⁵.

Nel successivo articolo 28, invece, viene sancito il diritto di negoziazione e di azioni collettive, che stabilisce sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, *“conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali”*⁶ di poter negoziare e concludere contratti collettivi e, nel caso, di poter ricorrere ad azioni collettive per la difesa dei propri interessi.

L'articolo 29 della Carta stabilisce che ogni individuo ha il diritto di accedere a un servizio di collocamento gratuito.

⁵ Gli articoli 138 e 139 del Trattato CE nella versione consolidata ad Amsterdam.
Fonte: <https://www.giurcost.org>. Consultato in data 05/05/2021.

⁶ Articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.
Fonte: <https://www.giurcost.org>. Consultato in data 05/05/2021.

Il successivo articolo 30 della Carta stessa tutela il lavoratore dal licenziamento senza giusta causa, tale disposizione va letta congiuntamente con l'articolo 33 poiché al secondo comma sancisce la tutela contro il licenziamento per motivi legati alla maternità.

L'articolo 31 fa riferimento al diritto del lavoratore a condizioni giuste ed eque, focalizzandosi in particolare modo sulle condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose ma anche a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.

Il successivo articolo, riguarda un tema ricorrente anche ai tempi d'oggi ove vi sono anche notevoli contrasti, ovvero, il tema dell'età d'ingresso nel mondo del lavoro *“non può essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, fatte salve le norme più favorevoli ai giovani ed accentuate deroghe limitate”*⁷.

Ai giovani che si affacciano al mondo del lavoro devono essere garantite delle condizioni di lavoro adeguate alla loro età e non essere sfruttati, inoltre bisogna mirare alla sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, mentale, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione⁸.

⁷ Articolo 32 della Carta di Nizza. Fonte: <https://www.giurcost.org>. Consultato in data 05/05/2021.

⁸ Questo articolo si basa sulla direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, nonché sull'articolo 7 della Carta sociale europea e sui punti da 20 a 23 della Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. Fonte: <https://fra.europa.eu>. Consultato in data 05/05/2021.

L'articolo 33 si assicura di garantire la protezione familiare su diversi livelli, giuridico, sociale ed economico. Come detto in precedenza si ricollega all'articolo 30 della Carta stessa, sulla tutela dal licenziamento per motivi che siano legati alla maternità, dove al secondo paragrafo dell'articolo 33 afferma che *“ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio”*⁹.

Questi articoli appena elencati rientrano nel primo gruppo di norme che riguardano i diritti della persona già impiegata in qualunque attività lavorativa.

Il secondo gruppo di norme racchiude quelle tutele che sono applicabili anche nei casi di inabilità al lavoro o in assenza di lavoro, che vengono rappresentate dagli ultimi cinque articoli del Titolo IV.

L'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali riguarda la sicurezza sociale e l'assistenza sociale¹⁰. I principi enunciati dal seguente articolo, diviso in tre paragrafi, essi devono essere rispettati dall'Unione quando questa si avvale dei poteri ad essa conferiti dagli articoli 153 e 156 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

⁹ Articolo 33 paragrafo 2 della Carta di Nizza. Fonte: <https://www.giurcost.org>. Consultato in data 05/05/2021.

¹⁰ Fonte: <https://fra.europa.eu>. Consultato in data 05/05/2021.

Il riferimento ai servizi sociali riguarda i casi in cui i servizi sono stati istituiti per garantire determinate prestazioni, ma non implica in alcun modo che essi debbano essere creati laddove non esistono.

L'articolo 35 garantisce la protezione alla salute, stabilendo che ogni persona ha il diritto di poter accedere alla prevenzione sanitaria e di poter anche ottenere le cure mediche di cui necessitano.

Si vuol sottolineare che nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche ed attività dell'Unione è garantito un livello elevato di protezione della salute umana.

L'articolo 36 ha come oggetto il diritto di accesso ai servizi d'interesse economico e generale. Si trova perfettamente in linea con l'articolo 14 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e non crea nessun nuovo diritto. Esso si limita a sancire il principio del rispetto da parte dell'Unione dell'accesso ai servizi d'interesse economico generale previsto dalle disposizioni razionali, a condizione che ciò sia compatibile con il diritto dell'Unione¹¹.

¹¹ L'articolo 36 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea stabilisce infatti che "al fine di promuovere la coesione sociale e territoriale dell'Unione, questa riconosce e rispetta l'accesso ai servizi d'interesse economico generale quale previsto dalle legislazioni e prassi nazionali, conformemente ai Trattati.
Fonte: <https://fra.europa.eu>. Consultato in data 05/05/2021.

Gli ultimi due articoli che concludono il Titolo IV della Carta di Nizza, riguardano rispettivamente la tutela dell'ambiente (articolo 37) e la protezione dei consumatori (articolo 38).

Il primo stabilisce il bisogno di poter garantire il miglioramento della qualità dell'ambiente, prendendo come guida il principio dello sviluppo sostenibile.

Nel secondo viene stabilito come le politiche comunitarie devono garantire un elevato livello di protezione per i consumatori.

CAPITOLO 2

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

2.1 Le competenze dell'Unione in materia di lavoro

In materia di lavoro, le competenze prima della Comunità e poi dell'Unione Europea, hanno avuto un progressivo ampliamento nel tempo. Nella sua versione originaria il Trattato Cee, aveva una visione del lavoro come condizione imprescindibile per la creazione del mercato e dell'integrazione economica.

Sin dal testo originario del 25 marzo 1957 del Trattato di Roma, nell'articolo 117¹² si stabilisce il principio fondamentale di politica sociale, nel quale gli Stati membri convengono sulla necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso.

Lo stesso testo originario del Trattato sollecita nell'articolo 118¹³ il ruolo della Commissione nel promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti l'occupazione, il diritto al

¹² Fonte: <https://it.wikisource.org>. Consultato in data 07/05/2021.

¹³ Fonte: <https://it.wikisource.org>. Consultato in data 07/05/2021.

lavoro e le condizioni di lavoro, la formazione e il perfezionamento professionale, la sicurezza sociale, la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali e l'igiene del lavoro.

Le basi giuridiche indicate dal Trattato di Roma possono essere racchiuse in quattro settori: libera circolazione di lavoratori, istituzione e funzionamento del Fondo Sociale Europeo¹⁴, la formazione professionale e la parità retributiva fra uomo e donna.

Nella fase iniziale di integrazione europea, furono gli articoli 100 e 235 del TCEE che diedero le basi di riferimento in materia così da poter adottare “*direttive volte al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un’incidenza diretta sull’instaurazione e il funzionamento del mercato interno*”¹⁵.

Sulla base dell’articolo 100 TCEE, attualmente sostituito dall’articolo 115 del TFUE, vi sono numerose direttive di particolare rilevanza per la protezione dei lavoratori comunitari.

¹⁴ Istituito con il Trattato di Roma del 1957, il Fondo Sociale Europeo (FSE) è il principale strumento finanziario dell’Unione per sostenere l’occupazione nei diversi Stati membri e si impegna a promuovere la coesione sociale ed economica.
Fonte: <https://it.wikipedia.org>. Consultato in data 07/05/2021.

¹⁵ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 07/05/2021.

Sono da ricordare la direttiva n. 75/117/CEE del 10 febbraio 1975 sulla parità retributiva tra uomo e donna¹⁶, la direttiva n. 75/129/CEE del 17 febbraio 1975 sui licenziamenti collettivi¹⁷, la direttiva n. 77/187/CEE del 14 febbraio 1977 sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa¹⁸, ed inoltre da tener presente la direttiva n. 80/987/CEE del 20 ottobre del 1980 che riguarda la tutela del lavoratore subordinato in caso di insolvenza del datore di lavoro¹⁹.

Per quanto concerne l'articolo 235 del TCEE, si pone come base giuridica la direttiva n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976 sull'attuazione del principio di parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici in materia di condizioni lavorative²⁰ e la direttiva n. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 che riguarda la

¹⁶ Direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, *concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri in materia di licenziamenti collettivi*.

Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 07/05/2021.

¹⁷ Direttiva n. 75/129/CEE del 17 febbraio 1975, *concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi*. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 07/05/2021.

¹⁸ Direttiva n. 77/187/CEE del 14 febbraio 1977, *concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti*.

Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 07/05/2021.

¹⁹ Direttiva n. 80/987/CEE del 20 ottobre 1980, *concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro*. Fonte <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 07/05/2021.

²⁰ Direttiva n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, *relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro*.

Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 08/05/2021.

graduale messa di atto del principio di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici in materia di sicurezza sociale²¹.

Le successive modifiche apportate prima dal Trattato di Maastricht (1992) e poi dal Trattato di Amsterdam (1997) hanno ampliato le competenze comunitarie riguardanti i diritti legati al lavoro, le quali devono essere esercitate nel rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità²².

Il primo principio intende proteggere la capacità di decisione e di azione degli Stati membri e legittimare l'intervento dell'Unione se gli obiettivi di un'azione non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri ma possono essere conseguiti meglio a livello di Unione²³.

Il secondo principio regola invece l'esercizio delle competenze esercitate dall'Unione Europea: esso mira a inquadrare le azioni delle istituzioni europee entro certi limiti. In virtù di tale regola, l'azione dell'UE deve limitarsi a quanto è necessario per raggiungere gli obiettivi fissati dai trattati.

²¹ Direttiva n. 78/7/CEE del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.
Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 08/05/2021.

²² Articolo 5, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE) e protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità.
<https://www.europarl.europa.eu>. Consultato in data 08/05/2021.

²³ Fonte: <https://www.docsity.com>. Consultato in data 08/05/2021.

All'interno del Titolo X del TFUE, precisamente nell'articolo 151, vengono definiti gli obiettivi della politica sociale dell'Unione Europea: la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la parità di trattamento dei lavoratori, un'adeguata protezione sociale rispetto alle esigenze, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane e la lotta contro l'emarginazione²⁴.

2.2 La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori costituisce uno degli ambiti più rilevanti del diritto europeo. Le prime iniziative comunitarie riguardanti la tutela della salute nei luoghi di lavoro vanno inquadrare nell'ambito delle disposizioni dei Trattati istitutivi della Ceca e Euratom²⁵.

Nel Trattato Ceca si assegnava all'Alta Autorità²⁶ il compito di sviluppare delle attività di ricerca concernenti la produzione e il consumo del carbone e dell'acciaio, ma anche le condizioni di sicurezza del lavoro, con lo scopo di

²⁴ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 08/05/2021.

²⁵ Fonte: <http://www.bollettinoadapt.it>. Consultato in data 10/05/2021.

²⁶ L'Alta Autorità ha il compito di assicurare il raggiungimento degli obiettivi fissati dal presente Trattato nei modi da esso previsti. Fonte: <https://scienze politiche.it>. Consultato in data 10/05/2021.

affidare l'elaborazione di normative di sicurezza da applicare nei singoli Stati membri.

Alle istituzioni Euratom, il Trattato del 1957 attribuiva importanti poteri normativi in materia di igiene, medicina del lavoro e sicurezza, che risultavano essere poteri esercitabili con l'apporto di specifici comitati ed organismi consultivi, nonché con il coinvolgimento delle parti sociali al fine di stabilire alcune fondamentali norme di sicurezza per la protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori e per vigilare sulla loro buona occupazione, in particolare sui pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti²⁷.

Un importante punto di svolta nell'azione comunitaria per il miglioramento della sicurezza sul luogo di lavoro è dato dall'approvazione del primo programma di azione sociale del 21 gennaio 1974²⁸ da parte del Consiglio Europeo.

Il programma si proponeva, in particolare, tre obiettivi fondamentali: la realizzazione del “pieno e migliore impiego” a livello comunitario; il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che consenta la loro parificazione del progresso; la crescente partecipazione delle parti sociali alle

²⁷ Natullo G., Rusciano M., *Ambiente e sicurezza del lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2008. Pp. 7-8.

²⁸ Risoluzione del Consiglio, del 21 gennaio 1974, *relativa ad un programma di azione sociale*.
Fonte: <https://op.europa.eu>. Consultato in data 10/05/2021

decisioni economiche e sociali della Comunità e dei lavoratori alla vita delle imprese²⁹.

A seguito dell'approvazione del primo programma specifico di azioni prioritarie da mettere in atto nel periodo 1978 - 1982³⁰ verranno poi emanate numerose direttive aventi come oggetto l'identificazione e la misurazione dei rischi e dei pericoli scaturiti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici, meccanici e biologici.

Tra le principali normative in tema di diritti dei lavoratori a livello comunitario non si può non menzionare la disciplina posta a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha ottenuto molta importanza solo a partire dagli anni '80 andando a delineare uno standard minimo di tutela per i lavoratori, come ad esempio la direttiva n. 80/1107/CEE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, biologici e chimici³¹.

La sottoscrizione dell'Atto Unico Europeo del 1987 rappresenta un grande passo avanti grazie all'introduzione di una nuova disposizione giuridica sulla politica sociale nel Trattato, volta a promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro

²⁹ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 10/05/2021.

³⁰ Risoluzione del Consiglio, del 29 giugno 1978, *relativa ad un programma d'azione delle Comunità europee in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro*.
Fonte: <https://op.europa.eu>. Consultato in data 10/05/2021

³¹ Direttiva n. 80/1107/CEE del Consiglio del 27 novembre 1980, *sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro*.
Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 10/05/2021.

per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori. L'introduzione di questa disposizione nel Trattato ha reso più evidente l'importanza rivestita dalle condizioni sicure di lavoro. Inoltre, il nuovo capitolo sociale ha autorizzato la Commissione Europea a favorire il dialogo sociale fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori a livello europeo³².

Il 9 dicembre 1989, nell'ambito del vertice di Strasburgo, i Capi di Stato di undici Stati membri hanno adottato con una dichiarazione il testo della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, stabilendo inoltre i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro e, più in generale, il posto che occupa il lavoro nella società³³.

Essa comprende le seguenti rubriche:

- La libera circolazione dei lavoratori;
- L'occupazione e le retribuzioni;
- Il miglioramento delle condizioni di lavoro;
- La protezione sociale;
- La libertà d'associazione e di contrattazione collettiva;
- La formazione professionale;

³² Fonte: <https://osha.europa.eu>. Consultato in data 10/05/2021.

³³ Fonte: <https://www.informagiovani-italia.com>. Consultato in data 10/05/2021.

- La parità di trattamento tra uomini e donne;
- L'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori;
- La protezione della sicurezza e sicurezza sul luogo di lavoro;
- La protezione dei bambini, degli adolescenti, degli anziani e delle persone disabili.

2.3 La direttiva quadro n. 89/391/CEE

La direttiva quadro europea n. 89/391/CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, adottata il 12 giugno 1989, ha rappresentato una tappa fondamentale nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, oltre ad essere il primo risultato rilevante a livello comunitario in materia di diritti sociali e del lavoro dopo l'assetto normativo delineato nel 1986 con l'Atto Unico Europeo.

Essa garantisce le prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza in tutta Europa, sebbene gli Stati membri siano autorizzati a mantenere o stabilire misure più severe³⁴.

Essendo una direttiva quadro, si racchiudono al suo interno diversi principi che costruiranno le fondamenta sulla quale successivamente verrà strutturata la disciplina in tale materia. Nello specifico, comprende i principi generali relativi

³⁴ Fonte: <https://osha.europa.eu>. Consultato in data 11/05/2021.

alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/ o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali³⁵.

La direttiva quadro è suddivisa in quattro sezioni:

- Sezione I: disposizioni generali (articoli 1 - 4);
- Sezione II: obblighi dei datori di lavoro (articoli 5 - 12);
- Sezione III: obblighi dei lavoratori (articolo 13);
- Sezione IV: disposizioni varie (articoli 14 - 19).

Gli articoli che si trovano all'interno della sezione II, costituiscono la chiave della normativa comunitaria incentrata sugli obblighi relativi alla sicurezza derivanti dalla combinazione degli articoli 5³⁶ e 6³⁷ della direttiva quadro.

³⁵ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 1 paragrafo 2. Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

³⁶ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 5 paragrafo 1 recita: *il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro*".
Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

³⁷ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 6 paragrafo 1 sancisce che *“Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Compresa le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.*
Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

La valutazione dei rischi correlati alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori, in cui vengono inclusi anche quelli appartenenti a gruppi di lavoratori particolarmente esposti, viene configurata nella direttiva come un obbligo che comporta un'attività che va ripetuta nel tempo e da essere formalizzata tramite la redazione di un documento scritto che racchiuda al suo interno le indicazioni relative alle misure e delle azioni preventive da effettuare rispetto *“al complesso delle attività dell'impresa e/ o dello stabilimento a tutti i livelli gerarchici”*³⁸.

In merito alla designazione dei lavoratori destinati ad occuparsi delle attività dette di prevenzione e protezione, la direttiva quadro chiarisce che se le competenze all'interno dell'impresa o dello stabilimento dovessero risultare insufficienti per organizzare le attività, il datore di lavoro dovrà fare ricorso a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/ o allo stabilimento³⁹. In ogni caso i lavoratori designati devono possedere le capacità necessarie e disporre dei mezzi richiesti ed essere in numero sufficiente ad assumere la responsabilità delle attività di protezione e prevenzione loro affidate, tenendo conto delle dimensioni

³⁸ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 6 paragrafo 3. Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

³⁹ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 7 paragrafo 3. Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

dell'impresa e/ o dei rischi a cui i lavoratori sono esposti, nonché della ripartizione dei rischi nell'ambito dell'impresa e/ o dello stabilimento⁴⁰.

Il datore di lavoro mette in atto le misure che sono previste dal paragrafo 1, primo comma, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione⁴¹:

- Evitare i rischi;
- Valutare i rischi che non possono essere evitati;
- Combattere i rischi alla fonte;
- Adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la convenzione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e di metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi sulla salute;
- Tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- Programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

⁴⁰ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 7 paragrafo 5. Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

⁴¹ Direttiva n. 89/391/CEE, articolo 6 paragrafo 2. Fonte: <https://www.certifico.com>. Consultato in data 11/05/2021.

- Dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

La terza sezione della direttiva quadro è dedicata agli obblighi in capo ai lavoratori nella loro qualità di soggetti attivi nelle procedure di prevenzione e l'articolo 13 sancisce il generale dovere dei lavoratori di prendersi cura della sicurezza e della salute oltre che della propria, di quella delle altre persone su cui potrebbero ricadere gli effetti delle loro azioni o mancanze.

Da un punto di vista, i lavoratori e le loro rappresentanze devono poter disporre di adeguate prerogative che gli consentano di collaborare con il datore di lavoro nell'individuazione dei rischi e degli strumenti utili a prevenirli, ma anche di controllare l'adempimento degli obblighi di sicurezza che sono stati imposti dalla legge.

2.4 L'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro

La sicurezza e la salute sul lavoro è uno degli aspetti più importanti della politica dell'Unione Europea in materia di occupazione e affari sociali ed il modo più efficace per affrontare i problemi legati alla sicurezza sul lavoro consiste nella diffusione di informazioni adeguate presso i lavoratori ed i datori di lavoro.

L'Unione decise quindi di promuovere questo processo e di creare il 18 luglio 1994, a Bilbao, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU - OSHA)⁴².

L'OSHA ha il compito di fornire le informazioni in tema di prevenzione e cultura della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, senza tenere in considerazione la dimensione dell'azienda o il settore di attività e facendo in modo che le stesse siano rilevanti per ogni utente. Il ruolo che ricopre è quello di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dell'Unione Europea. Essa persegue questo obiettivo⁴³:

- Lavorando con i governi, con i datori di lavoro e con i lavoratori per promuovere una cultura della prevenzione del rischio;
- Analizzando nuove ricerche scientifiche e statistiche sui rischi sul luogo di lavoro;
- Identificando ed anticipando i possibili rischi nuovi ed emergenti tramite l'Osservatorio Europeo dei Rischi (ERO);
- Identificando e condividendo informazioni tecniche, scientifiche ed economiche.

⁴² Regolamento (CE) n. 2062/94 del Consiglio, del 18 luglio 1994, relativo all'istituzione di un'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.
Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 12/05/2021.

⁴³ Fonte: <https://www.cr.piemonte.it>. Consultato in data 12/05/2021.

Nel 2005 è stato istituito come parte integrante dell'EU - OSHA l'Osservatorio Europeo dei Rischi (ERO) che ha il compito di identificare i rischi nuovi ed emergenti nella sicurezza e nella salute sul luogo di lavoro al fine di migliorare la tempestività e l'efficacia delle misure preventive. Poiché la nostra società evolve sotto l'influenza di nuove tecnologie e di mutevoli condizioni economiche e sociali, anche i luoghi di lavoro, le pratiche, i processi di lavoro sono in costante trasformazione. Quest'ultime comportano, per i lavoratori e per i datori di lavoro nuovi rischi che, a loro volta, richiedono approcci di tipo politico, amministrativo o tecnico volti a garantire elevati livelli di sicurezza e salute del lavoro.

L'ERO anticipa quindi le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro ed il loro probabile effetto sulla sicurezza e la salute; raccoglie ed analizza informazioni, cercando di individuare tendenze per "anticipare il cambiamento" dandone comunicazione tempestiva ai responsabili politici e ricercatori stimolando il dibattito a vari livelli⁴⁴.

⁴⁴ Fonte: <http://www.cr.piemonte.it>. Consultato in data 12/05/2021.

2.5 Il nuovo quadro strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014 - 2020

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori costituisce oggi uno degli ambiti più rilevanti delle politiche sociali europee. Nel corso degli anni, accanto al tradizionale modello normativo di tipo hard basato sull'armonizzazione per direttiva degli standard minimi di protezione praticati dagli Stati membri, la Commissione ha proposto una serie di misure di "regolazione leggera", orientate verso la fissazione di obiettivi piuttosto che sulla prescrizione di regole.

L'Unione Europea si è così dotata nel periodo compreso tra il 1978 - 2002 di programmi d'azione pluriennali, cui hanno fatto seguito le strategie europee (2002 - 2006 e 2007 - 2012) volte ad individuare le priorità e gli obiettivi comuni, fornire un quadro di riferimento per coordinare le politiche nazionali e promuovere un approccio alla cultura della prevenzione.

Il nuovo quadro strategico in materia di salute e sicurezza per il 2014 - 2020 è stato approvato dalla Commissione con l'obiettivo di proteggere gli oltre 217 milioni di lavoratori da incidenti sul lavoro e malattie professionali.

Come rilevato da László Andor, Commissario europeo per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione, *“le persone hanno il diritto di lavorare senza dover affrontare pericoli per la loro salute o la loro sicurezza sul luogo di lavoro”*⁴⁵.

Questo nuovo quadro mira a garantire che l'Unione Europea continui a svolgere un ruolo guida nella promozione di standard elevati in materia di condizioni di lavoro, sia in Europa che a livello internazionale, in linea con la strategia Europa 2020⁴⁶.

A fronte di ciò, tre sono le sfide principali attraverso le quali la Commissione UE intende intervenire: il miglioramento dell'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, in particolare rafforzando la capacità delle microimprese e delle piccole imprese di mettere in atto misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti; migliorare la prevenzione delle malattie legate al lavoro affrontando i rischi attuali, nuovi ed emergenti come ad esempio sostanze chimiche e stress e infine contrastare il cambiamento demografico.

Fra gli strumenti per affrontare le sfide in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il quadro strategico intende puntare sul dialogo sociale, la sensibilizzazione, l'applicazione della legislazione UE, sinergie con altri settori (salute pubblica,

⁴⁵ Fonte: <https://www.assemblea.emr.it>. Consultato in data 12/05/2021.

⁴⁶ Europa 2020 è una strategia decennale proposta dalla Commissione Europea nel 2010. Si basa su una visione di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.
Fonte: <https://it.wikipedia.org>. Consultato in data 12/05/2021.

istruzione) e fondi UE, come ad esempio il Fondo sociale europeo (FSE) e il programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale (EASI). Dall'analisi del nuovo quadro strategico, l'aspetto più interessante che emerge risiede nella volontà di coniugare il miglioramento della qualità del lavoro, l'aumento della competitività e la produttività delle imprese europee⁴⁷.

⁴⁷ Fonte: <http://www.bollettinoadapt.it>. Consultato in data 13/05/2021.

CAPITOLO 3

LO STRUMENTO EUROPEO DI SOSTEGNO TEMPORANEO PER ATTENUARE I RISCHI DI DISOCCUPAZIONE IN UN'EMERGENZA

3.1 Definizione, caratteristiche e funzionamento

Con lo scoppio della crisi pandemica, gli Stati membri dell'Unione Europea hanno messo in campo diversi strumenti per il sostegno all'occupazione, dai tradizionali schemi di cassa integrazione a nuovi meccanismi di sostegno al reddito per i lavoratori autonomi e lavoratori atipici⁴⁸.

L'Unione Europea ha sostenuto tale sforzo finanziario messo in campo dai governi nazionali attraverso la creazione di uno strumento di assistenza finanziaria per un totale di 100 miliardi di Euro da distribuire sotto forma di prestiti agli Stati membri colpiti per far fronte agli aumenti improvvisi della spesa pubblica per il mantenimento dell'occupazione.

Tale strumento viene definito SURE⁴⁹ ed è il sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione in un'emergenza ed è a disposizione degli Stati membri

⁴⁸ Fonte: <https://osservatoriocoesionesociale.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

⁴⁹ Acronimo di Support to mitigate Unemployment Risks in a Emergency. Regolamento (UE) 2020/672 del Consiglio, del 19 maggio 2020. Fonte: <https://www.ilsole24ore.com>. Consultato in data 13/05/2021.

che si trovano nelle condizioni di dover mobilitare notevoli mezzi finanziari per contrastare le conseguenze economiche e sociali della pandemia di Covid-19 sul loro territorio.

Nello specifico lo strumento SURE funge da seconda linea di difesa per finanziare i regimi di riduzione dell'orario lavoratori e misure analoghe, aiutando gli Stati membri a proteggere i posti di lavoro e, così facendo, a tutelare i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi dal rischio di disoccupazione e perdita di reddito⁵⁰.

Il regolamento SURE intende garantire un'assistenza finanziaria aggiuntiva *“integrando le misure nazionali adottate dagli Stati membri colpiti fornendo assistenza finanziaria per aiutare quegli Stati membri a far fronte all'aumento repentino e severo della spesa pubblica effettiva”*⁵¹.

Il Consiglio su proposta della Commissione, adotta una decisione di esecuzione che approva l'assistenza finanziaria e che contiene tutte le regole dettagliate necessarie per la concessione della stessa⁵².

⁵⁰ Fonte: <https://ec.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

⁵¹ Regolamento (UE) 2020/672, articolo 2. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

⁵² Regolamento (UE) 2020/672, articolo 6. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

Le norme relative alle operazioni di erogazione, assunzione e di concessione di prestiti sono disciplinate dagli articoli 7⁵³ e 8⁵⁴ che sanciscono:

- L'erogazione di prestiti è sotto forma di rateizzazione;
- Le operazioni di assunzione e di concessione di prestiti sono effettuate in Euro;
- Le caratteristiche del prestito sono stabilite in un accordo sul prestito tra lo Stato membro beneficiario e la Commissione;
- Su richiesta dello Stato membro beneficiario e se le circostanze consentono un miglioramento del tasso di interesse sul prestito, la Commissione può rifinanziare in tutto o in parte il prestito inizialmente assunto o ristrutturare le corrispondenti condizioni finanziarie.

Per quanto attiene al periodo temporale di validità, l'assistenza finanziaria dell'Unione nel quadro del nuovo strumento sarà disponibile solo nel momento in cui tutti gli Stati membri avranno costituito le loro garanzie nei confronti dell'Unione, per un importo che rappresenti almeno il 25% dell'importo massimo di 100 miliardi di Euro⁵⁵.

⁵³ Regolamento (UE) 2020/672, articolo 7. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

⁵⁴ Regolamento (UE) 2020/672, articolo 8. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

⁵⁵ Regolamento (UE) 2020/672, articolo 12. Fonte: <https://eur-lex.europa.eu>. Consultato in data 13/05/2021.

Essendo uno strumento temporaneo, il periodo di disponibilità di SURE si concluderà il 31 dicembre 2022, salvo il sussistere delle gravi perturbazioni economiche causate dall'epidemia di Covid-19, in tal caso il Consiglio, su proposta della Commissione, può decidere di prorogare ogni volta per un ulteriore periodo di sei mesi il periodo di disponibilità dello strumento.

3.2 I benefici generati dallo strumento in Italia

Nell'ordinamento italiano il nuovo strumento dovrebbe aiutare a coprire i maggiori costi derivanti dalle integrazioni salariali riconosciute per effetto del decreto Cura Italia⁵⁶ e del decreto Rilancio⁵⁷. Proprio quest'ultimo decreto, fa partire l'iter per la partecipazione dell'Italia a SURE, prevedendo l'autorizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze a stipulare l'accordo con la Commissione europea; in particolare sulle modalità di pagamento delle garanzie che gli Stati membri possono prestare quale contributo dello strumento, e a rilasciare la relativa garanzia dello Stato.

⁵⁶ Decreto - Legge del 17 marzo 2020, n.18 *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Fonte: <https://www.gazzettaufficiale.it>. Consultato in data 14/05/2021.

⁵⁷ Decreto - Legge del 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Fonte: <https://www.gazzettaufficiale.it>. Consultato in data 14/05/2021.

In termini numerici, grazie ai finanziamenti del programma SURE, di cui è il principale beneficiario, l'Italia ha risparmiato finora 2,835 miliardi di interessi sui 21 miliardi ricevuti fino al 2 febbraio 2021. È la stima della Commissione Europea, che ha presentato il primo rapporto semestrale sull'attuazione dello strumento. Viene inoltre sottolineato che i prestiti usati per finanziare gli schemi come la cassa integrazione e i bonus per gli autonomi hanno finora sostenuto il 34% della forza lavoro del paese: 8,6 milioni di lavoratori, tra cui 7 milioni di dipendenti e 1,5 milioni di autonomi.

*“In attesa del lancio dello strumento per il recupero e la resilienza, SURE offre un esempio incoraggiante di ciò che la solidarietà europea può offrire ai nostri cittadini”*⁵⁸, così ha dichiarato il Commissario europeo per gli affari economici e monetari Paolo Gentiloni. Il programma ha svolto un ruolo cruciale nella protezione dei lavoratori dipendenti e autonomi dai peggiori effetti dello shock economico causato dalla pandemia. Dalla sua attivazione, il 22 settembre 2020, oltre il 90% della dotazione complessiva del SURE è stata assegnata a 18 Stati membri e nel complesso si stima che tale programma abbia sostenuto nel 2020 tra i 25 e i 30 milioni di lavoratori e 2,5 milioni di imprese tra gli Stati membri.

⁵⁸ Fonte: <https://www.ilfattoquotidiano.it>. Consultato in data 14/05/2021.

CONCLUSIONE

Discutere di diritto del lavoro, di regolamentazione del rapporto di lavoro e di diritti in capo al lavoratore senza considerare che quest'ultimo è prima di ogni altra cosa una persona e come tale deve vedersi tutelato e riconosciuto in quanto il lavoro è l'attività principale e più importante nei modelli nazionali e sovranazionali. Risulta quindi fondamentale la necessità di sviluppare una reale cultura della sicurezza che comporti oltre un miglioramento delle qualità della vita di lavoratori e lavoratrici, ma anche una consapevolezza sia dalla parte delle imprese di sostenere un vero e proprio costo legislativo, sia dalla parte dei lavoratori come un obbligo formale, favorendo così l'interpretazione della sicurezza come un investimento nel futuro della propria impresa e della propria vita.

Una gestione efficace della sicurezza e della salute sul lavoro ha effetti positivi per i lavoratori, per l'economia e per l'intera società.

BIBLIOGRAFIA

- A.BARBERA, C.FUSARO, *Corso di diritto pubblico*, il Mulino, Bologna, 2016
- Natullo G., Rusciano M., *Ambiente e sicurezza del lavoro*, UTET Giuridica, Torino, 2008.

SITI WEB CONSULTATI

- <https://www.europedirectteramo.it>
- <https://www.europarl.europa.eu>
- <https://it.wikipedia.org>
- <https://fra.europa.eu>
- <https://it.wikisource.org>
- <https://eur-lex.europa.eu>
- <https://op.europa.eu>
- <https://osha.europa.eu>
- <https://www.informagiovani-italia.com>
- <https://scienzepolitiche.it>

- <https://www.giurcost.org>
- <https://www.certifico.com>
- <https://www.assemblea.emr.it>
- <http://www.cr.piemonte.it>
- <https://www.ilsole24ore.com>
- <https://ec.europa.eu>
- <https://www.gazzettaufficiale.it>
- <https://www.ilfattoquotidiano.it>
- <https://osservatoriocoesionesociale.eu>