

IO R-ESISTO

—
Il lavoro
in agricoltura

CONTRO IL CAPORA — LATO

IT

project-farm.eu



Filiera
Agricoltura
Responsabile



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

FAM 2014-2020 - OS 2 - CN 2 - M8. 4-ter - 2019-2021 - Prog. n. 2968 CUP: B38D19004710007

Il caporalato e lo sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici in agricoltura si possono fermare. La collaborazione tra lavoratori e lavoratrici, aziende agricole, cittadini e istituzioni è necessaria per far emergere le situazioni a rischio. In questa guida troverai le informazioni necessarie per comprendere il problema e i tuoi diritti e farli rispettare.



Presta particolare attenzione alle situazioni a rischio e prendi coscienza dei tuoi diritti e di come rivendicarli.



Trova le informazioni e i riferimenti utili, con il link delle organizzazioni a cui puoi rivolgerti.



Approfondisci il tema con i rimandi interni a questa stessa guida.



Scopri le informazioni pratiche e gli esempi che ti aiutano a comprendere meglio il problema.

- 01** Il lavoro
in agricoltura
pag. 05
- 02** La previdenza
sociale
pag. 13
- 03** I servizi
per il lavoro
pag. 21
- 04** Caporalato
e sfruttamento
lavorativo
pag. 25
- 05** Il permesso
di soggiorno
pag. 35
- 06** La sicurezza sul
lavoro
pag. 55
- 07** La tutela
della salute
pag. 75
- Appendici
pag. 92



01

Il lavoro in agricoltura

In agricoltura si possono trovare diversi tipi di lavori e categorie di lavoratori. Questa guida si rivolge a lavoratori e lavoratrici impiegati da un'azienda agricola o altro soggetto che svolge attività agricola.

In particolare, si rivolge a chi svolge lavori manuali per la coltivazione dei terreni o l'allevamento di bestiame. Il lavoro agricolo è regolato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In particolare, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è concordato dai sindacati (rappresentanti dei lavoratori) e dalle associazioni di categoria (rappresentanti dei datori di lavoro).

Il CCNL definisce gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro tra datori e lavoratori (orario, salario, permessi, ferie, rapporti tra le parti, ecc.). Di regola il CCNL ha validità di 4 anni (tuttavia la parte relativa al salario ha validità di 2 anni).

I CCNL per i lavoratori dell'agricoltura sono molti, tuttavia, il CCNL applicato maggiormente è quello per gli Operai agricoli e florovivaisti 2018-2021 firmato dai principali sindacati dei lavoratori (FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL) e dalle associazioni dei datori di lavoro (Confagricoltura, Coldiretti, CIA).

Questo contratto rappresenta il documento principale che definisce il rapporto di lavoro per i lavoratori agricoli a tempo determinato. Nella presente guida, quando si farà riferimento al “CCNL per gli Operai agricoli e florovivaisti” si fa quindi riferimento a questo contratto.

Tipologie di lavoro in agricoltura

I lavoratori agricoli possono essere assunti a tempo determinato o indeterminato.

Gli operai agricoli assunti a tempo **indeterminato** hanno cioè un contratto di lavoro senza scadenza.

Gli operai a tempo determinato hanno, invece, un contratto con una scadenza e vengono assunti per svolgere:

- **Lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario.**
Possono essere assunti in sostituzione di lavoratori assenti (i lavoratori assenti hanno comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro).
- **Più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative all'anno.**
L'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore alle **100 giornate all'anno**.
- **Lavori a tempo determinato. Assunzione con contratto di lavoro a termine** di durata superiore a **180 giornate da svolgersi** nell'ambito di un unico **rapporto continuativo**.

A differenza di quanto avviene negli altri settori, il contratto di lavoro a tempo determinato in agricoltura viene considerato come contratto di lavoro ‘normale’ o ‘standard’, ed è il contratto utilizzato con maggiore frequenza. Per questo motivo non sono previsti limiti di durata e proroga.

In agricoltura, per determinate tipologie di lavoratori è possibile il **lavoro occasionale** (anche denominato lavoro tramite **voucher**). I lavoratori che possono usufruire di questa tipologia di lavoro sono esclusivamente:

- I titolari di pensione di invalidità o vecchiaia.
- I giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di istruzione secondaria superiore o universitaria.
- I disoccupati (ai sensi del d.lgs. 150/2015, art. 19).
- I percettori di prestazioni integrative di salario, reddito di inclusione e altre prestazioni di sostegno al reddito.

È importante ricordare che tali lavoratori **non** devono essere stati iscritti, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Il contratto di lavoro rappresenta l'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore e si basa su alcuni elementi essenziali che devono essere comunicati al lavoratore prima di incominciare il lavoro.

Normalmente il contratto è un **documento scritto** che il datore di lavoro e il lavoratore firmano al momento dell'inizio di un nuovo lavoro.

Sul contratto ci sono scritti i diritti e i doveri del datore di lavoro e del lavoratore, gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro (come ad esempio, la retribuzione, la mansione – cioè il tipo di lavoro assegnato, come ad esempio: raccolta, impacchettamento, ecc. – l'orario di lavoro e il luogo di lavoro, i riposi e le ferie). Il contratto di lavoro include particolari diritti e tutele per il lavoratore, stabiliti per legge o dai contratti collettivi (vedi la sezione seguente).



Il datore di lavoro ha l'obbligo di informarti sulle condizioni del rapporto di lavoro e queste condizioni devono rispettare i tuoi diritti.

Prima di firmare un contratto di lavoro puoi contattare il sindacato, che ti aiuterà a capire le diverse parti del contratto e ti spiegherà quali sono le regole del contratto collettivo che si applicano al tuo contratto.

Se sei costretto a lavorare senza contratto, oppure il contratto non viene rispettato potresti trovarti nella situazione in cui il tuo datore di lavoro ti sta sfruttando. La violazione delle norme sul lavoro è uno degli indicatori dello sfruttamento lavorativo.



Maggiori informazioni sullo sfruttamento lavorativo consulta la sezione *Caporalato e sfruttamento lavorativo* di questa guida.



I sindacati maggiori si possono trovare in tutte le Province, per trovare il sindacato più vicino a te puoi consultare i siti istituzionali:

→ FLAI CGIL – <https://www.flai.it>

→ FAI CISL – <https://www.faicisl.it>

→ UILA UIL – <http://www.uila.eu>

Diritto alla retribuzione o stipendio

il lavoratore ha diritto a ricevere un compenso per il lavoro prestato.

Diritto alla formazione e alla sicurezza

Il datore di lavoro ha il dovere di assicurare che i lavoratori lavorino in un luogo sicuro e di pagare loro i corsi sulla sicurezza sul lavoro e le visite mediche. Il datore di lavoro deve dare tutte le protezioni necessarie per poter lavorare in sicurezza (i DPI).



Per più informazioni sulla salute e sicurezza consulta la sezione *La sicurezza sul lavoro* di questa guida.

Il riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo settimanale. Agli operai agricoli è dovuto un riposo **settimanale di 1 giorno (24 ore consecutive)**, possibilmente in coincidenza con la domenica (art. 35 CCNL Operai agricoli e florovivaisti). Se per esigenze produttive al lavoratore viene richiesto di lavorare la domenica, il riposo verrà assegnato in un altro giorno della settimana.

Ai lavoratori con **meno di 18 anni** deve essere assicurato un riposo settimanale di almeno **2 giorni (48 ore)**, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica (questo periodo può essere diminuito sulla base di comprovate ragioni di carattere tecnico e organizzativo, ma non può essere inferiore a **36 ore consecutive**).

Il riposo annuale, le ferie

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un riposo annuale retribuito (le ferie).

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, per ogni anno di lavoro prestato presso la stessa azienda, a un periodo di ferie retribuito pari a **26 giornate lavorative** (art. 36 CCNL).

Per i lavoratori a tempo determinato il calcolo è più complesso e viene fatto sulla base del calcolo della retribuzione secondo quanto stabilito dall'art. 49 del CCNL Operai agricoli e florovivaisti.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo delle ferie, compatibilmente con le esigenze dell'impresa, deve tener conto dei desideri e degli interessi dei lavoratori.



Se ritieni che i tuoi diritti relativi a retribuzione, sicurezza sul lavoro, riposo settimanale e ferie non vengano rispettati dal tuo datore di lavoro puoi contattare il sindacato che ti aiuterà a capire quali sono i tuoi diritti e cosa puoi fare. Potresti infatti trovarti nella situazione in cui il tuo datore di lavoro ti sta sfruttando.



Per più informazioni sullo sfruttamento lavorativo consulta la sezione *Caporalato e sfruttamento lavorativo* di questa guida.

La Retribuzione

Il lavoro che fornisci al tuo datore di lavoro deve essere retribuito. La retribuzione (chiamata anche “stipendio” o “paga”) è la quantità di soldi che il tuo datore di lavoro ti deve pagare ogni mese e **viene corrisposta il mese dopo** quello lavorato.

La retribuzione è fissata a livello nazionale dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) sulla base delle mansioni svolte (cioè, in base al tipo di lavoro svolto e determinato nel contratto). Il CCNL nazionale è integrato da un secondo Contratto Collettivo, il Contratto Provinciale di Lavoro (CPL). Di conseguenza, la retribuzione può variare in base a dove si lavora (cioè, la paga può cambiare in base al territorio in cui si lavora).

La retribuzione è stabilita nel contratto di lavoro individuale, cioè il contratto che il lavoratore ha con il proprio datore di lavoro, e non può essere inferiore a quella determinata dai contratti collettivi. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare la retribuzione e a pagare con un metodo di pagamento tracciabile (cioè, ad esempio, tramite un bonifico o un assegno bancario).



Il datore di lavoro non può pagare in contanti dando direttamente “i soldi in mano”!

Se non vieni pagato, o il tuo salario è inferiore ai minimi contrattuali o non proporzionato al lavoro che svolgi, oppure se vieni pagato “in natura” o dal tuo salario vengono detratte spese di vitto e alloggio, potresti trovarti nella situazione in cui il tuo datore di lavoro ti sta sfruttando.



La violazione della normativa sulla retribuzione è uno degli indicatori dello sfruttamento lavorativo (vedi la sezione *Caporalato e sfruttamento lavorativo* di questa guida).

La busta paga è un documento che deve essere dato ogni mese dal datore di lavoro. In questo documento è scritto: quanti soldi il lavoratore ha guadagnato il mese prima, le ferie e i permessi maturati e quelli già utilizzati, i contributi e le tasse che il datore di lavoro ha pagato. Anche la busta paga, come la retribuzione, si riceve il mese dopo quello lavorato.

Orario di lavoro giornaliero e settimanale

La regolazione dell'orario di lavoro tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori agricoli. La legge e i contratti collettivi stabiliscono dei limiti massimi di ore di lavoro settimanali che devono essere rispettati.

L'orario di lavoro "normale" è l'orario scritto nel contratto, che deve essere rispettato dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Le ore di lavoro "straordinarie" sono le ore di lavoro fatte oltre l'orario di lavoro normale e devono essere pagate con una maggiorazione.

L'orario di lavoro normale in agricoltura per gli operai agricoli a tempo determinato viene disciplinato dal contratto collettivo e dal contratto individuale, ma per legge non può mai superare il limite delle **48 ore settimanali** (calcolate su un periodo di 4 mesi).

Il CCNL Operai agricoli e florovivaisti (art. 34) fissa in 39 ore settimanali l'orario di lavoro normale (pari a 6,3 ore giornaliere). Tale orario può essere calcolato sulla base di una media annuale (orario multi-periodale).

Nei periodi di variabilità dell'orario multi-periodale, il lavoratore non può superare il limite delle 44 ore settimanali, mentre nei periodi di calcolo 'normale' il limite rimane quello di 39 ore settimanali.

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura e alle attività agrituristiche i contratti provinciali di lavoro possono prevedere una diversa organizzazione dell'orario di lavoro, sulla base delle particolari esigenze produttive. Per i lavoratori con meno di 18 anni si applicano le norme generali previste dalla legge.

L'orario normale di lavoro deve essere comunicato al lavoratore e non può essere modificato dal datore di lavoro senza che il lavoratore sia d'accordo. Tuttavia, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di lavorare più ore e dovrà pagargliele (straordinario retribuito). Il datore può anche cambiare la distribuzione dell'orario di lavoro sulla settimana. L'orario di lavoro è importante per la determinazione della retribuzione:

le ore lavorate devono corrispondere a quelle dichiarate nella busta paga ed esser retribuite secondo quanto concordato e definito nel contratto di lavoro.



Se gli orari di lavoro imposti dal tuo datore di lavoro sono eccessivi e non vengono rispettati i periodi di riposo (pause giornaliere, riposo settimanale, ferie annuali), potresti trovarti nella situazione in cui il tuo datore di lavoro ti sta sfruttando.



La violazione della normativa sull'orario di lavoro è uno degli indicatori dello sfruttamento lavorativo (vedi la sezione *Caporalato e sfruttamento lavorativo* di questa guida).

Doveri del lavoratore

Puntualità

nel rispetto dell'orario di lavoro, sia di arrivo che di fine del lavoro.

Precisione e diligenza

nello svolgere il lavoro devi rispettare quello che ti viene chiesto di fare; se utilizzi macchinari ed attrezzature devi sempre utilizzarli in modo corretto, in modo da non far male a te o agli altri.

Collaborazione

nel rispetto dei colleghi e delle regole del luogo di lavoro.

Riservatezza

riguardo ad alcune informazioni che puoi ottenere sul luogo di lavoro.

66

Ad esempio: se lavori in un agriturismo che ha una ricetta segreta di un dolce, non puoi andare a rivelare gli ingredienti della ricetta.

99



02

La previdenza sociale

La previdenza sociale è l'insieme dei diritti che servono per aiutare e sostenere il lavoratore in circostanze particolari, ad esempio quando non può più lavorare, come in caso di malattia o vecchiaia.

La malattia

Quando il lavoratore si ammala o si fa male (anche al di fuori dell'orario di lavoro) ha diritto di non lavorare e rimanere a casa per curarsi; i giorni di malattia sono comunque retribuiti.

Nei casi di malattia il lavoratore deve

- Avvisare subito il datore di lavoro del proprio stato di malessere e andare dal medico per richiedere un certificato e il codice che dovrà comunicare al datore di lavoro (il certificato indicherà quanti giorni il lavoratore può rimanere a casa in malattia).
- Comunicare il codice ottenuto dal medico al datore di lavoro entro il primo giorno di malattia.
- Rimanere in casa durante il periodo di malattia; è possibile che siano effettuati controlli da parte dell'INPS.

La maternità e la paternità

La lavoratrice che diventa mamma ha diritto a rimanere a casa per almeno **5 mesi**, prima e dopo la nascita del bambino (di solito, 2 mesi prima della nascita e 3 mesi dopo la nascita). I mesi di maternità obbligatoria sono pagati e, se vuole, può rimanere a casa per altri **6 mesi** con uno stipendio più basso.

Il lavoratore che diventa papà ha diritto a rimanere a casa **7 giorni** dopo la nascita del bambino. I giorni di paternità obbligatoria sono pagati e se vuole ha diritto a rimanere a casa altri **6 mesi** con uno stipendio più basso.



Gli operai agricoli a tempo determinato hanno diritto a malattia, maternità e paternità se risultano iscritti negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo svolte nell'anno precedente.

In modo simile, hanno diritto a malattia, maternità e paternità se le 51 giornate sono state lavorate nello stesso anno in cui si verifica l'evento, purché prima dell'inizio dell'evento stesso.

Tale requisito consente all'operaio di acquisire lo "status" di lavoratore agricolo per accedere alle tutele. Per questo è importante che tutte le ore effettivamente lavorate non solo vengano pagate, ma che siano adeguatamente segnate sulla busta paga.



Per maggiori informazioni sui servizi per la salute, gli infortuni e la medicina del lavoro, consulta le sezioni *La sicurezza sul lavoro e sorveglianza sanitaria*.

I contributi

Quando il lavoratore è troppo vecchio per lavorare ha diritto a non lavorare più e ricevere la pensione (cioè una somma mensile erogata dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, INPS). Per poter pagare la pensione, ogni mese lo Stato prende un po' di soldi dalla retribuzione: i contributi. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi al rapporto di lavoro, secondo le norme vigenti. Il lavoratore può vedere i contributi versati sulla **busta paga**.



Se il tuo datore di lavoro non ti paga i contributi previdenziali, potresti trovarti nella situazione in cui il tuo datore di lavoro ti sta sfruttando.



La violazione della normativa sulla previdenza sociale è uno degli indicatori dello sfruttamento lavorativo (vedi la sezione *Caporalato e sfruttamento lavorativo* di questa guida).



La disoccupazione agricola

La disoccupazione agricola è un aiuto economico erogato dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) che viene dato per i periodi di disoccupazione dei lavoratori del settore agricolo iscritti negli elenchi nominativi. Infatti, gli operai agricoli a tempo determinato vengono iscritti in appositi elenchi nominativi predisposti dall'INPS sulla base delle dichiarazioni inviate dai datori di lavoro.

La disoccupazione agricola viene pagata direttamente dall'INPS in un unico pagamento, sul conto corrente (bancario o postale), libretto di risparmio postale o carta di pagamento dotata di IBAN. L'importo giornaliero che viene pagato è pari al **40% della retribuzione di riferimento** (cioè quanto si è già guadagnato nei periodi lavorati).

Chi può richiedere la disoccupazione agricola?

- Gli operai agricoli a tempo determinato.
- Gli operai agricoli a tempo indeterminato che lavorano per parte dell'anno.
- I compartecipanti familiari del proprietario dell'azienda.
- I piccoli coltivatori diretti che hanno almeno 51 giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari.

Sono esclusi dalla disoccupazione agricola invece

- I lavoratori che hanno dato le dimissioni volontarie, tranne se ciò è avvenuto per **giusta causa** o per dimissioni di lavoratrici madri e lavoratori padri nel periodo della gravidanza e puerperio.



Se ti dimetti perché, ad esempio il datore di lavoro non ti paga, o ti fa fare lavori diversi da quelli per cui sei stato assunto, oppure se hai subito molestie sul luogo di lavoro (ecc.) hai comunque diritto alla disoccupazione.

- I lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale.
- I lavoratori che hanno svolto prevalentemente, nei due anni prima di presentare la domanda, attività di lavoro dipendente non agricolo.
- I lavoratori che non hanno presentato la domanda entro il termine previsto.
- I lavoratori iscritti alle Gestioni Autonome o alla Gestione Separata presso l'INPS per l'intero anno o parte dell'anno, ma solo se il numero delle giornate lavorative del periodo di iscrizione è superiore a quelle dell'attività agricola dipendente.
- I lavoratori che sono già titolari di pensione diretta dal 1° gennaio dell'anno di competenza della prestazione.

Quali sono i requisiti per poter richiedere la disoccupazione?

- Iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti (per l'anno a cui si riferisce la domanda) o un rapporto di lavoro agricolo a tempo indeterminato (per la parte dell'anno di competenza della prestazione).
- Almeno 2 anni di anzianità nell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.
- Almeno 102 contributi giornalieri nel biennio precedente la richiesta (anno a cui si riferisce la domanda e anno precedente). Questo requisito può essere formato anche con il cumulo con la contribuzione relativa al lavoro dipendente non agricolo, ma solo se l'attività agricola è stata prevalente nell'anno o nel biennio di riferimento.



Quando si presenta la domanda e come?

La domanda deve essere presentata dal **1° gennaio** al **31 marzo** dell'anno successivo a quello in cui si verifica la disoccupazione.

66

Ad esempio la domanda di disoccupazione per l'anno **2020** dovrà essere presentata entro il **31 marzo 2021**.

99



La procedura è online tramite i servizi dell'INPS, a cui è necessario registrarsi. Per richiedere la disoccupazione agricola puoi rivolgerti al sindacato, che ti aiuterà a capire se possiedi i requisiti e potrà assisterti nel presentare la domanda.



Per ottenere informazioni sulla procedura di registrazione sul sito dell'INPS accedi qui:
→ <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/disoccupazione-agricola-indennita-erogata-in-unica-soluzione-per-i-lavoratori-agricoli-dipendenti>

La cassa integrazione salariale agricola **tutela i lavoratori agricoli sospesi temporaneamente dal lavoro** riconoscendo un aiuto economico che sostituisce la retribuzione. Può essere data per la sospensione del lavoro causata per esempio da avversità atmosferiche, fenomeni infettivi e attacchi parassitari, perdita del prodotto, siccità, stasi stagionale e la mancanza involontaria di materie prime.

La **CISOA** può essere concessa direttamente dal Ministero del Lavoro, nei casi di sospensione operata per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale, nonché nelle ipotesi di eccezionali calamità o avversità atmosferiche per imprese site nei comuni dichiarati colpiti da tali eventi.

Per chi è prevista la CISOA?

- Solo per i dipendenti a tempo indeterminato (operai, impiegati e quadri).
- Per sospensioni a giornate intere e non per riduzioni di orario di lavoro.
- A chi abbia effettuato almeno 181 giornate annue di lavoro presso la stessa azienda agricola (anzianità non richiesta per la CIG).
- Per un massimo di 90 giornate per anno solare (invece delle 52 settimane potenzialmente indennizzabili dalla CIG).



La CISOA è pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La retribuzione da prendere a riferimento non può essere inferiore a quella stabilita dalle leggi o dai contratti collettivi o individuali applicabili a seconda della categoria e della qualifica di appartenenza del lavoratore.

L'assegno per il nucleo familiare è un aiuto economico a sostegno delle famiglie dei lavoratori dipendenti, i pensionati o coloro che ricevono altre prestazioni INPS che abbiano un reddito complessivo al di sotto delle fasce stabilite ogni anno per legge.

Chi può richiederlo?

- L'assegno viene riconosciuto per l'intero anno al lavoratore agricolo con almeno 101 giornate di effettivo lavoro.
- Per l'operaio agricolo a tempo determinato con meno di 101 giornate annue di lavoro in agricoltura, l'assegno spetta per le giornate lavorate nel settore agricolo maggiorate del 13,78% per ferie e festività e, in caso di contestuale diritto all'indennità di disoccupazione agricola, per le giornate di disoccupazione indennizzata e coperta da contribuzione figurativa nel limite massimo di 180 giornate.

Per l'operaio agricolo a tempo indeterminato con meno di 101 giornate annue di lavoro l'assegno spetta per un massimo di 26 giornate per ogni mensilità spettante.



L'assegno per il nucleo familiare è calcolato in relazione alle giornate annue di lavoro agricolo, più la percentuale delle giornate spettanti a titolo di ferie e di festività. La misura dell'assegno dipende dalla tipologia del nucleo familiare, dal numero dei componenti del nucleo familiare e dal reddito del nucleo familiare.

Quando si presenta la domanda e come?

Come per la disoccupazione agricola, la domanda deve essere presentata entro il **31 marzo dell'anno successivo**. L'assegno per il nucleo familiare può essere richiesto insieme alla domanda di **indennità di disoccupazione agricola** (vedi sopra). La procedura è online tramite i servizi dell'INPS, a cui è necessario registrarsi.



Per ottenere informazioni sulla procedura di registrazione sul sito dell'INPS accedi qui:
→ <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/disoccupazione-agricola-indennita-erogata-in-unica-soluzione-per-i-lavoratori-agricoli-dipendenti>



03

I servizi per il lavoro

Il lavoro è una cosa seria:
per questo occorre rivolgersi
solo a soggetti pubblici e privati
autorizzati a svolgere le attività
di intermediazione, in grado
di garantire la tutela dei lavoratori.

I servizi per il lavoro sono una rete di soggetti pubblici e privati distribuiti su tutto il territorio regionale formata da:

- Centri per l'impiego, coordinati dalle Regioni o dalle Province autonome, che operano a livello provinciale.
- Agenzie per il Lavoro, enti pubblici o privati autorizzati a livello nazionale dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e/o accreditati a livello locale dalla Regione (d.lgs. 150/2015).

Cosa fanno

I servizi sono diretti a favorire la tua occupazione e ad accompagnarti, se sei disoccupato o inoccupato, nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo o nella riqualificazione professionale.

L'attività di intermediazione è uno dei servizi per il lavoro a cui hai la possibilità di accedere. Essa consiste nell'attività **di mediazione tra domanda e offerta di lavoro**, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati (art. 2, co. 1, lett. b, d.lgs. 276/2003).

L'attività di mediazione comprende:

- La raccolta del Curriculum Vitae di chi cerca lavoro.
- La preselezione e la costituzione di una banca dati.
- La promozione e la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- L'invio, su richiesta del datore di lavoro, di tutte le comunicazioni obbligatorie delle assunzioni avvenute da parte del datore di lavoro grazie all'attività di intermediazione.
- L'orientamento professionale.
- La progettazione e l'offerta di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

A chi si rivolgono

- Cittadini **disoccupati e occupati**, in cerca di una nuova posizione lavorativa.
- Lavoratori **beneficiari di sostegno al reddito**, in costanza di rapporto di lavoro e a rischio disoccupazione.
- Cittadini **stranieri regolarmente soggiornanti**, in cerca di nuova occupazione..
- **Imprese e altri datori di lavoro**, in cerca di personale.
Per chi cerca lavoro, Il servizio è **gratuito**.



Come

Se cerchi lavoro online puoi visitare l'area riservata MyANPAL dedicata a *Domanda e offerta di lavoro*
→ <https://www.anpal.gov.it/domanda-offerta>)

Attraverso questa piattaforma, puoi caricare e gestire il tuo CV, inserendo, modificando o integrando le informazioni nel sistema.

Per cercare le posizioni aperte alle quali candidarti, hai a disposizione l'area *trova lavoro*

→ https://myanpal.anpal.gov.it/myanpal_service/auth/login)

Se cerchi lavoro in agricoltura puoi anche scaricare gratuitamente, attraverso i dispositivi Android (Google Play) e iOS (Apple Store), l'applicazione *Restoincampo*, disponibile in 5 lingue diverse (italiano, inglese, francese, rumeno, punjabi).

Attraverso l'applicazione, puoi inserire le competenze e le disponibilità sul territorio, cercare un'offerta di lavoro e inviare la tua candidatura.

A seconda del territorio dove ti trovi, possono esserti utili anche le seguenti applicazioni: *Jobincountry*, *Agrijob*, *Agrijobs*, *Fairlabor* e altre ancora!

Se sei interessato a lavorare nel settore agricolo puoi rivolgerti direttamente al **Centro per l'impiego del tuo territorio** (*Cliclavoro*) o a una Agenzia per il lavoro, con le modalità di seguito indicate.

Invio candidatura al Centro per l'impiego

- 1 – Compilare il modulo direttamente al computer (non è quindi necessario stamparlo).
- 2 – Inviare il modulo al Centro per l'impiego del tuo territorio all'indirizzo email indicato nel sito.
- 3 – Il Centro per l'impiego vi contatterà per un approfondimento e per definire i tempi necessari alla selezione per il posto di lavoro.



Il servizio è gratuito.

Le agenzie per il lavoro forniscono alle aziende strumenti e servizi di

- **Intermediazione:** attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.
- **Ricerca e selezione del personale:** tutte le attività connesse alla scelta ottimale delle risorse umane per un determinato posto di lavoro da occupare e sulla base delle indicazioni fornite dal committente.
- **Supporto alla ricollocazione professionale:** supporto alla ricollocazione nel mercato del lavoro di lavoratori, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento per l'inserimento nella nuova attività.
- **Somministrazione di personale a tempo determinato o indeterminato:** lavoratori direttamente assunti dall'Agenzia di somministrazione, messi a disposizione delle aziende.



L'elenco delle agenzie per il lavoro è disponibile nell'Albo informatico sul portale Cliclavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sul sito dell'Anpal – Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro.

A close-up photograph of a person's hand reaching into a red plastic basket filled with ripe, yellowish-red apples. The hand is positioned in the upper left, with fingers gently grasping one of the apples. The apples are clustered together, showing natural variations in color and texture. A pair of silver-handled pruning shears is visible in the lower right corner, resting against the basket's rim. The background is dark and out of focus, suggesting an outdoor setting with foliage.

04

Caporalato e sfruttamento lavorativo

Il lavoro in agricoltura è regolamentato da una serie di regole e leggi.

Lo sfruttamento lavorativo si realizza ogni volta in cui il datore di lavoro non rispetta queste regole e calpesta i diritti dei lavoratori.

Lo sfruttamento lavorativo indica, quindi, una situazione di sopraffazione, nella quale il datore di lavoro esercita un potere eccessivo sul dipendente, calpestando i suoi diritti.

Lo sfruttamento lavorativo ha **forme diverse**.

Si va dal **lavoro irregolare**, cioè il mancato rispetto della normativa sul lavoro (ad esempio: non rispetto dell'orario di lavoro e della paga, mancato pagamento dei contributi per la pensione e l'assicurazione) fino a forme di **caporalato**, grave sfruttamento lavorativo e lavoro forzato, che costituiscono veri e propri crimini.



Per contrastare questi crimini è stata approvata una legge specifica contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo: la legge n. 199 del 2016.

←  Torna al capitolo 01

←  Torna al capitolo 02

Esempio di lavoro irregolare

Andrzej è polacco e ha 35 anni. Viene assunto nell'azienda agricola di Maurizio per la raccolta delle mele, con un contratto a tempo determinato, cioè un contratto che terminerà quando la raccolta delle mele sarà finita. Andrzej concorda con Maurizio di essere pagato 7 euro all'ora.

Alcuni giorni Andrzej lavora 15 ore al giorno, sempre di fila, altri giorni di meno perché inizia a piovere. Alla fine del mese Andrzej conta le ore: ha lavorato 270 ore in un mese.

Maurizio, però, decide di pagare a Andrzej solo 200 ore, quindi 1.400 euro (200 ore $\times$ 7 euro all'ora). Maurizio non include tutte le 200 ore nella busta paga. Include nella busta paga solo la metà delle ore (100 ore) e trasferisce 700 euro sul conto di Andrzej. L'altra metà delle ore le paga in nero, cioè dà una busta a Andrzej con 700 euro.

Andrzej viene sfruttato da Maurizio perché Maurizio non rispetta la normativa sul lavoro relativa a orario di lavoro, retribuzione e pagamento dei contributi.



Che cos'è il caporalato?

Caporalato e sfruttamento lavorativo sono diffusi in tutta Italia, dal **Nord** al **Sud**, e riguardano in particolar modo i settori come **l'agricoltura, l'allevamento, il facchinaggio, l'edilizia, la logistica e i servizi di cura**.

L'agricoltura è però il settore dove caporalato e sfruttamento lavorativo sono particolarmente presenti.

Sono circa **180.000 i lavoratori agricoli "vulnerabili"**, cioè soggetti a fenomeni di **sfruttamento lavorativo** e caporalato.

Il caporalato è un **reato**. Consiste nello **sfruttamento di lavoratori e lavoratrici da parte di "caporali"**, cioè persone o organizzazioni che reclutano e gestiscono la mano d'opera per conto dei proprietari delle aziende allo scopo di facilitare il loro impiego in condizioni di sfruttamento.

I caporali sono degli **intermediari illegali**, cioè assumono, per conto del datore di lavoro, lavoratori e lavoratrici al di fuori dei canali legali di collocamento. Per questo 'servizio' i caporali si tengono una quota del salario del lavoratore e della lavoratrice assunta.

Il caporale non è solo un intermediario che recluta lavoratori e lavoratrici, ma **spesso esercita un controllo completo sulla vita delle persone a cui trova lavoro**.

Egli, infatti, gestisce l'assunzione e la paga dei lavoratori di ambo i sessi, si occupa di organizzare e supervisionare il lavoro e provvede a tutte le altre necessità quali ad esempio: trasporto sul luogo di lavoro, reperimento e gestione dell'alloggio, fornitura di cibo e acqua nel luogo di lavoro e di abitazione. Per tutte queste attività illecite il caporale riceve un compenso, trattenendo anche parte delle paghe dei lavoratori.

Il sistema del caporalato approfitta delle condizioni di **fragilità e bisogno delle persone**, andando a fornire a persone vulnerabili un lavoro e servizi accessori (alloggio, trasporto, cibo, acqua).

Da questa attività i caporali traggono guadagni illeciti.

Esempio di caporalato e grave sfruttamento

Michele è proprietario di un'azienda vinicola e ha bisogno di lavoratori stagionali per la vendemmia. Contatta Clodel, un rumeno che vive da tanti anni in Italia, perché sa che Clodel può procurargli facilmente una squadra di lavoratori.

Clodel dice a Michele che i suoi lavoratori sono disponibili a lavorare sia con il contratto, sia in nero e che vogliono essere pagati 7 euro all'ora. Clodel sottolinea che tutta la gestione della manodopera, incluso il pagamento dei lavoratori deve essere in mano sua non volendo che Michele abbia contatti diretti con i lavoratori.

Clodel dice a Michele che la squadra di lavoratori ha bisogno di alloggio e sottolinea che i lavoratori si accontentano di qualsiasi tipo di sistemazione.

Alla fine, Michele e Clodel arrivano a un accordo che prevede che Clodel procuri a Michele una squadra di 20 lavoratori che prevede un compenso di 7 euro l'ora. A fine mese, Michele inserisce nella busta paga solo la metà delle ore che i lavoratori hanno fatto. L'altra metà delle ore fatte dalla squadra viene pagata

in nero a Clodel che ha la responsabilità di pagare direttamente i suoi lavoratori. Clodel paga i lavoratori 5 euro all'ora, invece di 7 euro.

Tiene quindi per sé parte della paga dei lavoratori. La squadra lavora in media 12 ore al giorno, tutti i giorni. Non riceve da Michele né formazione sulla sicurezza sul lavoro né dispositivi di protezione (guanti, ecc.).

I lavoratori vengono alloggiati da Michele in un capannone isolato in mezzo ai vigneti e molto lontano da un centro abitato. Dormono su dei materassi per terra. Per andare a fare la spesa nel centro abitato devono affidarsi a Clodel che ha un furgone e che chiede loro 3 euro per ogni viaggio.

La squadra di lavoratori viene sfruttata. Clodel è un caporale e commette il reato di intermediazione illecita.

Michele commette il reato di sfruttamento perché si affida a un caporale e sfrutta i lavoratori. Non rispetta la normativa sul lavoro relativa a orario di lavoro, retribuzione e pagamento dei contributi, sicurezza sul lavoro. Costringe inoltre i lavoratori a vivere in condizioni degradanti.

Lo sfruttamento lavorativo si può trovare in varie parti del rapporto di lavoro. In particolar modo lo sfruttamento può trovarsi nel reclutamento di lavoratori e lavoratrici effettuato tramite canali illegali. Oppure lo sfruttamento riguarda una organizzazione e gestione di lavoratori e lavoratrici che viola i diritti garantiti dalla legge (vedi sopra diritti dei lavoratori e obblighi del datore di lavoro, *Il lavoro in agricoltura*).

Un lavoratore o una lavoratrice vengono sfruttati quando **il datore di lavoro approfitta del loro stato di vulnerabilità** non avendo i mezzi per soddisfare i propri bisogni primari (cibo, alloggio, vestiario, ecc.).

Per parlare di sfruttamento lavorativo, quest'ultimo deve presentare le seguenti condizioni:

a – Intermediazione illecita o ingannevole

lavoratori e lavoratrici vengono reclutati da un intermediario (individuo, cooperativa, società, ecc.) allo scopo di facilitare il loro impiego in condizioni di sfruttamento presso aziende e imprese (vedi il caso di Clodel descritto nel box). Si ha intermediazione ingannevole nel caso in cui un lavoratore o una lavoratrice viene ingannato circa le condizioni di lavoro.

b – Condizioni di lavoro irregolari

lavoratori e lavoratrici subiscono condizioni di lavoro che violano le norme poste a tutela dei lavoratori dalla legge:

– Violazione della normativa sull'orario di lavoro

Gli orari di lavoro imposti dal datore di lavoro a lavoratori e lavoratrici sono eccessivi e non vengono rispettati i periodi di riposo (pause giornaliere, riposo settimanale, ferie annuali).

– Nessuna retribuzione o retribuzione inferiore ai minimi salariali

Lavoratori e lavoratrici non vengono pagati oppure il salario è inferiore ai minimi contrattuali o non proporzionato al lavoro svolto. Costituisce sfruttamento anche il pagamento di un salario "in natura" o la diminuzione sostanziale del salario per coprire spese di vitto e alloggio.

– Violazione delle norme su salute e sicurezza sul lavoro

Le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro non vengono rispettate mettendo in pericolo il lavoratore o la lavoratrice.

– **Violazione delle norme sul lavoro e sulla previdenza sociale**

Lavoratori o lavoratrici sono costretti a lavorare senza contratto, oppure il contratto non viene rispettato o i contributi previdenziali non vengono pagati.

c – Condizioni di lavoro degradanti: lavoratori e lavoratrici vivono situazioni di stress psico-fisico perché

- Il trasporto verso i luoghi di lavoro è effettuato in condizioni che mettono in pericolo le persone.
- Il lavoro viene svolto in condizioni meteorologiche difficili e senza adeguati dispositivi di protezione individuale.
- Non c'è possibilità di comunicare tra lavoratori o con altre persone.
- Non ci sono servizi igienici.
- Nel luogo di lavoro ci sono metodi di sorveglianza eccessivi e degradanti.

Condizioni di vita degradanti

Gli alloggi e le condizioni in cui lavoratori e lavoratrici sono costretti a vivere non garantiscono una vita dignitosa. Per esempio, i lavoratori non possono scegliere il luogo e le condizioni di vita o sono costretti a vivere in luoghi malsani o di sovraffollamento.

Condizioni di vita degradanti includono anche l'essere costretti a vivere per strada, o in alloggi vicini ai luoghi di lavoro, forniti dai datori di lavoro o dagli intermediari, che non rispettano i requisiti minimi di vivibilità (energia elettrica, servizi igienici, riscaldamento, ecc.).

Possiamo trovare la forma più grave di sfruttamento nel **lavoro forzato**, che avviene quando allo sfruttamento e alle condizioni appena descritte si aggiunge anche l'obbligo forzato (coercizione) di lavorare, attraverso violenza, inganni e minacce. In questo caso, il lavoratore, la lavoratrice o i loro familiari subiscono violenza, minacce o abusi come minaccia di denuncia alle autorità, confisca dei documenti d'identità o del cellulare, isolamento, privazione di cibo, acqua o riposo.



**Chi sono
le vittime
di caporalato
e sfruttamento
lavorativo?**

Chiunque può essere vittima di caporalato e sfruttamento lavorativo. **Se sei una persona di recente immigrazione, soprattutto se sprovvista di un regolare titolo di soggiorno,** sei maggiormente vulnerabile perché potresti avere difficoltà a trovare un lavoro attraverso i canali legali di reclutamento. Le persone della tua comunità possono aiutarti a trovare un lavoro regolare e dignitoso. Potrebbero però anche essere dei caporali che ti vogliono sfruttare.



Il modo più sicuro per trovare lavoro è attraverso canali legali di collocamento (Centri per l'impiego, agenzie interinali, ecc.).

Se non hai un regolare permesso di soggiorno, forse ti senti costretto ad accettare qualsiasi opportunità di lavoro perché ti sembra di non avere alternative per sopravvivere. Se sei un **richiedente asilo** e hai difficoltà a trovare un lavoro, potresti finire per accettare un lavoro che non rispetta i tuoi diritti. Se sei un **migrante con permesso di soggiorno per lavoro,** e accetti un lavoro senza contratto, perdi il permesso di soggiorno e rischi di cadere in un circolo vizioso caratterizzato da irregolarità e sfruttamento lavorativo.



Non cadere nella trappola dello sfruttamento lavorativo, ci sono organizzazioni che ti possono aiutare.

Che cosa puoi fare se pensi di essere vulnerabile allo sfruttamento lavorativo o sei vittima di sfruttamento, caporalato o lavoro forzato?

Dal 2016 sono stati introdotti dalla legge n. 199 i reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro per punire con la reclusione chi attua queste pratiche:

- **reato di intermediazione illecita:** punisce chi recluta lavoratori e lavoratrici per destinarli al lavoro presso imprese e aziende in condizione di sfruttamento.
- **reato di sfruttamento lavorativo:** punisce chi assume o impiega manodopera sottoponendo lavoratori e lavoratrici a condizioni di sfruttamento.

La legge italiana garantisce protezione alle vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo.

Se ritieni di essere vulnerabile allo sfruttamento lavorativo o di essere vittima di caporalato e sfruttamento lavorativo puoi accedere a un percorso di protezione sociale della **rete nazionale anti-tratta**, cioè una rete di organizzazioni pubbliche e private che sostengono le vittime di tratta e grave sfruttamento.

Queste organizzazioni ti possono offrire supporto per uscire dalla situazione di sfruttamento in cui ti trovi, in particolare, ti possono offrire ascolto e sostegno per identificare i tuoi bisogni immediati e possono offrire aiuto nel collegarti con i servizi che offrono risposte a questi bisogni (ad esempio di alimentazione, salute, lavoro, alloggio, sicurezza, ecc.).



Se sei vittima di caporalato e sfruttamento lavorativo e vuoi denunciare il caporale o il datore di lavoro puoi rivolgerti all'Ispettorato del Lavoro, oppure alle Forze dell'Ordine (Carabinieri, Guardia di Finanza).





05

Il permesso di soggiorno

Il permesso di soggiorno è un documento fondamentale per garantire la sicurezza e la tutela dei lavoratori e per permettere l'accesso ai diritti e ai servizi riconosciuti agli stranieri. Scopri come richiederlo e ottenerlo.

Chi deve richiedere il permesso?

Il permesso di soggiorno è il titolo che autorizza e documenta la tua presenza regolare sul territorio dello Stato italiano. Sono obbligati a richiedere il permesso di soggiorno i cittadini di Paesi stranieri extraeuropei e gli apolidi, vale a dire coloro che non hanno una nazionalità. Non è invece necessario per i cittadini europei, che possono entrare nel territorio italiano senza bisogno di passaporto o di visto d'ingresso.

Permesso di soggiorno per lavoro subordinato

Il permesso di soggiorno per lavoro subordinato consente di lavorare in tutto il territorio italiano, permette l'accesso a molti diritti e servizi. Ad esempio, l'iscrizione nelle liste anagrafiche e il conseguente rilascio della carta di identità e del codice fiscale, con il quale si può richiedere l'assistenza sanitaria.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Il **permesso di soggiorno** per lavoro subordinato è rilasciato ai cittadini extracomunitari che si trovano in Italia per svolgere attività lavorativa.

Se entrano in Italia per lavoro subordinato – anche stagionale – l'ingresso e il consecutivo rilascio di permesso di soggiorno avviene a seguito della consegna del nulla osta al lavoro al datore di lavoro in Italia nell'ambito del **Decreto flussi** annuale.

Beneficiano di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro anche i cittadini extracomunitari che effettuano la conversione di un precedente permesso che ne autorizzava la regolare permanenza in Italia: soggiorno per motivi familiari, di studio, motivi umanitari, protezione sussidiaria, minore età.

Per poter richiedere questo permesso di soggiorno, un datore di lavoro (italiano o regolarmente soggiornante in Italia) deve richiedere e ottenere il nulla osta al lavoro, ovvero il permesso di fare un contratto di lavoro con una persona residente all'estero. Il permesso di soggiorno si ottiene infatti tramite il previo ottenimento del nulla osta al lavoro che deve essere chiesto dal datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato con uno straniero residente all'estero. In tal caso il datore di lavoro deve presentare – previa verifica presso il Centro per l'impiego competente della indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale – allo Sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza ovvero di quella in cui ha sede legale l'impresa, ovvero di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa:

- a – Richiesta nominativa di nulla **osta al lavoro**.
- b – Documentazione di avere accesso a un **alloggio idoneo**.
- c – **Contratto di soggiorno con le sue condizioni**, deve specificare che il datore di lavoro è disposto a pagare le spese del viaggio di ritorno nel paese di provenienza.
- d – Dichiarazione di impegno a **comunicare ogni variazione** concernente il rapporto di lavoro.

Alternativamente, nei casi in cui non abbia una conoscenza diretta dello straniero, il datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia può richiedere il nulla osta al lavoro di una o più persone iscritte in apposite liste.

Quanto dura il permesso?

Se il contratto di lavoro stipulato dal lavoratore straniero **è a tempo indeterminato** il permesso avrà durata di **due anni**, **se il contratto** di lavoro è invece a **tempo determinato**, il permesso di soggiorno sarà di **un anno**.

La durata del relativo permesso di soggiorno per lavoro è quella prevista dal contratto di soggiorno, ma comunque non può superare:

- a – Un anno.
- b – Due anni se è concesso a fronte della stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Se perdi il lavoro, non ti viene revocato il permesso di soggiorno, né quello dei tuoi familiari.

Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo in cui il permesso di soggiorno è ancora valido, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore a un anno ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero, qualora superiore.

Cosa posso fare con il permesso?

- Fare ingresso nel territorio nazionale senza visto e circolare liberamente sul territorio nazionale.
- Svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, salve le eccezioni previste per legge.
- Accedere alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.
- Accedere alle prestazioni sanitarie, scolastiche e sociali.
- Accedere ai servizi e alle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione.
- Circolare liberamente nel territorio dello Spazio Schengen per 90 giorni per turismo.
- Soggiornare anche per motivi di lavoro in un altro Stato Schengen, anche per un periodo superiore ai 90 giorni, nel rispetto della legge dell'altro Paese membro.

A chi posso rivolgermi per richiedere il permesso?

La domanda per richiedere il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno deve essere di regola presentata presso l'Ufficio Immigrazione della questura competente, nel luogo di residenza dello straniero. La ricevuta della domanda è, fino alla consegna del permesso di soggiorno, il documento che attesta la regolarità della tua permanenza in Italia.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it

→ www.inps.it

→ www.poliziadistato.it

Permesso di soggiorno per lavoro stagionale

Il permesso di soggiorno per lavoro stagionale consente di svolgere regolarmente attività lavorativa in tutto il territorio italiano, permette l'accesso ai diritti e ai servizi riconosciuti agli stranieri, nonché l'iscrizione nelle liste anagrafiche e il conseguente rilascio della carta di identità e del codice fiscale, con il quale si può richiedere l'assistenza sanitaria.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Il **permesso di soggiorno** per lavoro subordinato è rilasciato ai cittadini extracomunitari che si trovano in Italia per svolgere attività lavorativa. Se entrano in Italia per lavoro subordinato – anche stagionale – l'ingresso e il consecutivo rilascio di permesso di soggiorno avviene a seguito della consegna del nulla osta al lavoro al datore di lavoro in Italia nell'ambito del **decreto flussi** annuale, salvi i casi particolari previsti dalla legge.

Beneficiano di un permesso di soggiorno per motivi di lavoro anche i cittadini extracomunitari che effettuano la conversione di un precedente permesso che ne autorizzava la regolare permanenza in Italia: soggiorno per motivi familiari, di studio, motivi umanitari, protezione sussidiaria, minore età.

Il datore di lavoro o le associazioni di categoria per conto dei loro associati, che intendono instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale nei settori agricolo e turistico/alberghiero con uno straniero, devono presentare richiesta nominativa allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza. Lo sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto, non oltre venti giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve inoltre presentare

- a – Idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa per il lavoratore straniero.
- b – La proposta di contratto di soggiorno con specificazione delle relative condizioni, comprensiva dell'impegno al pagamento da parte dello stesso datore di lavoro delle spese di ritorno dello straniero nel Paese di provenienza.
- c – Dichiarazione di impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Ai fini della presentazione di idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa, se il datore di lavoro fornisce l'alloggio, esibisce al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo idoneo a provarne l'effettiva disponibilità, nel quale sono specificate le condizioni a cui l'alloggio è fornito, nonché l'idoneità alloggiativa ai sensi delle disposizioni vigenti. L'eventuale canone di locazione non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, non è superiore ad un terzo di tale retribuzione. Il medesimo canone non può essere decurtato automaticamente dalla retribuzione del lavoratore.

Il lavoratore stagionale, già ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza dello stesso, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro, rispetto a coloro che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro.

Il lavoratore stagionale che ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno tre mesi e al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo sportello unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato, nei limiti delle quote di ingresso stabilite annualmente con il decreto flussi.

Quanto dura il permesso?

Il nulla osta al lavoro stagionale autorizza lo svolgimento di attività lavorativa sul territorio nazionale fino a un massimo di nove mesi in un periodo di dodici mesi.

Cosa posso fare con il permesso?

- Fare ingresso nel territorio nazionale senza visto e circolare liberamente sul territorio nazionale.
- Svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, salve le eccezioni previste per legge.
- Accedere alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.
- Accedere alle prestazioni sanitarie, scolastiche e sociali.
- Accedere ai servizi e alle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione.
- Circolare liberamente nel territorio dello Spazio Schengen per 90 giorni per turismo.
- Soggiornare anche per motivi di lavoro in un altro Stato Schengen, anche per un periodo superiore ai 90 giorni, nel rispetto della legge dell'altro Paese membro.
- Partecipare alla vita pubblica locale, con le forme e nei limiti previsti dalla legge.

A chi posso rivolgermi per richiedere il permesso?

La domanda per richiedere il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno deve essere di regola presentata presso l'Ufficio Immigrazione della questura competente dove risiedi.

La ricevuta della domanda è, fino alla consegna del permesso di soggiorno, il documento che attesta la regolarità della tua permanenza in Italia.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it

→ www.inps.it

→ www.poliziadistato.it

Permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare

Il diritto a mantenere l'unità familiare nei confronti dei familiari stranieri è riconosciuto agli stranieri titolari di carta di soggiorno o di permesso di soggiorno di durata non inferiore a un anno rilasciato per motivi di lavoro subordinato o autonomo, oppure per asilo, per studio, per motivi religiosi o per motivi familiari.

Chi deve richiedere il permesso?

Il permesso di soggiorno è il titolo che autorizza la presenza dello straniero sul territorio dello Stato italiano e ne documenta la regolarità. Sono obbligati a richiedere il permesso di soggiorno i cittadini di Paesi stranieri extraeuropei e gli apolidi, cioè coloro che non hanno una nazionalità. Non è invece necessario per i cittadini europei, che possono entrare nel territorio italiano senza bisogno di passaporto o di visto d'ingresso.



Il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare deve essere chiesto dal titolare di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o di un permesso di soggiorno in corso di validità di durata non inferiore a un anno, rilasciato per motivi di lavoro subordinato, o di lavoro autonomo, ovvero per motivi familiari, asilo/protezione sussidiaria, studio o motivi religiosi.

Il cittadino straniero con permesso di soggiorno scaduto, ma in fase di rinnovo, può presentare richiesta di ricongiungimento familiare anche se il procedimento amministrativo non si è concluso: non è invece consentito presentare istanza a chi è in attesa del primo rilascio del permesso di soggiorno fino a quando non viene convocato per il fotosegnalamento.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Il permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare può essere chiesto per i seguenti familiari:

- a – Coniuge non legalmente separato e di età non inferiore ai diciotto anni.
- b – Figli minori, anche del coniuge o nati fuori del matrimonio, non coniugati, a condizione che l'altro genitore, qualora esistente, abbia dato il suo consenso.
- c – Figli maggiorenni a carico, qualora per ragioni oggettive non possano provvedere alle proprie indispensabili esigenze di vita in ragione del loro stato di salute che comporti invalidità totale.
- d – Genitori a carico, qualora non abbiano altri figli nel Paese di origine o di provenienza, ovvero genitori con più di 65 anni di età qualora gli altri figli siano impossibilitati al loro sostentamento per documentati e gravi motivi di salute.

Non è consentito il ricongiungimento dei familiari di cui alle lettere a) e d) quando il familiare di cui si chiede il ricongiungimento è coniugato con un cittadino straniero regolarmente soggiornante con altro coniuge nel territorio nazionale.

Ai fini del ricongiungimento si considerano minori i figli di età inferiore a diciotto anni al momento della presentazione dell'istanza di ricongiungimento. I minori adottati o affidati o sottoposti a tutela sono equiparati ai figli.

Salvi i casi di ricongiungimento di stranieri rifugiati, lo straniero che richiede il ricongiungimento deve dimostrare la disponibilità

- a – Di un alloggio idoneo alla abitazione.
- b – Di un reddito minimo annuo derivante da fonti lecite non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale aumentato della metà dell'importo dell'assegno sociale per ogni familiare da ricongiungere. Per il ricongiungimento di due o più figli di età inferiore agli anni quattordici è richiesto, in ogni caso, un reddito non inferiore al doppio dell'importo annuo dell'assegno sociale.
- c – Di una assicurazione sanitaria o di altro titolo idoneo, a garantire la copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale a favore dell'ascendente ultrasessantacinquenne ovvero della sua iscrizione al Servizio sanitario nazionale.

È consentito l'ingresso, al seguito dello straniero titolare di carta di soggiorno o di un visto di ingresso per lavoro subordinato relativo a contratto di durata non inferiore a un anno, o per lavoro autonomo non occasionale, ovvero

per studio o per motivi religiosi, dei familiari con i quali è possibile attuare il ricongiungimento, a condizione che ricorrano particolari requisiti di disponibilità di alloggio e di reddito.

È consentito l'ingresso per ricongiungimento al figlio minore, già regolarmente soggiornante in Italia con l'altro genitore, del genitore naturale che dimostri il possesso di particolari requisiti di disponibilità di alloggio e di reddito. Ai fini della sussistenza di tali requisiti si tiene conto del possesso di tali requisiti da parte dell'altro genitore.

Quanto dura il permesso?

Il permesso di soggiorno per motivi familiari viene rilasciato per una durata pari al permesso di soggiorno del familiare straniero che ha richiesto il ricongiungimento familiare.

Cosa posso fare con il permesso?

- Fare ingresso nel territorio nazionale senza visto e circolare liberamente sul territorio nazionale.
- Svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, salve le eccezioni previste per legge.
- Accedere alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.
- Accedere alle prestazioni sanitarie, scolastiche e sociali.
- Accedere ai servizi e alle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione.
- Circolare liberamente nel territorio dello Spazio Schengen per 90 giorni per turismo.
- Soggiornare anche per motivi di lavoro in un altro Stato Schengen, anche per un periodo superiore ai 90 giorni, nel rispetto della legge dell'altro Paese membro.

A chi posso rivolgermi per richiedere il permesso?

La domanda di nulla osta al ricongiungimento familiare, corredata della documentazione relativa ai requisiti, è inviata, con modalità informatiche, allo Sportello unico per l'immigrazione presso la prefettura - ufficio territoriale del Governo competente per il luogo di dimora del richiedente, il quale, con le stesse modalità, ne rilascia ricevuta.

Il nulla osta al ricongiungimento familiare è rilasciato entro novanta giorni dalla richiesta.

Una volta ottenuto il nulla osta al ricongiungimento da parte dello Sportello unico per l'Immigrazione, i familiari, per i quali è stato richiesto il nulla osta, potranno fare la richiesta del visto di ingresso in Italia all'Ambasciata o Consolato del tuo paese d'origine al momento della richiesta, presentando la certificazione attestante il rapporto di parentela, matrimonio, minore età e ogni atto di stato civile necessario, debitamente tradotta in lingua italiana e legalizzata da un notaio.

Ottenuto il visto d'ingresso, i familiari ricongiunti, entro 8 giorni dal loro ingresso in Italia, devono completare la procedura di primo ingresso presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it

→ www.inps.it

→ www.poliziadistato.it

Permesso UE per soggiornanti di lungo periodo

Chi può richiedere il permesso?

Se sei in possesso, da almeno cinque anni, di un permesso di soggiorno in corso di validità e disponi di un reddito, puoi richiedere il rilascio del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Puoi richiedere il permesso anche se sei beneficiario di protezione internazionale (rifugiati e titolari di protezione sussidiaria).



Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Se il permesso lo chiedi per te:

- Titolarità di un permesso di soggiorno da almeno cinque anni.
- Reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (pari a euro 5.977,79 per l'anno 2020);
- Superamento di un test di conoscenza della lingua italiana qualora non sei in possesso di idonea certificazione che attesti le tue conoscenze linguistiche.

Se il permesso lo richiedi anche per i tuoi familiari

- Reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale (pari a euro 5.977,79 per l'anno 2020) aumentato della metà per ogni familiare per il quale si fa la richiesta.
- Nel caso di due o più figli di età inferiore agli anni quattordici, reddito non inferiore al doppio dell'importo annuo dell'assegno sociale.
- Disponibilità di un alloggio idoneo.
- Certificazione anagrafica che attesti il rapporto familiare, tradotta, legalizzata e validata dall'autorità consolare nel Paese di appartenenza o di stabile residenza dello straniero.
- Superamento di un test di conoscenza della lingua italiana per ciascun soggetto richiedente qualora non siano in possesso di idonea certificazione che attesti le competenze linguistiche (esclusi i minori di 14 anni).

Quanto dura il permesso?

Il permesso ha durata indeterminata e va rinnovato ogni cinque anni dalla data del rilascio o del successivo rinnovo.

Cosa posso fare con il permesso?

- Fare ingresso nel territorio nazionale senza visto e circolare liberamente sul territorio nazionale.
- Svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma, salve le eccezioni previste per legge.
- Accedere alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.
- Accedere alle prestazioni sanitarie, scolastiche e sociali.
- Accedere ai servizi e alle prestazioni erogate dalla pubblica amministrazione.
- Circolare liberamente nel territorio dello Spazio Schengen per 90 giorni per turismo.
- Soggiornare anche per motivi di lavoro in un altro Stato Schengen, anche per un periodo superiore ai 90 giorni, nel rispetto della legge dell'altro Paese membro.
- Partecipare alla vita pubblica locale, con le forme e nei limiti previsti dalla legge.
- Iscrivere al Servizio sanitario nazionale.

A chi posso rivolgermi per richiedere il permesso?

Il permesso è rilasciato dal questore della città di residenza entro novanta giorni dalla richiesta.

La domanda va presentata presso gli uffici postali, presso il Comune di residenza, se offre questo servizio, o presso i Patronati.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it/it

→ www.poliziadistato.it

Permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale

Chi può richiedere il permesso?

Se sei vittima di violenza o di grave sfruttamento e ti trovi in pericolo per effetto della volontà di uscire da questa situazione, puoi chiedere il permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale.

Puoi richiederlo anche se hai terminato la pena detentiva inflitta per reati commessi durante la minore età nel momento in cui vieni dimesso dall'istituto di pena.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Per richiedere il permesso di soggiorno per **motivi di protezione sociale** occorre che si verifichino le seguenti condizioni:

- La sottoposizione a una condizione di violenza o di grave sfruttamento di carattere grave e attuale.
- Un rilevante contributo per l'efficace contrasto dell'organizzazione criminale, ovvero per l'individuazione o cattura dei responsabili.
- Proposta o parere favorevole del Procuratore della Repubblica.
- Partecipazione a un programma di assistenza e integrazione sociale predisposto dagli enti locali o dai soggetti privati che svolgono attività a favore degli immigrati, iscritti nell'apposito registro istituito presso il Ministero del lavoro e convenzionati con l'ente locale.

Nell'ipotesi di **permesso rilasciato al termine della pena detentiva** occorre, altresì, dare la prova concreta di partecipare a un programma di assistenza e integrazione sociale.

Quanto dura il permesso?

Il permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno, o per il maggior periodo che si rendesse necessario. Qualora alla scadenza del permesso stai svolgendo un rapporto di lavoro, il permesso può essere ulteriormente prorogato o rinnovato per la durata del rapporto di lavoro o se è a tempo indeterminato con le modalità previste per il permesso per lavoro subordinato. Il permesso può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di studio qualora tu sia iscritto a un corso regolare di studi.

Il permesso è revocato in caso di **interruzione del programma** di assistenza e integrazione sociale o di **condotta incompatibile** con quest'ultimo, ovvero quando vengono meno le altre condizioni che ne hanno giustificato il rilascio.

Cosa posso fare con il permesso?

- Accedere ai servizi assistenziali e allo studio.
- Iscriversi presso il Centro per l'impiego e svolgere attività di lavoro subordinato.
- Iscriversi al Servizio sanitario nazionale.
- Accedere, qualora non inseriti in specifici sistemi di protezione e nei limiti dei posti disponibili, al sistema di accoglienza e integrazione predisposto dagli enti locali.

A chi rivolgersi?

La richiesta del permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale può essere effettuata:

- Dal Procuratore della Repubblica nel corso di un procedimento penale avviato per fatti di violenza o di grave sfruttamento;
- Dai servizi sociali;
- Dalle associazioni, enti e altri organismi che svolgono attività a favore degli immigrati, iscritti nel registro attivato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Per maggiori informazioni visita
→ www.interno.gov.it/it
→ www.poliziadistato.it

Chi può richiedere il permesso?

Se sei vittima di **violenza o abuso in ambito domestico** e ti trovi in pericolo per effetto della volontà di uscire da questa situazione puoi chiedere il permesso di soggiorno per le vittime di violenza domestica.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Per richiedere il permesso di soggiorno per le vittime di violenza domestica occorre che si verifichino le seguenti condizioni:

- La presenza di uno o più atti, gravi ovvero non episodici, di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra persone legate, attualmente o in passato, da un vincolo di matrimonio o da una relazione affettiva.
- Proposta o parere favorevole del Procuratore della Repubblica.
- Relazione redatta dai servizi sociali, qualora le situazioni di violenza o abuso emergano nel corso di interventi assistenziali dei centri antiviolenza, dei servizi sociali territoriali o dei servizi sociali specializzati nell'assistenza delle vittime di violenza.



Quanto dura il permesso?

Il permesso di soggiorno per vittime di violenza domestica ha la durata di **un anno**.

Alla scadenza, il permesso di soggiorno può essere convertito in permesso per motivi di lavoro subordinato o autonomo, ovvero in permesso per motivi di studio qualora tu sia iscritto a un corso regolare di studi.

Cosa posso fare con il permesso?

- Accedere ai servizi assistenziali e allo studio.
- Iscriversi presso il Centro per l'impiego e svolgere attività di lavoro subordinato e autonomo.
- Iscriversi al Servizio sanitario nazionale.
- Accedere, qualora non inseriti in specifici sistemi di protezione e nei limiti dei posti disponibili, al sistema di accoglienza e integrazione predisposto dagli enti locali.

A chi rivolgersi?

La richiesta del permesso di soggiorno per vittime di violenza domestica può essere effettuata:

- Dal Procuratore della Repubblica nel corso di un procedimento penale avviato per fatti di maltrattamenti familiari, lesioni personali, mutilazioni genitali, sequestri di persona.
- Dai servizi sociali.
- Dalle associazioni, enti e altri organismi che svolgono attività a favore degli immigrati, iscritti nel registro attivato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it/it

→ www.poliziadistato.it

**Permesso
di soggiorno
per vittime
di sfruttamento
lavorativo**

Chi può richiedere il permesso?

Se sei vittima di sfruttamento lavorativo puoi richiedere il permesso di soggiorno per vittime di sfruttamento lavorativo.

Quali sono i requisiti per richiedere il permesso?

Per richiedere il permesso di soggiorno per vittime di sfruttamento lavorativo devono ricorrere le seguenti condizioni:

- Essere privi del permesso di soggiorno.
- Svolgere un lavoro irregolare.
- La sottoposizione a una condizione di particolare sfruttamento lavorativo;
- Proposta o parere favorevole del Procuratore della Repubblica.

Quanto dura il permesso?

Il permesso di soggiorno per vittime di sfruttamento lavorativo ha la durata di sei mesi e può essere rinnovato per un anno, o per il maggior periodo necessario per la conclusione del processo penale. Il permesso può essere convertito alla scadenza in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.

Cosa posso fare con il permesso?

- Svolgere attività lavorativa.
- Iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.
- Accedere, qualora non inseriti in specifici sistemi di protezione e nei limiti dei posti disponibili, al sistema di accoglienza e integrazione predisposto dagli enti locali.

A chi rivolgerti?

La richiesta del permesso di soggiorno per vittime di sfruttamento lavorativo può essere effettuata:

- Dal Procuratore della Repubblica nel corso di un procedimento penale avviato per fatti di assunzione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto.
- Dai servizi sociali.
- Dalle associazioni, enti e altri organismi che svolgono attività a favore degli immigrati, iscritti nel registro attivato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Per maggiori informazioni visita

→ www.interno.gov.it/it

→ www.poliziadistato.it

**Modalità
di acquisizione
della
cittadinanza
italiana**

Acquisizione automatica

Puoi acquisire la cittadinanza automaticamente solo se, alternativamente:

- Sei figlio di padre o madre cittadini italiani
- Sei nato nel territorio italiano e i tuoi genitori sono ignoti o apolidi.
- Se la legge dello Stato al quale appartengono i tuoi genitori non prevede il conferimento della cittadinanza ai figli.
- Se sei minorenne e sei stato adottato da un cittadino italiano.

Acquisizione su domanda dell'interessato

Puoi acquisire la cittadinanza dietro presentazione di un'apposita domanda se, alternativamente:

- Sei uno straniero nato in Italia e ivi residente senza interruzioni fino al raggiungimento della maggiore età. In questo caso puoi fare richiesta entro un anno da tale data se l'Ufficiale dello Stato civile ti ha comunicato entro sei mesi che hai la possibilità di richiedere la cittadinanza. Diversamente, puoi richiederla anche dopo il termine di un anno.
- Se sei uno straniero o apolide e tuo padre o tua madre o uno dei nonni sono stati cittadini per nascita puoi richiedere la cittadinanza.
- Se hai assunto un pubblico impiego alle dipendenze dello Stato, anche all'estero.
- Se hai raggiunto la maggiore età e risiedi legalmente da almeno due anni nel territorio italiano puoi richiedere la cittadinanza italiana entro un anno.
- Se sei maggiorenne riconosciuto o dichiarato giudizialmente quale figlio di genitore italiano, puoi richiedere la cittadinanza entro un anno dal riconoscimento o dalla dichiarazione.

Acquisizione per matrimonio

Puoi acquisire la cittadinanza dietro presentazione di un'apposita domanda al Prefetto competente o all'Autorità consolare italiana competente in presenza dei seguenti requisiti:

- Sei uno straniero o apolide, ti sei sposato o unito civilmente con un cittadino italiano e risiedi legalmente da almeno due anni nel territorio italiano oppure sei uno straniero o apolide, ti sei sposato o unito civilmente con un cittadino italiano da almeno tre anni e risiedi all'estero.
- Assenza di condanne penali nei casi indicati dalla legge.
- Assenza di impedimenti connessi alla sicurezza nazionale.
- Sussistenza del vincolo matrimoniale o dell'unione civile almeno fino al momento di adozione del provvedimento.
- Se hai figli nati o adottati, i termini rispettivamente di residenza o di matrimonio o unione civile sono dimezzati.

Acquisizione per naturalizzazione

Puoi acquisire la cittadinanza dietro presentazione di un'apposita domanda al Prefetto competente in presenza dei seguenti requisiti:

- Se sei uno straniero, figlio o nipote di cittadini italiani per nascita, o nato nel territorio italiano e risiedi legalmente in Italia da almeno tre anni.
- Se sei uno straniero maggiorenne adottato e risiedi legalmente in Italia da almeno cinque anni.
- Se hai prestato servizio, anche all'estero, alle dipendenze

dello Stato italiano per almeno cinque anni. In caso di servizio all'estero la domanda va richiesta all'autorità consolare competente.

- Se sei uno straniero cittadino di uno dei paesi membri dell'Unione europea e risiedi legalmente in Italia da almeno quattro anni.
- Se sei un apolide o un rifugiato e risiedi legalmente in Italia da almeno cinque anni.
- Se sei straniero e risiedi legalmente in Italia da almeno dieci anni.

La concessione della cittadinanza nelle ipotesi di acquisizione per matrimonio o per naturalizzazione è subordinata al possesso di un'adeguata conoscenza della lingua italiana, non inferiore al livello B1 del Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue.



Per maggiori informazioni
www.interno.it
www.inps.it

Rilascio del codice fiscale

Cosa è?

Il codice fiscale è un codice di sedici caratteri alfanumerici, che riproduce i dati anagrafici del cittadino e che serve per essere identificati nei rapporti con gli Enti e le Amministrazioni Pubbliche. Il codice fiscale è necessario, ad esempio per:

- Iscrivere al Servizio Sanitario Nazionale.
- Essere assunti come lavoratori dipendenti.
- Iniziare attività lavorativa autonoma.
- Aprire un conto corrente bancario.
- Effettuare dichiarazione dei redditi.
- Produrre fatture IVA e ricevute fiscali.
- Stipulare un contratto.

Chi può richiederlo?

- I cittadini extracomunitari che devono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro o per ricongiungimento familiare.
- I cittadini extracomunitari già residente sul territorio nazionale e privi del codice fiscale, anche per i familiari a carico.

A chi rivolgersi?

- Se sei cittadino extracomunitario e devi fare ingresso in Italia per motivi di lavoro o per ricongiungimento familiare ti puoi rivolgere allo Sportello unico per l'immigrazione.
- Se sei cittadino extracomunitario già residente in Italia puoi farne richiesta personalmente o tramite persona delegata presso l'ufficio dell'Agenzia delle Entrate territorialmente competente.

Quali documenti presentare?

Se fai richiesta del codice fiscale presso l'Agenzia delle Entrate occorre:

- Copia del permesso di soggiorno in corso di validità.
- Copia del passaporto in corso di validità.

Posso chiedere il duplicato del codice fiscale?

Sì, in caso di smarrimento o distruzione del certificato cartaceo o del tesserino plastificato, può essere richiesto il duplicato con le stesse modalità.

Il duplicato può essere chiesto:

- Agli Uffici periferici dell'Agenzia delle Entrate.
- Sul sito internet dell'Agenzia delle Entrate.
- Agli sportelli self service del Ministero delle Finanze presenti negli Uffici relazioni con il pubblico dei Municipi e della Prefettura, presso gli Uffici finanziari e in alcuni Uffici Postali, centri commerciali e aeroportuali.



06

La sicurezza sul lavoro

Sicurezza sul lavoro significa garantire condizioni di lavoro eque per tutti, rispettando determinati obblighi e rispondendo in modo adeguato in caso di infortunio di lavoro o malattia professionale: è un tuo diritto.

La sicurezza sul lavoro

ha come finalità la prevenzione e la riduzione del rischio di infortunio lavorativo e di malattia professionale e la tutela dello stato di salute del lavoratore.

Salute è uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non soltanto assenza di malattia (Organizzazione Mondiale della Sanità, 1946).

Infortunio di lavoro

è un evento traumatico, avvenuto per una causa violenta sul posto di lavoro o anche semplicemente in occasione di lavoro, che comporta l'impossibilità di lavorare. Ad esempio, traumi, ferite, intossicazioni, agenti infettivi possono determinare potenziale danno alla salute, di entità che può variare da lieve a gravissima (morte della persona).

Malattia professionale

è una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo). Il lavoro può essere l'unico fattore in causa (ad esempio, per certe intossicazioni), oppure può concorrere allo sviluppo della malattia assieme ad altri fattori, anche extra lavorativi (ad esempio per certi tumori o malattie osteoarticolari).

 [Torna al capitolo 01](#)

 [Torna al capitolo 02](#)



1 – Il datore di lavoro è la persona che ha la responsabilità dell'organizzazione (o del luogo, dell'azienda, ecc.) presso la quale lavori (art. 2, co. 1, lett. b, d.lgs. 81/2008; art. 18, d.lgs. 81/2008, **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**).

Cosa fa

- Valuta tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- Nomina il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi e il medico competente**.
- Si occupa di rispettare gli obblighi di **informazione, formazione e addestramento dei lavoratori**.
- Convoca una **riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori** a cui partecipa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Informa i lavoratori sulle **misure di emergenza, sul responsabile del servizio di prevenzione e protezione e sul medico competente**. Inoltre, deve **formare** i lavoratori sui rischi specifici, sui pericoli che riguardano l'uso dei prodotti chimici, sulle misure di protezione e prevenzione e sulle procedure di emergenza.
- Fornisce ai lavoratori i **nessari e idonei dispositivi di protezione individuale e aggiorna le misure di prevenzione e protezione** che garantiscono la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Richiede l'**osservanza da parte dei lavoratori** delle norme e delle disposizioni in azienda che riguardano la sicurezza e l'igiene del lavoro, dell'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali.
- Adotta **le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza** e fornisce istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.



2 – Il medico competente è un medico che ha conseguito i titoli e i requisiti formativi e professionali previsti da apposita normativa (art. 2, co. 1, lett. h, d.lgs. 81/2008; art. 25, co. 1, d.lgs. 81/2008, **Obblighi del medico competente**).

Cosa fa

- Si occupa, con il datore di lavoro, di valutare i **rischi** per i lavoratori e di predisporre le **misure per la tutela della salute**.
- Programma ed effettua la **sorveglianza sanitaria**, attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi lavorativi specifici e fornisce informazioni ai lavoratori sui risultati della sorveglianza sanitaria.
- Partecipa alle attività di formazione e informazione per i lavoratori e all'organizzazione del servizio di primo soccorso.
- Collabora all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute».
- Visita gli ambienti di lavoro.



3 – Il responsabile dei lavoratori per la sicurezza è la persona che ti rappresenta in merito agli aspetti della salute e della sicurezza (art. 2, co. 1, lett. h, d.lgs. 81/2008; art. 47, d.lgs. 81/2008). Nelle aziende con massimo 15 lavoratori è scelto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato nel territorio di riferimento dell'azienda (RLST). Quando invece l'azienda ha più di 15 lavoratori è scelto dai lavoratori all'interno dell'azienda.

Cosa fa

- **Entra nei luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni
- **Riceve le informazioni e la documentazione aziendale** riguardante la valutazione dei rischi e le misure di tutela adottate.
- **Partecipa alla promozione di misure di prevenzione** idonee a tutelare la vostra salute e integrità fisica.
- **Avverte il datore di lavoro dei rischi** individuati nel corso della sua attività.
- **Può fare ricorso alle autorità competenti** se ritiene che le misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- **Partecipa alla riunione periodica.**



4 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è la persona eletta o designata per rappresentarti in merito agli aspetti della salute e della sicurezza (art. 47, d.lgs. 81/2008).

A chi si rivolgono le figure della sicurezza sul lavoro

Le figure della sicurezza sul lavoro si rivolgono **a chi svolge un'attività lavorativa** all'interno dell'**organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione**, anche solo per imparare un mestiere, un'arte o una professione (art. 2, co. 1, lett. a, d.lgs. 81/2008).

Ogni lavoratore **deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, in linea con la sua formazione, le istruzioni e i mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, d.lgs. 81/2008, Obblighi dei lavoratori).

Come si tutela, in generale, la salute e la sicurezza sul lavoro?

- **Applicando le norme previste** in materia di prevenzione, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.
- Facendo la **valutazione di tutti i rischi lavorativi**, attuando **misure tecniche, organizzative, procedurali, sanitarie e non sanitarie**, al fine di eliminare/ridurre i rischi lavorativi.
- Fornendo **adeguati dispositivi di protezione** collettivi e individuali.
- **Provvedendo a informazione**, formazione e addestramento.
- Adottando, tra le misure di prevenzione, la **"sorveglianza sanitaria"**.

Cosa si intende per valutazione dei rischi?

È un **procedimento analitico** che, attraverso diverse fasi, quali raccolta e analisi di varie fonti e informazioni (conoscenza di cicli tecnologici, sostanze utilizzate, analisi di ambienti e mansioni, procedure lavorative, protezioni, organizzazione del lavoro, ecc.), nonché eventuali analisi strumentali e misurazioni specifiche, consente di **individuare i pericoli** che sono in grado di provocare potenziali danni alla salute e sicurezza dei lavoratori e di **stimare la probabilità di danno** (cioè il rischio) per la salute e la sicurezza, quali **gli infortuni e le malattie professionali/lavoro-correlate**. Il datore di lavoro deve procedere all'individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazioni, nonché alla valutazione della loro entità. Su questa base il datore di lavoro deve successivamente individuare le misure di prevenzione e pianificarne l'attuazione, il miglioramento e il controllo, al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. La valutazione è effettuata in collaborazione con il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)** e con il **medico competente** (nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria), con precedente consultazione del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**. Al termine della valutazione, viene elaborato un apposito documento, da conservare presso l'azienda, punto di riferimento per tutti i soggetti che intervengono nelle attività rivolte alla tutela della salute e della sicurezza.

I **rischi** conseguenti allo svolgimento delle attività lavorative possono essere suddivisi in tre principali categorie:

1 – Rischi per la sicurezza

Sono i rischi di natura infortunistica, responsabili del **verificarsi di incidenti o infortuni**. Derivano, ad esempio, da **carenze strutturali dell'ambiente di lavoro, carenze di sicurezza di macchine, attrezzature, utensili, apparecchiature, manipolazione di sostanze pericolose, carenze di sicurezza elettrica, da incendio e/o esplosione**.

2 – Rischi per la salute

Derivano da fattori di rischio quali:

Agenti chimici, ad esempio, conseguenti a inalazione (più frequentemente) di polveri, fumi, nebbie, gas, vapori; contatto cutaneo; ingestione (raramente) di agenti contenenti sostanze quali ad esempio solventi, pesticidi, metalli.

Agenti fisici, ad esempio rumore, vibrazioni, radiazioni (radiazioni Ultraviolette - UV), microclima e macroclima (temperatura fredda o calda, umidità, ventilazione).

Agenti biologici, rischi connessi con l'esposizione (ingestione, contatto cutaneo, inalazione) a organismi e microrganismi infettivi, ad esempio virus, batteri, funghi, parassiti.

3 – Rischi per la salute e la sicurezza

Derivano da fattori di rischio quali:

Fattori psicosociali

Ad esempio, ritmi di lavoro, turnistica, orari di lavoro, contenuti sovra o sottodimensionati, carichi di lavoro molto bassi o eccessivi, difficili rapporti interpersonali, comunicazione inadeguata, contratti di lavoro atipici e precari, lavoro in emergenza, costringenti organizzative quali ad esempio marginalizzazione, dequalificazione, svuotamento delle mansioni, assegnazione di strumenti di lavoro inadeguati, esclusione rispetto a iniziative formative, esercizio eccessivo di forme di controllo.

Fattori ergonomici

Ad esempio, posture di lavoro incongrue e prolungate, movimentazione manuale di carichi, movimenti ripetitivi.

Cosa si intende per dispositivi di protezione individuali?

I dispositivi di protezione individuali di cui devi essere munito per lo svolgimento di mansioni nel settore agricolo/agro-zootecnico devono garantire:

- Protezione della testa e del viso (cranio, udito, occhi e volto).
- Protezione degli arti superiori (mani, braccia).
- Protezione degli arti inferiori (piedi e gambe).
- Protezione delle vie respiratorie.
- Protezione del corpo.
- Protezione contro le cadute dall'alto.



Se sei un lavoratore stagionale e occasionale, cioè svolgi presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a 50 nell'anno, è prevista una semplificazione delle attività che riguardano l'informazione, la formazione e la sorveglianza sanitaria (Decreto Interministeriale 27 marzo 2013).

Cosa si intende per informazione, formazione e addestramento?

Nell'ambito degli obblighi previsti dagli artt. 36 e 37 del d.lgs. 81/08, rispetto all'uso delle attrezzature di lavoro messe a tua disposizione, il datore di lavoro provvede affinché tu disponga di ogni necessaria informazione e istruzione e possa ricevere una formazione e un addestramento adeguati, con riguardo alla sicurezza, alle condizioni di impiego delle attrezzature e alle situazioni anormali prevedibili.

In particolare, il datore di lavoro deve assicurarsi che tu riceva una **formazione sufficiente e adeguata** in materia di salute e sicurezza (art. 37, d.lgs. 81/2008):

- Formazione **generale 4 ore**.
- Formazione **rischio medio 8 ore**.
- Totale **formazione 12 ore**.
- **Aggiornamento di 6 ore ogni 5 anni** per tutti i settori e macro settori di rischio.

Il datore di lavoro provvede inoltre a **informarti** su:

- **I rischi** cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro.
- **Le attrezzature di lavoro** presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se non usate direttamente.
- **I cambiamenti di tali attrezzature** (ad esempio modifica, adeguamento e miglioramento).

Cosa si intende per sorveglianza sanitaria?

Secondo l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, la sorveglianza sanitaria nei luoghi di lavoro è definita come

«l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa».

La sorveglianza sanitaria si concretizza in un **controllo sanitario sistematico, preventivo e periodico** dei lavoratori, con l'obiettivo di valutare lo stato di salute e prevenire malattie e infortuni, attraverso l'assegnazione del lavoratore a una mansione in linea con le proprie capacità, senza pregiudizio per la salute propria e altrui.

Mira a identificare precocemente **alterazioni dello stato di salute** che possono essere causate dai fattori di rischio lavorativo e a evidenziare quelle alterazioni delle condizioni di salute che, pur non essendo conseguenti al lavoro, possono essere aggravate dalla attività lavorativa, o che possono interagire con il normale svolgimento della stessa o rappresentare una controindicazione all'esposizione a fattori di rischio occupazionale.

Quando si effettua la sorveglianza sanitaria?

- Nei casi previsti dalla normativa (ad esempio, attività che espongono ad **agenti infettivi, sostanze chimiche e cancerogene, movimentazione manuale di carichi, radiazioni, rumore e vibrazioni, orario notturno**).
- **Per i rischi** evidenziati attraverso la **valutazione dei rischi**.

Chi effettua la sorveglianza sanitaria?

Il **medico competente**, che, secondo il d.lgs. 81/08, è colui che, avendone titolo e requisiti professionali stabiliti dalla legge, è nominato dal datore di lavoro.

Quali sono gli obiettivi principali della sorveglianza sanitaria?

Possono essere preventivi, clinici, epidemiologici e di informazione e promozione della salute, quali ad esempio:

- **Valutare lo stato di salute generale**, eventuali effetti sulla salute e formulare diagnosi cliniche.
- **Individuare patologie che possano aggravarsi** con l'esposizione ai rischi lavorativi o **rappresentare un rischio verso terze persone** (ad esempio colleghi, pubblico).
- Individuare **manifestazioni precoci di patologie** dovute all'esposizione ai fattori di rischio.
- **Fornire informazione/formazione**, educazione sanitaria ai lavoratori sui rischi per la salute e per la sicurezza.
- Identificare e informare i lavoratori che possono presentare condizioni di **"suscettibilità/vulnerabilità"**, ad esempio

correlate a differenze di genere, età, gravidanza e allattamento, difficoltà linguistiche, nonché i lavoratori che possano essere più **vulnerabili** verso determinati rischi lavorativi quali ad esempio i portatori di patologie cute-mucose, patologie quali diabete, malattie cardiovascolari, renali, epatiche, del sangue, neoplasie, allergie, deficit immunologici, condizioni che possono determinare limitazioni all'utilizzo di dispositivi di protezione.

- **Valutare necessità di eventuali vaccinazioni.**
- **Certificazione**, denuncia, referto per malattie professionali-correlate al lavoro.
- **Costituzione base di dati sanitari** come riferimento per valutare o interpretare situazioni future.
- **Formulazione giudizio di idoneità.**
- **Reinserimento/ricollocazione lavorativa** di persone che rientrano al lavoro dopo infortuni o malattia.
- **Raccogliere ed elaborare i dati sanitari** individuali e di gruppo.
- **Valutare** l'adeguatezza della **valutazione del rischio.**
- **Promozione della salute** e counselling.

Quali tipi di visite e accertamenti medici sono previsti nella sorveglianza sanitaria e quando effettuarli?

L'art. 41 del d.lgs. 81/08 prevede che la sorveglianza sanitaria comprenda:

Visita medica preventiva in fase pre-assuntiva

Viene eseguita prima che tu abbia un rapporto di lavoro formale. Il datore di lavoro può farla eseguire al medico competente oppure a medici del dipartimento di prevenzione delle aziende sanitarie locali che svolgono funzioni di vigilanza.

Visita medica preventiva

Si effettua **dopo l'instaurarsi del rapporto di lavoro e prima di adibirti alla mansione specifica** – previamente identificata dal datore di lavoro – che può comportare esposizione del lavoratore a un determinato fattore di rischio valutato. Ha l'obiettivo di verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui sei destinato al fine di valutare la tua idoneità alla mansione specifica.

Visita medica periodica

Viene eseguita a **intervalli di tempo stabiliti** dal programma sanitario e dipendenti dal tipo di fattore di rischio cui il lavoratore è esposto. La frequenza, ogni tanto prevista dalla legislazione vigente, è di norma una volta/anno, oppure è stabilita dal medico competente in funzione della valutazione dei rischi, della loro stima, delle misure preventive collettive e individuali, delle caratteristiche dei singoli lavoratori. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre

contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente.

Visita medica su tua richiesta

È una visita straordinaria, che si effettua se tu la richiedi formalmente, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle tue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Visita medica al cambio mansione

Ha lo scopo di verificare l'eventuale presenza di condizioni di vulnerabilità verso i rischi occupazionali presenti nella nuova mansione e non in quella precedente. È richiesta dal datore di lavoro formalmente.

Visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Viene richiesta dal datore di lavoro, che fa in modo che il medico competente sia avvertito dell'approssimarsi della scadenza, anche dallo stesso lavoratore.

Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro

Viene eseguita nei casi previsti dalla normativa, ad esempio in caso di esposizione a sostanze pericolose.

- Sono previsti soltanto per alcuni lavoratori esposti a rischio chimico, ad agenti cancerogeni e mutageni, amianto e in alcune circostanze per gli agenti biologici.
- Non è richiesta formulazione del giudizio d'idoneità.
- Il medico competente fornisce indicazioni sulle prescrizioni mediche da rispettare e sull'opportunità di sottoporsi a successivi accertamenti sanitari.

Visite mediche per la sicurezza da abuso di alcol ed uso di sostanze stupefacenti e psicotrope

- Hanno lo scopo essenziale di tutelare dal rischio infortunistico sia te, sia terzi (ad esempio, colleghi di lavoro, il pubblico).
- Le mansioni svolte dai lavoratori che devono essere sottoposti a questo tipo di accertamenti sanitari sono riportate in specifici provvedimenti normativi sia per l'alcol, sia per le droghe e le sostanze psicotrope.



Tutte le visite mediche sono a cura e spese del datore di lavoro, e comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche, mirati al rischio, ritenuti necessari dal medico competente.

Quali sono i contenuti della sorveglianza sanitaria?

La sorveglianza sanitaria segue programmi e protocolli sanitari specifici definiti e prescrivibili dal medico competente, necessari per poter esprimere il giudizio di idoneità, sulla base della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.

Di solito, viene effettuata una **visita medica**, che può essere **integrata da**:

- Compilazione di alcuni **questionari specifici**, per alcuni fattori di rischio o malattie (ad esempio rumore, vibrazioni, agenti infettivi, allergie, pesticidi, fattori di rischio psicosociali).
- **Esami strumentali**, tra cui ad esempio l'audiometria, valutare funzione uditiva, la spirometria, per valutare la funzione respiratoria, l'elettrocardiogramma per il cuore.
- **Esami di laboratorio chimico-clinico e tossicologico** (ad esempio esami del sangue e delle urine), mirati alla valutazione sia dello stato di salute generale sia ai rischi lavorativi specifici.
- Nel caso in cui sei esposto a particolari sostanze chimiche o cancerogene, il medico competente potrebbe includere anche il **monitoraggio biologico**, cioè la valutazione dell'esposizione a sostanze lavorative in matrici biologiche (sangue, urine, aria espirata ad esempio), che permette di rilevare se l'esposizione è accettabile o supera i valori limite consentiti per legge o da linee guida o buone prassi.



Nel caso in cui tu svolgessi particolari mansioni che possono mettere a rischio la sicurezza di altre persone (ad esempio carrellisti, gruisti, autisti, piloti) sono previsti anche gli accertamenti per la valutazione del consumo di droghe e dell'alcol-dipendenza.

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria?

Sì, ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 81/08, il datore di lavoro ha l'obbligo di far sottoporre a sorveglianza sanitaria i lavoratori esposti a rischi specifici che siano stati appositamente valutati. È altresì obbligo del lavoratore sottoporsi alle visite e agli accertamenti **mirati al rischio ritenuti necessari per la formulazione del giudizio di idoneità** e che il medico competente ha disposto.



Se un lavoratore rifiuta di effettuare la sorveglianza sanitaria, vi è impossibilità per il datore di lavoro di adempiere a un obbligo di legge e per il medico competente di certificare l'idoneità alla mansione specifica. Pertanto, il lavoratore non è ammissibile al lavoro.

Cosa si intende per attività di promozione di salute?

La **promozione della salute** è una attività sanitaria rivolta a orientare l'individuo verso l'adozione di comportamenti consapevoli, virtuosi per la salute e la sicurezza o ad abbandonarne di negativi. Ad esempio, interventi di promozione della salute riguardano la dieta, l'attività fisica, la cessazione di abitudini di vita quali il tabagismo, le problematiche correlate all'alcol, il consumo di droghe, la partecipazione a programmi di prevenzione per i tumori, le vaccinazioni, la gestione dello stress, il controllo della pressione arteriosa e del peso corporeo, ecc.

L'art. 25 del d.lgs. 81/08, prevede che il medico competente collabori all'attuazione di programmi volontari di promozione della salute nei luoghi di lavoro, che può essere un ambiente ideale, per la possibilità di coinvolgere molte persone contemporaneamente, difficilmente raggiungibili attraverso altri canali e più facilmente monitorabili.

Cosa è il giudizio d'idoneità? Quali principi si seguono? Quali caratteristiche ha?

L'**atto conclusivo della sorveglianza sanitaria** è la formulazione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, che è già stata identificata e scelta dal datore di lavoro.

Per una corretta formulazione del giudizio di idoneità, sono indispensabili:

- **Aggiornata e adeguata valutazione del rischio** per la mansione specifica.
- **Appropriata sorveglianza sanitaria.** In particolare, è necessaria una corretta valutazione dello stato di salute del lavoratore e di eventuali patologie, al fine di valutarne tempestivamente cause, gravità, prognosi ed eventuale interferenza o correlazione con il lavoro svolto.

Il giudizio di idoneità alla mansione dovrebbe avere le seguenti caratteristiche:

- Non discriminare il lavoratore malato da quello sano.
- Salvaguardare il corretto inserimento lavorativo anche dei soggetti più vulnerabili-suscettibili.
- Tenere conto della professionalità del lavoratore.
- Essere strettamente individuale (vale solo per il singolo lavoratore).
- Non deve contenere indicazioni o riferimenti allo stato di salute.
- Non essere una alternativa alle misure di prevenzione primaria, ma suo complemento.
- Essere stimolo per l'adozione di misure preventive tecniche, organizzative, procedurali, sanitarie e non sanitarie.

Il medico competente formula il giudizio di idoneità in corso di accertamenti preventivi e periodici, a richiesta, alla ripresa del lavoro (d.lgs 81/08); ne informa il lavoratore e il datore di lavoro.

L'applicazione del giudizio di idoneità è obbligatoria sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Il giudizio di idoneità può tutelare sia la salute dei lavoratori da fattori di rischio che possono causare danni occupazionali, aggravare patologie non occupazionali o compromettere condizioni fisiologiche, ma anche la collettività, in caso di malattie che condizionano la prestazione di soggetti che svolgono mansioni a rischio per sé stessi o terze persone quali colleghi di lavoro, pubblico.

Quali sono le tipologie di giudizi di idoneità possibili?

Il d.lgs. 81/08 (art. 41, co. 6) prevede i seguenti possibili giudizi di idoneità:

a – Idoneità

In questo caso hai una idoneità assoluta, cioè piena idoneità allo svolgimento di tutte le operazioni che la mansione comporta.

b – Idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni

Se sei affetto da alcune condizioni patologiche o di vulnerabilità, potresti avere problematiche nello svolgimento di alcune operazioni relative alla tua mansione.

Un esempio di limitazione è quella per i turni notturni (ad esempio per un lavoratore con una malattia cardiaca importante), o per il sollevamento manuale di pesi rilevanti (ad esempio per un lavoratore con ernie del disco lombari),

o per l'esposizione a pesticidi (ad esempio per un lavoratore con malattie ematiche o epatiche). Un esempio di prescrizione può riguardare l'uso di specifici mezzi di protezione individuale. Le limitazioni o prescrizioni possono essere temporanee (e il giudizio deve indicare i limiti temporali) o permanenti, in funzione dello stato di salute recuperabile o meno.

c – Idoneità temporanea

Quando sussistono condizioni patologiche temporanee che mettono in pericolo la tua salute (ad esempio un lavoratore affetto da una malattia respiratoria grave non ancora controllata).

d – Indoneità permanente

Quando sussistono condizioni patologiche permanenti che mettono in pericolo la salute del lavoratore.

Cosa succede se risulti non idoneo permanentemente a una mansione?

In caso di non idoneità permanente a una mansione specifica, il datore di lavoro ti adibisce ove possibile, a mansioni equivalenti o, in assenza di essi, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art. 42, d.lgs. 81/08).

Cosa succede se non sei d'accordo con il giudizio espresso dal medico competente?

Qualora tu (o, in rari casi, il datore di lavoro) ritenga che il giudizio del medico competente sia errato o non motivato o comunque non sia d'accordo rispetto al giudizio, secondo l'art. 41 del d.lgs. 81/08 **puoi fare ricorso** (entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio) all'organo di vigilanza territorialmente competente che deciderà in merito alla conferma, alla revoca o alla modifica del giudizio del medico competente.

Chi viene a conoscenza dei tuoi dati sanitari?

I risultati dei diversi accertamenti sanitari sono riportati sulla cartella sanitaria che è istituita e aggiornata per singolo lavoratore ed è custodita sotto la responsabilità del medico competente, secondo le leggi vigenti sul trattamento dei dati sanitari. Il medico competente deve istituire per ogni lavoratore una cartella sanitaria e di rischio, che contenga tutti i dati sanitari, i risultati di esami e accertamenti, e riporti i fattori di rischio cui il lavoratore è esposto, con i rispettivi livelli. La **cartella sanitaria e di rischio è soggetta al segreto professionale**; deve essere quindi sigillata e custodita in un luogo sicuro.



Tu hai il diritto di richiedere in qualsiasi momento copia della cartella sanitaria e dell'esito degli accertamenti eseguiti nel corso della sorveglianza sanitaria.

I dati sanitari sono raccolti in forma anonima e collettiva per la redazione della relazione sanitaria annuale, presentata al datore di lavoro, responsabile del servizio di prevenzione e protezione e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella riunione periodica, prevista dall'art. 35 del d.lgs. 81/08.

Cosa deve fare un medico se viene diagnosticata una malattia professionale/correlata al lavoro?

Qualunque medico, di fronte anche al semplice sospetto di malattia professionale, ha determinati obblighi:

1 – Denuncia/segnalazione di malattia professionale

Norme di riferimento: l'obbligo della denuncia è previsto dall'art. 139 del d.p.r. 1124/1965, modificato dall'art. 10 del d.lgs. 38/2000.

Quando va fatta la denuncia

Quando si sospetta una malattia professionale presente nell'elenco delle malattie per le quali è obbligatoria la denuncia, ai sensi dell'art. 139 del d.p.r. 1124/1965 e s.m.i., è approvato con apposito D.M., ed è periodicamente aggiornato sulla base delle indicazioni della Commissione scientifica appositamente istituita dall'art. 10 del d.lgs. 38/2000. L'ultimo aggiornamento dell'elenco è stato approvato con D.M. 10.06.2014 e si articola in tre liste:

- **lista I malattie** “la cui origine lavorativa risulta essere di elevata probabilità”.
- **lista II malattie** “la cui origine lavorativa è di limitata probabilità”.
- **lista III malattie** “la cui origine lavorativa è possibile”.



Il medico è obbligato a effettuare la denuncia/segnalazione anche senza il consenso dell'assistito e anche se il soggetto non è assicurato INAIL (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro).

Quali informazioni deve contenere la denuncia

- Dati identificativi del medico dichiarante.
- Dati anagrafici completi del lavoratore.
- Informazioni relative al lavoro attuale.

- Dati identificativi del datore di lavoro attuale.
- Informazioni sulla malattia, riportando anche il codice identificativo della malattia correlata all'agente causale, e sull'attività lavorativa ad essa correlabile.
- Data di diagnosi.
- Lavorazioni, fattori di rischio che avrebbero causato la malattia.
- Disturbi accusati dal lavoratore.
- Esame clinico.
- Esami e accertamenti (in copia ove possibile).
- Luogo, data e firma del medico.

Destinatari

Il servizio di prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ad esempio come SPISAL o SPreSAL) della azienda sanitaria locale e alla direzione territoriale del lavoro competenti. Lo scopo è di informare le istituzioni pubbliche competenti per le eventuali attività di vigilanza e controllo e per motivi epidemiologici.

2 – Certificazione Inail di malattia professionale

È l'atto necessario che consente all'INAIL di avviare l'istruttoria per l'eventuale riconoscimento della natura professionale della malattia e, in caso positivo, l'erogazione delle prestazioni.

Norme di riferimento

Art. 53 - 251 d.p.r. 1124/1965 e s.m.i.

Quando va fatta

Quando un medico diagnostica una malattia, per la quale sospetta un'origine professionale, è obbligato a rilasciare il certificato.

Quali informazioni deve contenere

- Domicilio del lavoratore.
- Luogo dove si trova eventualmente ricoverato.
- Relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dal lavoratore stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie.

Destinatari

Il d.p.r. 1124/1965, come modificato dal d.lgs. 151/2015, prevede il rilascio del certificato e la sua trasmissione direttamente da parte del medico all'INAIL, esclusivamente attraverso la modalità telematica contestualmente alla sua compilazione, a partire dal 22/03/2016.

L'invio del certificato all'INAIL può dar luogo a un indennizzo per lavoratore.

Tabelle delle malattie professionali

Sono attualmente riportate nel D.M. 9 Aprile 2008, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 38/00. È presente un elenco dettagliato di patologie che possano essere ricondotte a cause lavorative, ordinate per agente causale, unitamente alle lavorazioni che espongono all'agente e al periodo massimo di indennizzabilità dalla cessazione della lavorazione a rischio (diversificato per le malattie riferite ai singoli agenti). A questo proposito, le malattie professionali si dividono in due categorie:

Malattie professionali "tabellate"

- Malattie presenti nell'elenco "Nuova tabella delle malattie professionali nell'agricoltura di cui all'art. 211 del d.p.r. 1124/1965 e successive modificazioni e integrazioni" (all. n. 5 al d.p.r. 1124/1965).
- Vigè la presunzione legale d'origine.
- Vigè obbligo di compilazione del primo certificato di malattia professionale.
- Spetta all'INAIL la verifica del nesso di causalità.

66

Esempio:

se un agricoltore con accertate ernie lombari svolge un lavoro con macchine che espongono a vibrazioni o sposta manualmente dei carichi, vi è l'obbligo di compilare il primo certificato INAIL di malattia professionale. Per questa patologia, tabellata, se l'esposizione è accertata, è previsto in genere automaticamente il riconoscimento.

99

Malattie professionali “non tabellate”

- Malattie non presenti nell’elenco “Nuova tabella delle malattie professionali nell’agricoltura di cui all’art. 211 del d.p.r. 1124/1965 e successive modificazioni e integrazioni (all. n. 5 al d.p.r. 1124/1965)”.
- L’onere della prova spetta al lavoratore (Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 10/2/1988).
- Spetta all’INAIL la verifica del nesso di causalità.



Quali sono alcuni esempi di malattie professionali tabellate e da denunciare in agricoltura?

- **Spondilo-discopatie** (ad esempio ernie o protrusioni discali dovuti alla movimentazione manuale di carichi o vibrazioni trasmesse a tutto il corpo).
- **Tendinopatie della cuffia dei rotatori** (ad esempio lesioni del tendine del muscolo sovraspinato dovuti ai movimenti ripetitivi con uso di forza senza pause).
- **Ipoacusia** (ad esempio calo o perdita dell’udito bilaterale a causa del rumore durante attività lavorativa).

E se l’INAIL non riconoscesse o indennizzasse la malattia denunciata?

Puoi proporre un ricorso, che deve essere obbligatoriamente corredato da una certificazione medico-legale che indichi le motivazioni per cui si ritiene che la malattia denunciata ha un rapporto di causalità con il lavoro che si è svolto.

Con l’art. 104 del d.p.r. 30/06/1965 n. 1124, “Testo Unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, ti viene prevista la possibilità di ricorrere contro i provvedimenti dell’INAIL in tema di inabilità temporanea o di inabilità permanente (o anche di danno biologico, dopo il 25 luglio 2000).

Referto per l’Autorità Giudiziaria

Norme di riferimento

art. 365 c.p., art. 334 c.p.p., artt. 589 - 590 - 583 c.p.

Quando va fatto il referto

L’articolo 365 del c.p. stabilisce l’obbligo di referto nei casi che possono presentare i caratteri di un delitto per il quale si deve procedere d’ufficio. Questa disposizione non si applica quando il referto esporrebbe la persona assistita a procedimento penale. Nel caso di malattia professionale si rientra nell’ambito delle situazioni perseguibili d’ufficio qualora essa abbia causato la morte (art. 589 c.p.) o abbia le caratteristiche della lesione personale grave o gravissima (art. 590 c.p.), così come definite dall’art. 583 del c.p.

Quali informazioni deve contenere

L'art. 334 c.p.p. indica le informazioni che devono essere contenute nel referto:

- Soggetto a cui è stata prestata assistenza.
- Luogo dove si trova l'assistito.
- Quanto altro valga a identificarlo.
- Luogo, tempo e circostanze in cui si è prestato assistenza
- Notizie utili a stabilire le circostanze del fatto, mezzi con cui il fatto è stato commesso, diagnosi e prognosi.

Cosa devi fare in caso di infortunio sul lavoro

1 – In caso di infortunio sul lavoro di lieve

o media gravità devi (art. 52, Testo Unico INAIL)

- **Informare** (o far informare, se sei impossibilitato) immediatamente il **datore di lavoro**.
- **Rivolgerti** immediatamente **al medico dell'azienda**, se presente, o al **Pronto Soccorso**, spiegando bene quanto accaduto.
- **Farti dare dal medico curante il primo certificato medico** con la diagnosi e i giorni di "inabilità temporanea assoluta" al lavoro.
- **Consegnare una copia del certificato al datore di lavoro**, che dovrà presentare denuncia all'INAIL, se i giorni di prognosi superano i 3 giorni oltre la giornata in cui si è verificato l'incidente.
- Prima della scadenza della prognosi dovresti **recarti presso gli ambulatori INAIL** per stabilire, tramite visita medica di controllo, **se proseguire o meno l'inabilità temporanea assoluta**. Se l'inabilità viene confermata, sarai sottoposto a un'altra visita di controllo e ti verrà consegnato un certificato da dare il giorno stesso al tuo datore di lavoro, per la prosecuzione dell'inabilità temporanea. In caso di chiusura dell'infortunio, ti verrà consegnato un apposito certificato di idoneità a riprendere il lavoro, da dare al tuo datore di lavoro.



In caso di infortuni lievi, con prognosi inferiore ai 3 giorni, l'INAIL non ti compensa per l'infortunio e quindi avrai diritto alle normali prestazioni da parte del datore di lavoro.

Se sei un lavoratore autonomo del settore agricolo, in caso di infortunio il titolare del nucleo di tua appartenenza deve provvedere alla denuncia.

2 – In caso di infortunio di grave o gravissima entità

Tutti i casi di infortuni gravi o gravissimi, vengono segnalati direttamente dall'INAIL o dagli organi di Polizia Giudiziaria alla Procura della Repubblica, che deve esercitare, d'ufficio, l'azione penale per il reato di lesioni colpose gravi o gravissime, **senza necessità di alcuna querela da parte dell'infortunato.**

Nei casi di morte per infortunio del lavoratore, la Procura della Repubblica avvierà, invece, **un'indagine per omicidio colposo.**

Come ottenere il risarcimento infortunio sul lavoro

Tutti i datori di lavoro sono obbligati ad assicurarti sia per gli infortuni sul lavoro che per le malattie professionali. L'assicurazione è gestita dall'INAIL e ha lo scopo di garantirti, sia in caso di infortunio sul lavoro che di malattia professionale, la dovuta tutela sanitaria, riabilitativa ed economica.



Le prestazioni dell'INAIL hanno la caratteristica dell'automaticità, cioè ti vengono riconosciute anche se il tuo datore di lavoro non ti ha assicurato o non è in regola con il pagamento dei premi assicurativi.





07



La tutela della salute

La salute è un diritto di tutti, anche tuo. Una panoramica sul sistema sanitario italiano e su come godere dei servizi riservati anche ai migranti, che siano regolari o anche solo temporaneamente presenti nel territorio.

Il Sistema Sanitario in Italia

Cosa

Il sistema sanitario nazionale (SSN) è un sistema finanziato pubblicamente che, attraverso una rete di professionisti, servizi e strutture, garantisce una risposta ai bisogni di salute e assistenza a coloro che sono presenti sul territorio italiano.

L'iscrizione al SSN permette di scegliere il medico di medicina generale (medico di famiglia) e/o il pediatra per i figli fino a 14 anni, anch'essi regolarmente soggiornanti.

Questi medici garantiscono in modo gratuito visite ambulatoriali e domiciliari, prescrizione di farmaci, prescrizione di visite specialistiche. Il medico di medicina generale e il pediatra di libera scelta possono essere sostituiti in qualsiasi momento.

Chi

La legge italiana riconosce la salute come diritto fondamentale dell'individuo. I cittadini stranieri regolarmente soggiornanti hanno parità di diritto con il cittadino italiano.

Essa riconosce anche il diritto di accesso alle cure agli STP, o stranieri temporaneamente presenti, che si trovano sul territorio privi di un valido permesso di soggiorno. Anche chi non ha i mezzi per pagare le cure può essere curato.

Come

Per accedere alle prestazioni della sanità pubblica devi iscriverti al servizio sanitario nazionale. L'iscrizione al SSN si effettua nella azienda sanitaria locale (ASL) della città, zona o quartiere in cui hai la residenza o il domicilio. **Per iscriversi è necessario avere il permesso di soggiorno e il codice fiscale.**

L'iscrizione al SSN consente il rilascio di un documento chiamato **tessera sanitaria**, che permette di usufruire delle prestazioni sanitarie pubbliche.

Sulla tessera sanitaria sono riportati **il codice identificativo personale, il proprio nome e quello del tuo medico di famiglia.**

La tessera sanitaria ha la stessa scadenza del tuo permesso di soggiorno. Per rinnovarla, dovrai presentare alla ASL la documentazione di rinnovo del permesso di soggiorno.



Se non hai un permesso di soggiorno valido (perché ad esempio ti è scaduto, non è stato rinnovato oppure non lo hai mai avuto) e hai dei problemi di salute importanti, puoi comunque essere curato. Puoi chiedere all'ASL della zona in cui vivi cosa puoi fare.

Le opzioni possono variare in base al territorio

1 – Puoi richiedere il tesserino STP

(straniero temporaneamente presente)

In questo caso, dovrai comunicare: nome, cognome, sesso, data di nascita, nazionalità. **Ricorda che la legge vieta agli operatori sanitari di fare una segnalazione o di comunicare i tuoi dati alle autorità.**

2 – Puoi scegliere un medico di base

(o medico di medicina generale) tra quelli presenti in elenco della tua ASL di riferimento.

Il tesserino STP ti permette di

- Essere curato negli ambulatori STP.
- Fare analisi diagnostiche.
- Accedere a visite specialistiche.
- Andare in ospedale per essere curato nello stesso giorno (day hospital).
- Essere ricoverato per più giorni, se la situazione lo richiede.
- Non dovrai pagare i medici e le strutture, se sei indigente, ma solo contribuire versando una piccola parte della spesa (il ticket). Se non hai i mezzi economici per pagare il ticket, potrai comunque ricevere le cure (attraverso il codice XO1).



Non avere paura di andare dal medico o in ospedale! La legge italiana vieta di denunciarti alle Forze dell'Ordine se non hai il permesso di soggiorno e ti rivolgi ai servizi per essere curato. Il dovere di medici, di infermieri e di tutto il sistema sanitario è esclusivamente quello di aiutare coloro che stanno male!

I diritti sanitari dei migranti

- **Testo Unico L.40, 6.3.1998 art. 32-34:** i cittadini non comunitari con regolare permesso di soggiorno hanno diritto a iscriversi al servizio sanitario nazionale – SSN, (iscrizione obbligatoria o di diritto, che è gratuita, a differenza dell'iscrizione volontaria a pagamento) e alla parità di trattamento rispetto ai cittadini italiani.
- **Costi dei servizi:** ticket e gratuità dei servizi in caso di indigenza o in circostanze protette.
- **STP:** Cure urgenti ed essenziali garantite anche in continuità, per malattia o infortunio, inclusi i servizi preventivi.
- “Urgenti ed essenziali” definiti dalla circolare del Ministero della Sanità n. 25 del 24.3.2000.
Cure urgenti: se posticipate causerebbero danno o pericolo per la salute del paziente.
Cure essenziali: Interventi sanitari, diagnostici o terapeutici relativi a patologie non pericolose a breve termine, ma che potrebbero successivamente determinare un maggior danno o rischio (ad esempio complicazioni, malattie croniche o deterioramento).
- Rimane in vigore la **proibizione di segnalare il paziente alle autorità.**
- Come per i locali, **anche chi non ha documenti può accedere a servizi gratuiti** in caso di indigenza.

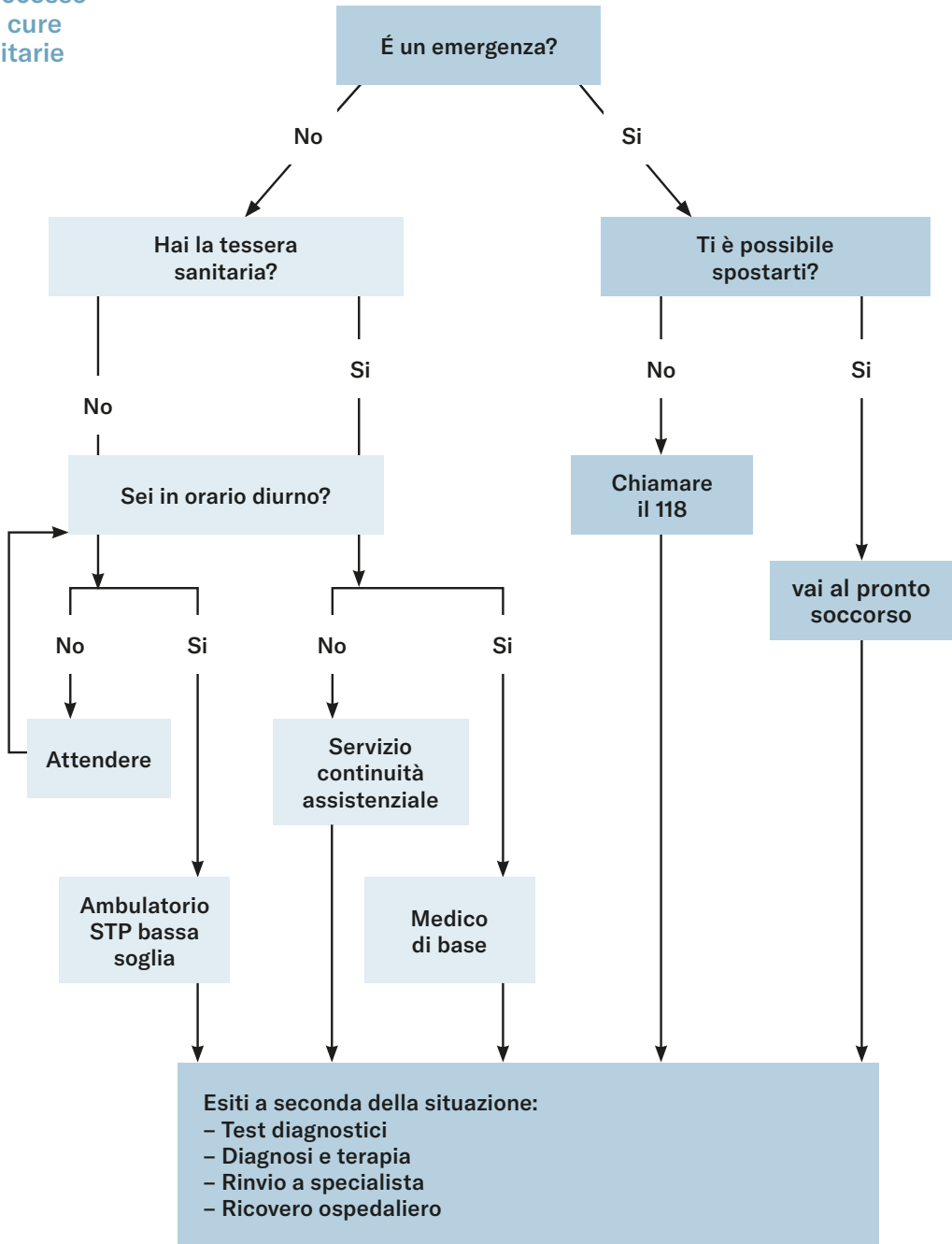
I canali di accesso alle cure sanitarie

A – Servizio di medicina generale

Medico di base (o anche chiamato medico di medicina generale, MMG) è il medico al quale dovrai rivolgerti quando hai problemi di salute. Ha un ambulatorio dove garantisce le visite mediche in modo gratuito, nei giorni e negli orari prestabiliti.

Ti dovrai rivolgere al medico di base per le seguenti prestazioni:

- 1 – Certificati di malattia se sei un lavoratore.
- 2 – Richieste di visite specialistiche e accertamenti diagnostici.
- 3 – Richieste di ricovero non urgente in ospedale.
- 4 – Prescrizione di medicinali.



In situazioni di necessità, ovvero quando le condizioni di salute del paziente non gli consentano di recarsi in ambulatorio, il medico di famiglia può effettuare una visita a domicilio.

Pediatra di famiglia è il medico che segue i tuoi figli, da 0 a 14 anni. Effettua visite periodiche, controlla la loro crescita, prepara i certificati, prescrive i farmaci, le analisi e le visite. In alcuni ospedali, puoi scegliere il pediatra subito dopo il parto e prima dell'uscita dall'ospedale. In alternativa, puoi andare presso la tua ASL.

B – Servizio di continuità assistenziale o Guardia Medica

In caso di urgenza al di fuori degli orari di ricevimento dei medici e dei pediatri di famiglia, ad esempio durante la notte, nel fine settimana o nei giorni festivi, esiste un servizio di continuità assistenziale che offre le prestazioni del medico di base. Questo servizio non è disponibile solo per chi è iscritto al SSN, pertanto, in tali situazioni, coloro che possiedono solo il tesserino STP devono attendere l'apertura degli ambulatori, sempre che non si tratti di un'emergenza o che durante l'attesa la condizione si evolva negativamente, e attendere possa essere controproducente. In quel caso, ci si deve rivolgere al pronto soccorso.

C – Accesso e utilizzo del pronto soccorso e del 118

In situazioni di emergenza sanitaria (come ad esempio un incidente, un infortunio, situazioni di pericolo per la vita o situazioni in cui l'attesa possa comportare danni per la salute), è possibile recarsi al pronto soccorso dell'ospedale più vicino per ricevere le prime cure nei casi di urgenza medica.

Le visite in pronto soccorso non sono effettuate in ordine di arrivo ma in funzione della gravità dei sintomi rilevati dal personale incaricato dell'accoglienza e dell'accettazione dei pazienti. Al triage di ingresso gli operatori sanitari assegnano un codice-colore di priorità per garantire l'assistenza immediata alle persone in pericolo di vita e per regolare gli accessi in relazione alla gravità.

Per farsi ricoverare è necessaria una richiesta scritta del medico di famiglia, ma nelle situazioni di emergenza sanitaria il ricovero viene disposto dal medico di pronto soccorso. Le spese di ricovero sono sostenute dal Sistema Sanitario Nazionale.

In situazioni di emergenza che richiedono un soccorso sanitario immediato è possibile contattare telefonicamente il numero 118.

Si tratta di servizio pubblico gratuito che permette di ricevere un intervento tempestivo 24 ore su 24. La sua funzione non si sostituisce a quella del medico di medicina generale o del servizio di continuità assistenziale.

Quando si chiama il 118 è necessario fornire le seguenti informazioni: nome, cognome, numero di telefono, descrizione della emergenza, indirizzo dove inviare i soccorsi.

D – Ambulatori per STP o ambulatori di bassa soglia

L'assistenza sanitaria di coloro che non hanno documenti regolari di soggiorno, e dunque non hanno un codice fiscale, passa attraverso la creazione di un tesserino STP, che ha una validità di 6 mesi, per garantire una continuità assistenziale nel SSN. Se ci sono bisogni di salute dopo la scadenza, si eroga un nuovo codice STP. Questo codice assicura inoltre che le informazioni personali vengano tutelate, e sussiste il divieto di segnalazione del paziente alle autorità.

Questo dà diritto a prestazioni anche specialistiche, ricoveri ospedalieri, e tutto ciò che si renda necessario per evitare il deterioramento della salute del paziente.

Tuttavia, malgrado la definizione di legge molto ampia sulle prestazioni urgenti ed essenziali garantite agli STP, esse nella pratica sono molto variabili nei diversi territori. In alcuni territori questi servizi fanno capo alle istituzioni sanitarie pubbliche, e in altri territori sono stati coperti da entità del privato sociale. Infine, in alcuni territori, viene assegnato anche agli STP un medico di base.

E – Consultori familiari

È un servizio presente sul territorio, creato per tutelare e promuovere la salute psicofisica e sociale (quella del corpo, del modo di sentire e delle relazioni con gli altri) delle donne, delle coppie, degli adolescenti, dei bambini e delle bambine, sia italiani che stranieri. Anche le donne straniere senza permesso di soggiorno hanno diritto a essere assistite al consultorio.

L'accesso al consultorio e ai suoi servizi è gratuito, mentre per alcune prestazioni specialistiche si paga un ticket.

Per cosa posso rivolgermi al consultorio?

- Gravidanza.
- Assistenza dopo il parto e sostegno all'allattamento.
- Corsi di accompagnamento alla nascita per le donne e per le coppie.
- Consulenze, visite e certificati per l'interruzione volontaria di gravidanza (IVG).

- Consulenze, visite e certificati per il parto in anonimato.
- Consulenze e visite sulla contraccezione.
- Controlli ginecologici periodici.
- Prevenzione dei tumori femminili.
- Consulenza e assistenza in menopausa.
- Vaccinazioni obbligatorie e raccomandate.
- Consulenze su problemi sociali e psicologici.
- Fertilità, infertilità.
- Malattie sessualmente trasmissibili.

Nel consultorio lavorano diverse figure professionali con competenze sanitarie (ginecologi, pediatri, ostetriche, infermiere, assistenti sanitari) e con competenze psicologiche e sociali (psicologi, assistenti sociali, sociologi, talvolta mediatori culturali).



Tutti possono recarsi in consultorio, anche senza prescrizione medica. Viene garantito l'anonimato, la riservatezza e il segreto professionale. Inoltre, la legge vieta al personale di denunciare chi non è in regola con i documenti. Puoi rivolgerti al consultorio anche se non sai come funziona: il personale ti aiuterà a comprendere i tuoi diritti e doveri.



Approfondimenti:
→ www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_5_1.jsp?id=118

Cosa

Ci sono molte prestazioni gratuite che tutelano la salute delle donne e dei loro bambini. Il percorso nascita comprende le prestazioni che vengono gratuitamente erogate alle donne, prima, durante e dopo la gravidanza, per facilitare la salute riproduttiva.

In funzione preconcezionale si ha diritto

- A una prima visita ginecologica, comprensiva di pap-test, e indicazioni anticoncezionali o preconcezionali.
- A una prima visita ostetrica.
- A test sugli anticorpi e test immunologici (ad esempio Test di Coombs, Rosolia, ecc.).
- A un emocromo completo e ad altre analisi del sangue.
- A un pap-test, se non fosse già stato fatto di recente.
- Alle prestazioni necessarie per accertare un rischio procreativo correlato a una malattia o un rischio genetico in uno o entrambi i genitori, evidenziati dalla storia clinica o familiare della coppia.

Nel corso della gravidanza si ha diritto

- Alle visite periodiche ostetrico-ginecologiche.
- Ai corsi di accompagnamento alla nascita (training prenatale).
- All'assistenza al puerperio.
- Agli esami del sangue o emocromo completo, test del gruppo sanguigno e del fattore Rh.
- A una serie di esami sierologici sugli anticorpi che comprende molte malattie pericolose per il bambino, tra cui la toxoplasmosi, alcune malattie a trasmissione sessuale e l'HIV.
- In caso di minaccia d'aborto, sono gratuite anche tutte le prestazioni specialistiche ambulatoriali necessarie per il monitoraggio della gravidanza e, in caso di condizioni patologiche che comportano un rischio per la madre o per il feto sono gratuite, altresì, tutte le prestazioni specialistiche necessarie al monitoraggio della condizione patologica, comprese le diagnosi prenatali invasive.

Chi

Il percorso nascita accompagna le donne nel percorso di pianificazione della gravidanza, durante tutta la gravidanza dal concepimento fino alla nascita, e anche nel periodo immediatamente successivo alla gravidanza, per agevolare il recupero della madre durante il puerperio (dalla nascita alla successiva mestruazione) e l'allattamento del bambino. In Italia la legge consente alle donne straniere senza permesso di soggiorno di ottenerlo in gravidanza e fino a 6 mesi dalla nascita del figlio, al fine di ottenere gratuitamente le prestazioni del percorso di monitoraggio preventivo.

Come

La prescrizione per aver accesso alle prestazioni sanitarie gratuite del percorso nascita può essere effettuata sia dal medico di medicina generale sia dallo specialista pubblico, compreso lo specialista operante nell'ambito dei consultori familiari.



Approfondimenti

Brochure informativa multilingue sui servizi di salute:

→ https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_5_1.jsp?lingua=italiano&id=118

La normativa sui diritti sanitari dei migranti in Italia:

→ <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-norme/Dettaglio-norma/id/12/Salute>

Brochure informativa recante indirizzi dei servizi sanitari in specifiche province:

→ https://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_5_1.jsp?lingua=italiano&id=119

Iniziative multilingue a tutela della salute degli stranieri durante Emergenza Coronavirus:

→ <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/intercultura-magazine/notizie/covid-19-cosa-ce-da-sapere-in-diverse-lingue>

B – Salute mentale

Chi

Può accadere che in alcuni momenti della vita ci si possa sentire tristi, preoccupati, sopraffatti dai pensieri o si possano provare stati di angoscia e agitazione. Questi vissuti, talvolta, impediscono di svolgere le normali attività quotidiane o lavorative, di gestire le relazioni interpersonali o di riposare adeguatamente durante la notte.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) afferma che:

“La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non semplice assenza di malattia o di infermità”.

Prendersi cura della propria salute significa quindi preoccuparsi non soltanto del proprio corpo e delle patologie organiche, ma anche del proprio benessere emotivo e psicologico.

Per questa ragione, se stai attraversando una condizione di malessere per esempio legata ai più differenti eventi traumatici e/o stressanti caratterizzati da difficoltà relazionali,

violenze e conflitti familiari, abusi e molestie, lutti, separazioni, gravi malattie, migrazioni forzate ma anche difficoltà economiche, abitative, lavorative, di integrazione puoi usufruire, dopo aver consultato il medico di medicina generale, dei servizi di assistenza psichiatrica e psicologica offerti dal Sistema Sanitario Nazionale.

Come

Per poter accedere alle prestazioni psicologiche o psichiatriche, rivolgiti al medico di medicina generale o agli ambulatori STP, che ti indirizzeranno agli specifici servizi diagnostici e di cura presenti sul territorio e alla eventuale possibilità di presa in carico.

Cosa

In Italia, la rete dei servizi per la salute mentale è strutturata nel modo seguente:

Dipartimento di salute mentale (DSM)

Il dipartimento di salute mentale (DSM) è l'insieme delle strutture e dei servizi che si occupano di gestire la domanda di cura, l'assistenza e la tutela della salute mentale nell'ambito del territorio definito dall'azienda sanitaria locale (ASL).

Il DSM offre i seguenti servizi

- Assistenza diurna: i centri di salute mentale (CSM) e gli ambulatori presso gli ospedali.
- Servizi semiresidenziali presso i centri diurni (CD).
- Servizi residenziali: strutture residenziali (SR) distinte in terapeutico-riabilitative e socio-riabilitative.
- Servizi ospedalieri: i servizi psichiatrici di diagnosi e cura (SPDC) e i day hospital (DH).
- L'offerta assistenziale è completata dalle cliniche universitarie e dalle case di cura private.



Per approfondimenti e per individuare i servizi presenti nella tua zona di residenza o di domicilio puoi consultare **l'anagrafe dei dipartimenti di salute mentale (DSM)**.



Centri di salute mentale

Gestiscono le domande di cura e offrono **consulenza psicologica o psichiatrica** diurna con équipe multi-professionali.



Centri diurni o semi-residenziali

Hanno funzione terapeutica o riabilitativa. Sono strutture territoriali aperte di giorno, offrono percorsi personalizzati.



Strutture residenziali

Struttura non ospedaliera dove si può trascorrere un periodo, per fare un programma riabilitativo, o in caso di disagio psichico.



Servizi ospedalieri

Gli ospedali offrono diagnosi e terapia psichiatrica, sia in *day ospital*, che in ricovero, presso il servizio psichiatrico di diagnosi e cura.

Centro di salute mentale

Il centro di salute mentale (CSM) è il principale centro di riferimento per **coloro che vivono un disagio psicologico** o che presentano una patologia psichiatrica. Si occupa di coordinare sul territorio tutti gli interventi di prevenzione, cura e riabilitazione. All'interno del CSM lavora una un'équipe multi-professionale costituita da psichiatri, psicologi, assistenti sociali e infermieri. Il CSM è solitamente **attivo 6 giorni alla settimana** per almeno **12 ore** e gestisce interventi ambulatoriali (cioè che si svolgono presso la struttura) e/o domiciliari.

Nello specifico, di seguito sono elencati alcuni tra i principali interventi svolti

- Trattamenti psichiatrici e farmacologici, psicoterapie, interventi sociali.
- Attività di diagnosi mediante visite psichiatriche, colloqui psicologici per la definizione di programmi terapeutico-riabilitativi e socio-riabilitativi, con interventi ambulatoriali, domiciliari, di rete e residenziali.
- Consulenza per l'accesso ai servizi che si occupano di dipendenze (alcolismo, tossicodipendenze ecc.).
- Attività di filtro ai ricoveri e di controllo della degenza.

- Programma in accordo con i Comuni che si occupano ad esempio di inserimenti lavorativi degli utenti psichiatrici, affido etero-familiare e assistenza domiciliare.
- Collaborazione con associazioni di volontariato, scuole, cooperative sociali e tutte le agenzie della rete territoriale.

Centro diurno

Il centro diurno (CD) è una **struttura semiresidenziale** con funzioni terapeutico-riabilitative, collocata nel territorio. È previsto che sia aperto **almeno 8 ore al giorno per 6 giorni a settimana**.

In relazione a progetti terapeutico-riabilitativi personalizzati, permette di sperimentare e apprendere abilità nella cura di sé, nelle attività della vita quotidiana e nelle relazioni interpersonali individuali e di gruppo, anche ai fini dell'inserimento lavorativo.

Strutture Residenziali

La struttura residenziale (SR) è una **struttura extra-ospedaliera** in cui si svolge una parte del programma terapeutico-riabilitativo e socio-riabilitativo per coloro che presentano un disagio psichiatrico. L'accesso a tali strutture viene stabilito dal centro di salute mentale in relazione al programma personalizzato stabilito per lo specifico paziente.

Servizio psichiatrico di diagnosi e cura

Servizio psichiatrico di diagnosi e cura (SPDC) è un servizio ospedaliero dove vengono attuati trattamenti psichiatrici **volontari e obbligatori** in condizioni di ricovero. È ubicato all'interno delle strutture ospedaliere (Aziende ospedaliere, Presidi ospedalieri di aziende sanitarie, policlinici universitari). Ciascun SPDC contiene non più di 16 posti letto e è dotato di adeguati spazi per le attività comuni.

Day hospital psichiatrico

Il day hospital psichiatrico (DH) costituisce un luogo di assistenza semiresidenziale in cui sono previste **prestazioni diagnostiche e terapeutico riabilitative a breve e medio termine**. È previsto che sia aperto **almeno 8 ore al giorno per 6 giorni alla settimana**. L'accesso viene regolato in base a specifici programmi concordati con gli operatori del DSM.

Le principali funzioni svolte sono

- Accertamenti diagnostici di varia complessità.
- Trattamenti farmacologici.
- Riduzione del numero di ricoveri.



Approfondimenti

→ www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_558_allegato.pdf

I Ser.D. e i dipartimenti delle dipendenze

I Ser.D. sono i servizi pubblici per le dipendenze patologiche del Sistema Sanitario e sono stati istituiti dalla legge 162/90. I Ser.D. si occupano delle attività di prevenzione, cura, riabilitazione, reinserimento sociale e lavorativo. Le principali figure professionali che vi lavorano sono medici, psicologi, assistenti sociali, educatori, infermieri, amministrativi. Tali servizi, in generale, effettuano interventi di primo sostegno e orientamento per i tossicodipendenti e le loro famiglie. Nello specifico, i Ser.D. forniscono prestazioni diagnostiche, di orientamento e supporto psicologico (di vario tipo e grado) e terapeutiche relative allo stato di dipendenza e alla eventuale presenza di malattie infettive o patologie psichiatriche correlate.



La Legge Italiana e il codice deontologico vincolano gli operatori e i professionisti del Ser.D. al segreto professionale; pertanto, se la persona (a eccezione dei soggetti minorenni) lo richiede è possibile non registrare i dati anagrafici.

Come

Sul territorio nazionale e all'interno delle differenti Regioni, esiste una grande differenza in termini di servizi offerti e di modalità di accesso ai Ser.D. Per tale ragione, anche in questo caso, chiedi consiglio al tuo medico di medicina generale.

Chi

Possono rivolgersi al Ser.D. coloro che fanno uso di sostanze (droga, alcol, psicofarmaci, ecc.) in modo occasionale, abituale o quotidiano (e quindi con uno stato di dipendenza). È possibile rivolgersi al Ser.D. anche quando si ha il sospetto che, ad esempio un figlio minore, faccia uso di sostanze. Inoltre, è possibile trovare anche utili consigli e orientamenti su come gestire queste problematiche nel modo migliore.



Per approfondimenti

→ www.politicheantidroga.gov.it/it/servizi-e-contatti-utili/serd/i-serd/

La vaccinazione dei bambini

Cosa

Alcune malattie infettive possono essere prevenute attraverso la vaccinazione. I vaccini sono sostanze che facilitano la creazione di anticorpi che evitano il contagio di queste malattie. Molti vaccini vengono applicati gratuitamente ai bambini, spesso con semplici iniezioni, ed esiste un programma di vaccinazioni per ogni età.

Inoltre, ci sono dieci vaccini che per legge sono obbligatori

- Anti-poliomielitica.
- Anti-difterica.
- Anti-tetanica.
- Anti-epatite B.
- Anti-pertosse.
- Anti-Haemophilus influenzae tipo B.
- Anti-morbillo.
- Anti-rosolia.
- Anti-parotite.
- Anti-varicella.

Risulterebbe conveniente alle persone che sono state vaccinate nel loro paese d'origine di ottenere la documentazione, in modo da evitare la ripetizione del vaccino.

Chi

Esiste un calendario vaccinale che determina quale è il momento migliore per introdurre ogni vaccino, e migliorare le difese dei bambini contro le malattie.

Primo anno di età

- **Obbligatoria e gratuita:** vaccinazione esavalente (anti difterite, tetano, pertosse, poliomielite, Haemophilus influenzae di tipo b e epatite B), tre dosi: 3° mese, 5° mese e 11° mese.
- **Raccomandate e gratuite:** vaccinazione anti-pneumococco, tre dosi: 3° mese, 5° mese e 11° mese. Vaccinazione anti-meningococco B, quattro dosi: 3° mese, entro il 5° mese, 6° mese, e dopo 6 mesi dall'ultima. Vaccinazione anti-rotavirus, due o tre dosi: 6° settimana, entro le 24 settimane (terza entro le 32 settimane).
- **Raccomandata e gratuita per i gruppi a rischio:** vaccino antiinfluenzale, 1 dose dal 6° mese in poi.

Secondo anno di età

- **Obbligatoria e gratuita:** vaccinazioni anti-morbillo-parotite-rosolia e anti-varicella, una dose tra il 13° e il 15° mese.
- **Raccomandata e gratuita:** vaccinazione anti-meningococco B (richiamo al 13° mese, vaccinazione anti-meningococco C, una dose tra il 13° e il 15° mese).

5-6 anni di età

- **Obbligatoria e gratuita:** richiamo a 5-6 anni della vaccinazione anti difterite, tetano, pertosse, poliomielite, e anche delle vaccinazioni anti-morbillo-parotite-rosolia e anti-varicella.

11-18 anni di età

- **Obbligatorie e gratuite:** vaccinazioni anti difterite, tetano, pertosse, poliomielite, richiami al 12°-18° anno, vaccinazioni anti-morbillo-parotite-rosolia e anti-varicella, richiamo.
- **Raccomandate e gratuite:** vaccinazione anti-papillomavirus, 2 dosi tra l'11° e il 12° compleanno, 3 dosi dopo il compimento del 14° o 15° anno, vaccinazione anti-meningococco C quadrivalente ACW135Y, 1 dose tra il 12° e il 18° anno.

Come

Il pediatra di base programma delle visite di controllo regolari, durante le quali si accerta che i bambini abbiano ricevuto i vaccini obbligatori, offrendo informazioni ai genitori sulle procedure vaccinali quando è necessario.

È importante conservare la documentazione relativa ai vaccini, dato che bisognerà documentare anche alla scuola che i bambini sono stati vaccinati.



Anche i minori senza documenti e i minori non accompagnati hanno accesso al programma di vaccinazione gratuita.



Approfondimenti

→ www.salute.gov.it/portale/vaccinazioni/menuContenutoVaccinazioni.jsp?lingua=italiano&area=vaccinazioni&menu=fasce

→ www.salute.gov.it/portale/vaccinazioni/dettaglioContenutiVaccinazioni.jsp?lingua=italiano&id=657&area=vaccinazioni&menu=vuoto

Prevenzione oncologica femminile

Cosa

Ci sono due test preventivi che tutte le donne adulte possono fare per cogliere in tempo la formazione di tumori negli organi femminili, e poterli curare in tempo se si presentano:

- La mammografia, per il tumore al seno.
- Il pap-test, per il tumore alla cervice uterina.

Infatti, quando i tumori a questi organi femminili sono scoperti presto, è molto più facile guarire ed evitare che si diffondano nel corpo. Il tumore al seno (o tumore alla mammella) è la prima causa della mortalità femminile, e la sua presenza tende ad aumentare, mentre il tumore alla cervice uterina è in calo, ma resta comunque un importante rischio per la vita delle donne.

Chi

Il Servizio Sanitario Nazionale offre a tutte le donne dai **50 ai 69 anni** un programma di **screening gratuito**, che consente loro di avere gratuitamente la mammografia ogni anno.

Ma già dopo i **35 anni** si consiglia di programmare la mammografia a cadenza regolare.

Il Servizio Sanitario Nazionale offre anche un **servizio di screening**, disponibile alle donne tra i **25** e i **64 anni** di età, da **effettuare ogni tre anni**: il pap-test.

Come

La mammografia consiste in una radiografia dei seni, che vengono leggermente compressi tra le due superfici che ne fanno una scansione. Bisogna portare la propria tessera sanitaria e la lettera d'invito allo screening.

Il pap-test consiste nel prelevare, con una spatola, un campione di poche cellule dal collo dell'utero, per essere in seguito analizzato in laboratorio.

Al fine di assicurare risultati attendibili, il test va eseguito:

- Ad almeno 3 giorni dalla fine delle mestruazioni e in assenza di perdite di sangue.
- Astenendosi da rapporti sessuali nei 2 giorni prima dell'esame.
- Evitando ovuli, creme o lavande vaginali nei 3 giorni precedenti il test.



Approfondimenti

→ www.lilt.it/pubblicazioni/nastro-rosa/13639/ottobre-e-il-mese-rosa

→ www.lilt.it/pubblicazioni/opuscoli-per-la-prevenzione/43/il-tumore-del-collo-dellutero

Cosa

I mediatori interculturali che collaborano con il servizio sanitario possono aiutare i medici e infermieri durante il loro lavoro di cura a comunicare con i pazienti che non parlano bene l'italiano e a comprendersi a vicenda.

I mediatori interculturali in sanità possono svolgere diverse funzioni, a seconda delle esigenze dei reparti

- Tradurre accuratamente i messaggi tra operatori sanitari e pazienti, per evitare rischi per la salute del paziente o diagnosi errate.
- Migliorare la qualità delle cure, aiutando gli operatori sanitari a ottenere una storia clinica dettagliata e a spiegare le terapie farmacologiche, ad esempio.
- Aiutare i pazienti di origine straniera a fare domande ed esprimere i loro bisogni, nonché a conoscere il funzionamento del sistema sanitario locale e a utilizzarlo efficacemente.

Chi

Si tratta di un servizio attivo in alcuni ambulatori o reparti ospedalieri, e non è garantito uniformemente in sanità. Si può trovare questo servizio più spesso nei reparti di maternità, o negli ambulatori STP, ad esempio.

Come

Molti ospedali hanno attivato un servizio di mediazione interculturale a chiamata. Esso può essere attivato quando l'operatore sanitario decide che la comunicazione con il paziente lo richieda, e la presenza del mediatore viene programmata per un successivo appuntamento. Alcuni ospedali hanno incorporato i mediatori interculturali in alcuni reparti che ricevono regolarmente pazienti di origine straniera, ed essi vi lavorano stabilmente o a rotazione.

Alcune situazioni, tuttavia, richiedono un intervento immediato di traduzione, come è frequente nel caso del pronto soccorso o del servizio di emergenza. Per questo motivo, molti servizi si stanno dotando di un servizio di interpretariato da remoto, in cui i traduttori sono disponibili nel giro di pochi minuti per telefono o in videochiamata.

In ogni caso, non è sempre possibile trovare un servizio di mediazione a disposizione in tutte le strutture, e inoltre sono gli operatori sanitari a decidere quando sia opportuno attivare il servizio. Perciò, se non si conosce la lingua, è preferibile farsi accompagnare da una persona di fiducia che possa agevolare la comunicazione.

La salute in agricoltura

Lavorare nel settore agricolo può comportare **esposizione a vari fattori di rischio**.

Ad esempio, si devono considerare le peculiari caratteristiche del lavoro, che è tipicamente stagionale, con addetti che svolgono diverse mansioni, in piccole aziende, spesso delocalizzate, quasi sempre a conduzione familiare, con contratti irregolari e bassi salari; spesso, i lavoratori operano per più aziende e più datori di lavoro contemporaneamente.

I lavoratori (soprattutto gli immigrati) spesso si trovano a vivere all'interno del luogo di lavoro, in case o baracche improvvisate nei campi o assai precarie, spesso senza adeguate misure igienico sanitarie. Inoltre, spesso è assente o difficile l'accesso ai servizi sanitari e alla formazione. In tali condizioni, anche le attività di controllo degli organi di vigilanza preposti è complessa e non capillare.

In agricoltura, sono generalmente presenti tutti i **principali fattori di rischio considerati nel campo della Medicina del Lavoro**.

Tali fattori possono essere presenti nello stesso contesto lavorativo, per la molteplicità di attività che il lavoratore svolge nella singola giornata lavorativa, oltre che nel corso dell'anno. Inoltre, la loro presenza si sussegue in modo talvolta imprevedibile, a causa della naturale variabilità dei cicli produttivi agricoli rispetto alle stagioni e dell'alternarsi delle condizioni meteorologiche. Ne conseguono **scenari di esposizione variabili**, circostanza che rende la valutazione del rischio complessa.

Quali sono i principali rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro in agricoltura?

I fattori di rischio principali sono di sotto presentati unitamente ai potenziali danni alla salute, che dipendono, sempre, da modalità, durata e intensità dell'esposizione e dalla suscettibilità/vulnerabilità individuale.

A – Agenti chimici

I lavoratori agricoli possono essere esposti a una varietà di prodotti, tra cui i **fitosanitari/pesticidi** (in numerose occasioni), **oli minerali** o **solventi per manutenzione e pulizia dei macchinari, combustibili e carburanti** per macchinari e strumenti agricoli, **“mangimi medicati”**, **gas naturali, detergenti/disinfettanti** per la pulizia o disinfezione di stalle e porcilaie, farmaci per animali.

È poi possibile l'esposizione a numerosi **allergeni** vegetali, quali ad esempio, pollini, linfa e parti di piante, fiori o frutti; o ancora allergeni animali, quali peli, forfora, veleni e deiezioni, larve e insetti, o altri allergeni quali muffe/miceti, acari.

Effetti sulla salute

Alcuni di questi agenti possono causare patologie quali **dermatiti irritative** e allergiche o **patologie delle alte e basse vie respiratorie** come bronchiti, polmoniti o asma allergico. In rare circostanze, anche **intossicazioni e neoplasie**.

Ad esempio: i sacchi di fertilizzante al nitrato-fosfato aperti, semi-utilizzati e conservati all'umidità possono favorire la crescita di microrganismi in superficie e la produzione di gas nitrosi che vengono rilasciati quando il sacco viene riaperto, con possibile insorgenza di manifestazioni infiammatorie a carico dell'apparato respiratorio.

L'esposizione a sostanze chimiche può determinare

- Effetti acuti (che si manifestano in breve tempo): ad esempio segni di irritazione cutanea o oculare, intossicazione.
- Effetti cronici (che si manifestano con tempi più lunghi):
 - Malattie allergiche, cutanee e respiratorie.
 - Malattie del fegato e della tiroide.
 - Patologie tumorali: leucemia, Linfoma non-Hodgkin, mieloma multiplo, tumore del polmone.
 - Malattie e sintomi del sistema nervoso centrale e periferico.
 - Alterazioni fertilità nell'uomo e nella donna, alterazioni endocrine (degli ormoni).

B – Fattori di rischio ergonomico

Movimentazione manuale dei carichi – posture incongrue

Ai sensi dell'art 167 del d.lgs. 81/08 si intende per movimentazione manuale dei carichi l'insieme delle

“operazioni di trasporto o di sostegno di un carico a opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorsolombari”.

Nel settore agricolo, sono numerose le operazioni che espongono a questo fattore di rischio. Ad esempio, attività di sollevamento, trasporto, traino o spinta di carichi (attrezzi, contenitori, sacchi, utensili), anche molto pesanti.

Il rischio derivante da movimentazione manuale di carichi si presenta ad esempio in caso di sollevamento di carichi durante la raccolta sia di orticole che di frutta, di trasporto in piano delle cassette o secchi, di errata collocazione dei bancali e delle attrezzature che provocano torsioni del busto e di elevate altezze da terra delle mani all'inizio del sollevamento.

Spesso, inoltre, si è costretti a lavorare con l'assunzione di **posture incongrue** (ovvero posizioni anomale del corpo o di parti del corpo, che, se mantenute durante il lavoro per lungo tempo, possono determinare problemi a ossa, articolazioni e muscoli).

Le operazioni a maggior rischio sono, ad esempio

- Spostamento o cattura di animali di media e grossa taglia.
- Lavori di scavo manuale e preparazione del terreno.
- Spostamento di attrezzature e materiale per la realizzazione e gestione della coltivazione (pali, teli pacciamanti, reti, attrezzature portatili, scale).
- Trattamenti, rifornimenti (spostamento di contenitori per la preparazione di miscele).

- Utilizzo e gestione del deposito aziendale con stoccaggio di carichi e materiale.
- Zavorratura della trattrice.
- Operazioni di gestione del verde e mantenimento del territorio con fasi di scavo e realizzazione di opere in muratura.
- Spostamento e raccolta di residui di potatura.
- Preparazione dell'impianto irriguo, con spostamento di tubazioni.
- Movimentazione di cassette.
- Movimentazione di sacchi di concime.
- Movimentazione di piante/vasi.
- Utilizzo di attrezzature manuali con pesi significativi (motoseghe).
- Operazioni di stalla (rimozione deiezioni, distribuzione manuale dell'alimento).

Effetti sulla salute

I potenziali **danni alla salute** sono generalmente rappresentati da lesioni a carico del sistema muscolo scheletrico (ad esempio protrusioni o ernie discali lombari, artrosi alle ginocchia).

Movimenti ripetitivi degli arti superiori

In agricoltura si effettuano spesso operazioni quali mondata, raccolta, cernita, lavaggio, confezionamento, potatura, tosatura, mungitura, ecc.

Sono attività che possono comportare:

- Ripetitività con frequenza elevata di movimenti spesso uguali.
- Movimenti che richiedono applicazione di forza.
- Posture incongrue mantenute per tempo prolungato.
- Movimenti fissi, incongrui (o estremi) degli arti superiori.
- Periodi di recupero (pause) insufficienti.

Effetti sulla salute

I potenziali danni alla salute sono rappresentati da lesioni alle articolazioni e ai tendini della spalla, gomito, mani. Specifiche attività comportano rischi a carico di specifici distretti corporei.

Ad esempio: movimenti ripetitivi e sovraccarico biomeccanico del polso nella mungitura di bovini, o attività di traino e spinta in selvicoltura nella sistemazione a terra del tronco degli alberi tagliati, confezionamento farmaci, sfalcio manuale.

C – Fattori di rischio biologico (agenti infettivi)

Esistono diverse situazioni lavorative nel settore agricolo che possono potenzialmente esporre al rischio – cosiddetto biologico – di contrarre malattie infettive.

La trasmissione della malattia può avvenire durante attività di pulizia, operazioni di mungitura e toelettatura degli animali, manipolazione di escrementi, oppure tramite vettori quali gli insetti e parassiti, o ancora attraverso contatto con veicoli quali acque e terreni contaminati.

Quando le malattie vengono trasmesse dagli animali all'uomo, vengono definite **zoonosi**. Esse possono essere causate da virus, batteri, miceti, organismi monocellulari e pluricellulari o parassiti.

Gli agenti zoonosici vengono veicolati ad esempio con gli animali agli addetti degli allevamenti, dei macelli, della lavorazione delle carni e del trattamento dei rifiuti e sottoprodotti di origine animale.

Effetti sulla salute

Le zoonosi potenzialmente derivate dagli ambienti di lavoro agricolo sono numerose, ad esempio brucellosi, leptospirosi, tubercolosi, toxoplasmosi, micosi. Per alcune di queste malattie, è possibile la vaccinazione, ad esempio quella antitetanica, che è obbligatoria, per gli operatori agricoli.

D – Fattori di rischio fisico

Rumore

Nel settore agricolo, le attrezzature e i macchinari utilizzati possono esporre i lavoratori a livelli elevati di rumore, seppur in modo non continuativo.

La principale fonte di rumore è quella derivante da macchine operatrici quali trattori, mietitrebbia, escavatori, da quelle trainate dai trattori nel corso delle lavorazioni di fresatura, aratura e trinciatura.

Sono esposti a rumore i manutentori del verde nel loro complesso, in particolare se addetti all'erpicazione o alla pulizia dei fossi,

i boscaioli. Anche gli animali possono essere fonte di rumore di elevata intensità, ad esempio negli allevamenti bovini o suinicoli durante la somministrazione dei pasti o il trasferimento.

Effetti sulla salute

Il rumore prolungato a intensità elevate (misurabili con la valutazione del rischio) può portare, nei lavoratori esposti, a un danno sulla salute:

- Disturbi di tipo uditivo: sordità o ipoacusia da rumore (diminuzione permanente della capacità uditiva).
- Disturbi di tipo extra uditivo: ipertensione, nervosismo, ansia, insonnia, aumento della secrezione gastrica.

Esposizione a radiazione solare

Moltissimi lavoratori agricoli spesso lavorano all'aperto, anche d'estate. La luce solare è composta da radiazioni che comprendono i raggi ultravioletti (UVA, UVB e UVC).

La luce ultravioletta è la componente dannosa della radiazione solare. Il rischio derivante dall'esposizione a radiazione solare-ultravioletti varia in funzione delle condizioni meteorologiche e delle ore del giorno (massima d'estate e nelle ore centrali).

Effetti sulla salute

Tra i lavoratori dell'agricoltura, l'esposizione protratta a ultravioletti nel tempo può causare rilevanti effetti, quali l'**invecchiamento cutaneo precoce** soprattutto a carico di volto, collo e mani. Inoltre, può determinare **eritemi** (arrossamenti), **ustioni**, **aumento del rischio di sviluppare la cheratosi solare** (o attinica – una condizione che può precedere un tumore), nonché veri e propri **tumori della pelle** (alle labbra, volto, altre parti scoperte).

Vibrazioni mano-braccio e corpo intero

Le attività che espongono a vibrazioni in agricoltura sono riconducibili a tre tipologie:

- 1 – Lavoratore a piedi che opera tenendo sollevata l'attrezzatura mediante le due impugnature (motoseghe, decespugliatori).
- 2 – Lavoratore a piedi che segue e indirizza la macchina appoggiata a terra e la guida mediante manubri (motocoltivatori, motofalciatrici, troncatrici).

3 – Lavoratore che guida un mezzo standovi seduto all'interno (trattrici, macchine movimento terra, ecc.).

Nei primi due casi è interessato il sistema mano-braccio mentre nel terzo il sistema corpo intero.

Effetti sulla salute

Le vibrazioni meccaniche trasmesse al sistema mano-braccio nell'uomo comportano un rischio per la salute dei lavoratori, in particolare: problemi vascolari (ad esempio Sindrome di Raynaud o "del dito bianco"), osteoarticolari (ad esempio a carico di spalle, gomiti e polsi), neurologici o muscolari all'arto superiore.

Le vibrazioni meccaniche (scuotimenti) trasmesse al corpo intero, comportano anch'esse rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare problemi alla colonna vertebrale lombare (dolore lombare, discopatie).

E – Fattori macro e microclimatici

Il lavoratore agricolo può trovarsi a svolgere il proprio lavoro in **condizioni climatiche particolarmente gravose**, quali ad esempio lavoro sotto la pioggia, la neve, il vento forte, oppure in condizioni di elevata temperatura o umidità, spesso senza adeguati dispositivi di protezione collettiva ed individuale, quali materiale adeguato dell'abbigliamento, cappello a tesa larga e circolare, occhiali da sole e creme solari.

In tali condizioni di lavoro, i meccanismi di termoregolazione possono non essere più sufficienti a compensare ad esempio un aumento elevato della temperatura corporea o la perdita di liquidi e sali minerali.

È opportuno ricordare che fattori di rischio di questo gruppo hanno già mostrato in alcuni casi un significativo impatto sulla salute dei lavoratori, come evidenziato ad esempio dai casi di **mortalità da colpo di calore** occorsi in lavoratori impegnati nella raccolta di frutta in ore calde della giornata.

Particolarmente a rischio e vulnerabili sono da considerare i soggetti portatori di patologie dell'apparato cardiocircolatorio e respiratorio, che andrebbero individuati in sede di sorveglianza sanitaria.

I potenziali danni alla salute sono rappresentati da disidratazione, crampi e, nei casi più gravi, colpi di sole e di calore, con aumento della temperatura corporea oltre i 40°C e pericolo di vita.

Effetti sulla salute

- Fase iniziale: confusione, perdita di lucidità, vertigini, nausea, mal di testa, cute calda, arrossata e sudata.
- Fase intermedia: tremori, pelle d'oca, iperventilazione, formicolio alle dita, mancanza di equilibrio.
- Fase conclamata: cute calda e secca, incoscienza, convulsioni, danni cerebrali permanenti, coma.

F – Fattori di rischio correlati all'organizzazione del lavoro

Fattori psicosociali

Nonostante l'esposizione a numerosi fattori di rischio di tipo psicosociale, come sopra riportato, tale tipologia di rischio è ancora poco valutata nel settore agricolo.

Il lavoro occasionale, gli orari irregolari ed estremi, l'organizzazione particolare del lavoro con varie costrittività, la tipologia di contratto e di rapporto con il datore di lavoro e i colleghi, le condizioni abitative, il sovraccarico di lavoro, le pause irregolari, ecc.

Effetti sulla salute

Possono comportare problemi di salute quali alterazione di alcune funzioni fisiologiche, cefalee, irritabilità, umore instabile, comportamenti lesivi per la propria salute (alcolismo, abuso di tabacco), difficoltà a concentrarsi, affaticamento, disturbi del sonno, disturbi dell'alimentazione, disagio psichico e patologie psichiatriche come depressione, ansia, stress e scarso interesse per il lavoro e la vita quotidiana.

Rischio infortunistico

Spesso gli infortuni, soprattutto in agricoltura, non vengono purtroppo segnalati dal lavoratore né notificati alle autorità competenti, per varie motivazioni. Ciò comporta una sottostima e sottovalutazione del fenomeno, riducendo le possibilità di interventi preventivi e di tutela del lavoratore. La gravità dell'infortunio può variare da un danno lieve (ad esempio piccola ferita), a

un danno gravissimo che comporta il decesso del lavoratore.

Il rischio infortunistico è un problema di salute pubblica per:

- Le rilevanti dimensioni del fenomeno e la diffusione capillare.
- Il numero di lavoratori a rischio.
- Le conseguenze dirette e indirette – sanitarie e non sanitarie – per lavoratore, impresa e società.

Quali sono le cause degli infortuni sul lavoro

Le cause degli infortuni attengono sia a fattori cosiddetti intrinseci, sia a fattori estrinseci.

- **Fattori estrinseci** → correlati all'ambiente di lavoro: ad esempio impianti, attrezzature, macchinari non a norma.
- **Fattori intrinseci** → correlati all'individuo. Ad esempio il rischio infortunistico può essere più alto per consumo di alcolici, droghe o certi farmaci, per il lavoro straordinario e atipico, per l'affaticamento, per aver avuto precedenti infortuni, per soggetti affetti da varie patologie.

L'infortunio è sempre l'esito dell'interazione tra molteplici fattori ambientali, tecnici, organizzativi e procedurali e fattori individuali. È un indicatore sintetico del sistema prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Vi è necessità di un approccio multidisciplinare nelle strategie di prevenzione, monitoraggio e verifica dell'efficacia degli interventi intrapresi.

L'infortunio ha numerose e rilevanti conseguenze, ad esempio per

- **L'individuo** → danno alla salute da lieve a fatale, disabilità e limitazione della capacità lavorativa, modifiche delle qualità di vita, problematiche psicosociali, dequalificazione.
- **Le imprese** → riduzione della produttività, assenteismo, varie responsabilità civili e penali, necessità di riqualificazione, adattamenti tecnici, organizzativi, procedurali, vari costi di amministrazione, gestione e assicurativi, danni strutturali, progressivo peggioramento del clima e dell'immagine aziendale.
- **La società** → maggiori costi per cure mediche, contenziosi assicurativo-acquisizione di informazioni utili per

indirizzare la scelta dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

Il medico competente può ridurre il rischio infortunistico con la sorveglianza sanitaria e l'individuazione dei fattori predittivi di infortunio e il giudizio di idoneità, nonché attraverso l'informazione e la formazione, mirate al rischio infortunistico specifico presente in azienda, così come evidenziato dalla Valutazione dei rischi, che abbia anche identificato e programmato interventi mirati di carattere tecnico-organizzativo-procedurale.

Il tema della adeguata formazione, del lavoro occasionale e stagionale, delle barriere linguistiche e culturali, sono ulteriori cofattori da considerare per la prevenzione del rischio infortunistico.

Rischio infortunistico in agricoltura

Il documento della commissione europea "proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori nei settori dell'agricoltura, dell'allevamento, dell'orticoltura della silvicoltura" individua un elenco di 128 pericoli tipici. Tra questi:

Fattori di rischio principali in agricoltura

- Rischi connessi all'impiego di macchine (in particolare il trattore con i ribaltamenti trasversali e/o longitudinali per sovraccarico, per sforzo eccessivo di traino, per manovre brusche, per eccessiva pendenza del terreno).
- L'utilizzo di prodotti fitosanitari.
- L'esposizione alle condizioni meteorologiche.
- L'adibizione a mansioni manuali ripetitive.
- L'impiego di uno stesso addetto in funzioni diverse e l'uso quotidiano di macchinari e attrezzature che possono essere molto diversificati.
- La varietà delle condizioni orografiche, delle tecniche di coltivazione e di allevamento.
- Precarietà del lavoro.
- Necessità di inserimento rapido dei lavoratori.
- Necessità di contingentare i tempi delle lavorazioni.
- Dispersione sul territorio.
- Presenza di lavoratori provenienti da altri Paesi.
- Difficoltà di interventi tempestivi in caso di infortunio.

- Orari di lavoro prolungati e intensificazione dei ritmi.
- Attività conto terzi e appalti.
- Tassi di irregolarità superiori alla media nazionale.
- Pendolarismo.

Quali sono le cause di morte più comuni in questo settore?

- Incidenti causati da mezzi di trasporto (investimenti da parte di veicoli o ribaltamenti di veicoli).
- Cadute da luoghi in quota (alberi, tetti).
- Investimenti da parte di oggetti in caduta o in movimento (macchinari, edifici, balle, tronchi d'albero).
- Annegamento (in serbatoi, contenitori per liquami, sili di granaglie).
- Incidenti con animali (attacchi o schiacciamenti da parte di animali, zoonosi).
- Contatto con macchinari (parti in movimento esposte).
- Intrappolamento (a seguito di crolli strutturali).
- Elettricità (folgorazione).

Tabella 1 /
Principali esempi
di modalità
di infortuni nel
settore agricolo.

Modalità	Attività
Annegamento	Irrigazione (sistemi di canali e pozzi per irrigare i campi).
Caduta dall'alto	Uso di scale semplici, attività di manutenzione silos, utilizzo macchine agricole (salita/discesa mezzo). Ad esempio, caduta da scale portatili, da tetti di fienili o di edifici rurali.
Caduta dallo stesso livello (scivolamento)	Tutte le operazioni in pieno campo, fasi di lavoro con presenza di acqua sul piano o pavimento.
Agenti biologici	Miscelazione, carico e distribuzione del liquame, distribuzione fertilizzanti, irrigazione per sommersione o a pioggia.
Contatto con animali	Cura e gestione dell'allevamento. Ad esempio, urti/schiacciamenti da bovini.
Fattori di natura meccanica	Utilizzo di macchine agricole (ad esempio trattori), operazioni in pieno campo, schiacciamento da abbattimento di alberi e sistemazioni forestali.
Lavori in quota	Manutenzione ed accesso a silos, vasi vinari, utilizzo di piattaforme aeree, realizzazione di costruzioni rurali.
Incendio	Da sostanze infiammabili , carico incendio elevato (ad esempio fienile), possibilità di autocombustione, fermentazione con sviluppo di elevate temperature.
Esplosione	Presenza di atmosfera esplosive (centrali a Biogas, autoclavi, deposito di materiale granulare e polverulento, presenza di farine).
Sostanze chimiche	Contatto cutaneo o ingestione di pesticidi oppure tramite acqua o ambienti contaminati da pesticidi.
Scuotimenti	Frantumazione e interrimento residui colturali, carico dei concimi organici solidi e distribuzione in campo, lavorazione del terreno, rullatura.

In agricoltura vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria?

Sì, generalmente. Naturalmente deve essere effettuata preliminarmente la valutazione del rischio, come per tutti gli ambienti di lavoro. L'obbligo può sussistere nelle aziende agricole dove siano presenti lavoratori subordinati, con contratto a tempo indeterminato o stagionale, occasionale, i lavoratori familiari con vincoli di subordinazione, i minori e gli apprendisti. In particolare, quando ci sono:

– **Lavoratori fissi a tempo indeterminato, esposti a fattori di rischio specifico per cui vige l'obbligo previsto dalla normativa (d.lgs. 81/08).**

Accertamenti sanitari preventivi e con periodicità da definire a cura del medico competente in relazione ai livelli e tempi di esposizione. L'art. 41 c.1 lett. b del d.lgs. 81/08 prevede una periodicità di norma una volta all'anno, ma che può avere una cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

– **Lavoratori a tempo determinato - stagionali (rientranti nel decreto cosiddetto di semplificazione).**

Una particolare semplificazione è prevista per i lavoratori stagionali, attraverso il Decreto dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali del 27/3/2013, recante disposizioni ai sensi dell'art. 3, comma 13, del d.lgs. 81/2008, per lavoratori occasionali e per lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda agricola un numero di giornate non superiore a 50 nell'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali. La norma prevede una semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria.

La sorveglianza sanitaria "semplificata" prevede una visita medica preventiva che ha validità biennale; il lavoratore può prestare attività anche presso altre imprese agricole, con giudizio di idoneità valido per più datori di lavoro.

Gli enti bilaterali e gli organismi paritetici del settore agricolo possono organizzare convenzioni con le ASL o con medici competenti.

Il medico competente è sempre tenuto a consegnare la cartella sanitaria e la certificazione di idoneità al lavoratore e a trasmettere telematicamente sul portale dell'INAIL i dati collettivi. Gli obblighi relativi all'informazione e formazione sono assolti con la consegna al lavoratore di apposito materiale informativo e formativo certificato da ASL, enti bilaterali e organismi paritetici del settore agricolo. Il materiale deve contenere indicazioni idonee a fornire conoscenze per identificazione, riduzione e gestione dei rischi, nonché a trasferire conoscenze e procedure, utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei compiti in azienda. Deve essere garantita la comprensione anche ai lavoratori provenienti da altri paesi. Il datore di lavoro dovrebbe effettuare inoltre la verifica dell'apprendimento.

– **Per i lavoratori stagionali non esposti a rischio, la sorveglianza sanitaria non è obbligatoria.**

Nonostante la legislazione, risulta ancora ampiamente evaso l'obbligo di sorveglianza sanitaria in una popolazione con significativi rischi lavorativi. Il settore agricolo occupa ancora infatti i primi posti nella graduatoria degli infortuni sul lavoro, sia per frequenza che per gravità.

FOCUS

Dispositivi di protezione individuale in agricoltura

Per Dispositivo di protezione individuale (DPI) si intende (art. 74 del d.lgs. n. 81/2008)

“Qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi presenti nell'attività lavorativa, suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo”.

I DPI vengono impiegati esclusivamente quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro (art. 75 del d.lgs. n. 81/2008).

I DPI devono rispettare i seguenti requisiti

- Conformità alle norme di cui al d.lgs. n. 475/1992 e ss.mm.ii.
- Adeguatezza ai rischi.
- Ergonomia.
- Adattabilità all'utilizzatore.
- Compatibilità ed efficacia anche in caso di uso simultaneo di più DPI.
- Presenza di istruzioni sull'uso e la manutenzione.

I principali DPI in uso nelle aziende agricole includono

- Caschi o elmetti in poliestere da indossare quando sussiste il rischio di caduta di oggetti dall'alto (esempio taglio di alberi o attività all'interno di buche o fossati).
- Cuffie, inserti auricolari da indossare quando si lavora con il trattore.
- Occhiali protettivi e visiere da usare in caso di potatura e raccolta delle colture arboree, mietitrebbiatura, macinazione, ecc.

- Guanti in diverso materiale a seconda del rischio: rischi meccanici (tagli, vibrazioni da usare con attrezzature agricole come decespugliatore, motosega, motofalciatrici ecc), rischi chimici (uso di fitofarmaci, antiparassitari, disinfettanti) e rischi microbiologici (contatto con gli animali, il terreno).
- Stivali antiscivolo con puntale rinforzato o calzature di sicurezza con protezione contro il taglio.
- Mascherine respiratorie adeguate al rischio in tessuto non tessuto antipolvere o maschere con filtri antipolvere o antigas, da usare durante il trattamento antiparassitario, l'ispezione dei pozzi neri, la movimentazione e lo stoccaggio di fieno, ecc.
- Tute e indumenti protettivi a tenuta da usare durante il trattamento antiparassitario, l'ispezione dei pozzi neri, il lavoro con gli animali, la preparazione delle sostanze per il trattamento fitosanitario, ecc.
- Sistemi di posizionamento sul lavoro, sistemi di arresto caduta, imbragature per il corpo da indossare durante lo svolgimento dei lavori in quota.

I lavoratori migranti

Perché possono essere considerati lavoratori più vulnerabili?

In generale, come in altri settori lavorativi, anche nel settore dell'agricoltura i lavoratori migranti tendono a essere impiegati nelle posizioni più precarie nel mercato del lavoro, essendo infatti prevalentemente occupati nei cosiddetti lavori "3D" (dangerous, dirty and demanding/degrading), in genere non assegnati ai lavoratori autoctoni. Si tratta di lavori soprattutto manuali, non qualificati, faticosi e pericolosi, comportanti contratti precari, irregolari e atipici, con orari di lavoro flessibili e ritmi di lavoro sostenuti.

Di conseguenza, essi risultano generalmente esposti a rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in maniera spesso più significativa rispetto ai lavoratori locali. Inoltre, pur essendo generalmente all'inizio del loro progetto migratorio, tendenzialmente sani, la loro salute e sicurezza può essere più a rischio e meno tutelata, ad esempio per via di particolari rapporti di lavoro, barriere linguistiche e socio-culturali, differenti condizioni abitative e di alimentazione, difficoltà di accesso ai servizi sanitari sia nel territorio, che nel luogo di lavoro.

Tutto ciò può determinare l'instaurarsi di un circolo vizioso, accesso inadeguato e difficile ai servizi diagnostici, terapeutici e di prevenzione, anche nei luoghi di lavoro, che può comportare ineguaglianze di salute e sicurezza e una condizione di maggiore suscettibilità "sanitaria", correlate allo stato di migrante.

L'evidenza scientifica disponibile documenta una prevalenza rilevante di infortuni sul lavoro e malattie occupazionali di varia natura in lavoratori migranti anche nel settore dell'agricoltura. Ad esempio, disturbi muscolo-scheletrici, patologie cutanee, respiratorie, da calore, malattie infettive, intossicazioni, patologie neuropsichiatriche. Spesso, poi, infortuni sul lavoro e malattie

lavoro-correlate sono diagnosticati e sotto notificati e si può rilevare un peggior accesso alle tutele lavorative assicurative negli immigrati rispetto agli autoctoni. In lavoratori immigrati occupati in agricoltura e allevamento è emersa una maggiore prevalenza - rispetto agli autoctoni - di disturbi muscolo-scheletrici, patologie cutanee (dermatiti da contatto in particolare), respiratorie e da calore, ipoacusie da rumore, infezioni, intossicazioni da pesticidi.

Esistono poi condizioni individuali cosiddette di suscettibilità, su base genetica o acquisita, che possono rendere più vulnerabile un lavoratore immigrato, se esposto a determinati fattori di rischio e condizioni di lavoro (ad esempio, certi tipi di anemie suscettibili a basse temperature o sostanze chimiche, alcune malattie cardiache e vascolari, ipertensione arteriosa, ecc).

La presenza di manodopera straniera è particolarmente diffusa in agricoltura, in particolare per le lavorazioni a carattere stagionale.

La presenza di lavoratori stranieri comporta per il datore di lavoro una serie di obblighi aggiuntivi.

A tal proposito, l'art. 28 del d.lgs 81/08 riporta:

"La valutazione [dei rischi] (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati (...) alla provenienza da altri Paesi (...)"

L'art. 36 recita inoltre:

"Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione (...) Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo".

L'art. 37, inoltre, stabilisce che

“Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo (...).”

Valutazione del rischio specifico per lavoratori migranti

Pertanto, la valutazione del rischio per il lavoratore immigrato deve comportare, attraverso il contributo del medico del lavoro, alcuni passi essenziali di seguito esemplificati:

1 – Caratterizzazione delle etnie,

questo passo iniziale porta a identificare la provenienza dell'immigrato e la sua storia personale, al fine di valutare eventuali differenze socio-culturali rispetto agli autoctoni. Ad esempio, ogni etnia può differire per attitudini, credenze, capacità di adattamento, stili di vita. A ciò consegue, ad esempio, una diversa mentalità circa l'attitudine al rispetto delle procedure, alla comprensione della lingua, alla compliance verso gli interventi di prevenzione sanitari e non sanitari.

2 – Evidenziare eventuali differenze

(immigrati rispetto agli autoctoni) circa alcuni indicatori correlati al rischio per salute e sicurezza sul lavoro, (per maggior tutela nei loro confronti), quali ad esempio:

- Esposizione ai fattori di rischio identificati nel documento di valutazione dei rischi.
- Organizzazione del lavoro (turni, pendolarismo, rapporto di lavoro).
- Informazione/formazione/addestramento (in particolare riguardo agli esiti).
- Infortuni, malattie lavoro correlate.
- Condizioni di suscettibilità/vulnerabilità.
- Accesso al servizio sanitario aziendale.
- Assenteismo, turnover, problemi disciplinari, legali, sociali.

3 – Stimare il rischio, qualificando

e quantificando specificatamente per l'immigrato. Ad esempio, rischio cardiovascolare in lavoratore immigrato esposto a vari fattori di rischio fisico e chimico (misurati), magari portatore di suscettibilità (ad esempio una cardiopatia) non ben seguito dal sistema sanitario nazionale; rischio infortunistico in lavoratore con orari di lavoro prolungati e insoliti, con addestramento e comprensione linguistica non adeguati. Conseguentemente, vi sarà l'individuazione degli interventi preventivi con relative priorità.

Sorveglianza sanitaria specifica per lavoratori migranti

In particolare, durante la visita medica preventiva, soprattutto in fase di assunzione, il medico del lavoro dedicherà attenzione alla valutazione degli aspetti culturali, linguistici e di religione, all'alimentazione, agli stili di vita, alla differente percezione del concetto di salute e malattia.

Ad esempio, sapere se un lavoratore osserva il digiuno per motivi religiosi può essere rilevante, particolarmente per alcune attività lavorative che comportino fatica, microclima sfavorevole, nonché rischio infortunistico e può portare a gestire meglio l'organizzazione del lavoro e l'alimentazione; verificare l'uso – più diffuso di quanto non si possa pensare – di medicine o pratiche non convenzionali, tipico di alcune etnie, che può comportare importanti condizioni di suscettibilità e generare patologie di interesse per il medico del lavoro e la sanità pubblica.

La comprensione linguistica – a volte assai limitata – può non consentire una adeguata anamnesi lavorativa, fisiologica e patologica; il carattere più drammatizzante di alcune etnie o pazienti può portare a una diversa attenzione, rispetto ai rischi lavorativi e le misure di prevenzione.

Le abitudini di vita riguardo a fumo di tabacco, assunzione di alcolici, tossicodipendenze in generale, sono tendenzialmente più salubri rispetto agli autoctoni, soprattutto per alcune etnie, e ciò può portare anche a benefici in termini di salute e sicurezza.

L'anamnesi patologica mira all'identificazione di condizioni di suscettibilità peculiari per le varie etnie. La loro ricerca è importante, in quanto utile non solo per formulare la diagnosi, ma soprattutto per programmare opportunamente la sorveglianza sanitaria, formulare il giudizio di idoneità specifica, impostare gli interventi di informazione, formazione e promozione della salute; tutto ciò potrà infatti comportare attenzione sanitaria differenziata rispetto agli autoctoni.

Ad esempio, alcune malattie del sangue, sono da considerare in caso di esposizioni a certe sostanze tossiche, o in condizioni lavorative a rischio di disidratazione, esposizione a basse temperature; alcune cardiopatie o l'ipertensione arteriosa, assai diffuse e più gravi in certe etnie; certe malattie infettive (in particolare la tubercolosi, le malattie sessualmente trasmesse, le epatiti), le patologie psichiatriche, i disordini metabolici (diabete, obesità), assumono un certo significato, per la loro relativa prevalenza e incidenza in molte etnie e per la difficoltà nella loro gestione, talora per alcune resistenze socio-culturali.

Anche l'interpretazione di alcuni esami di laboratorio (ad esempio l'emocromo) o strumentali (ad esempio la spirometria) sarà guidata dalla conoscenza dell'etnia, in quanto alcuni parametri possono variare a seconda dell'etnia stessa.

Il medico del lavoro avrà poi cura di redigere specifiche considerazioni nella relazione sanitaria annuale, delineando eventuali differenze tra autoctoni e immigrati sullo stato di salute, su prevalenze di patologie e condizioni di suscettibilità: formulerà indicazioni circa provvedimenti preventivi specifici per i migranti.

Informazione e formazione specifica

Particolare attenzione deve essere posta anche all'informazione e alla formazione rivolta ai lavoratori immigrati, assicurandosi che abbiano compreso la natura dei rischi lavorativi a cui sono esposti e lo scopo degli accertamenti sanitari a cui sono sottoposti. Attenzione sarà dedicata alla comunicazione interna inerente alla sicurezza (ad esempio, dai segnali di pericolo alle procedure, dalle istruzioni sul funzionamento di macchine o impianti all'etichettatura di prodotti chimici).

A chi ci si può rivolgere per ottenere assistenza e informazioni?

- **Unità operative – servizi di medicina del lavoro** negli ospedali e nelle università locali, deputate anche alla prevenzione, diagnosi e monitoraggio di malattie professionali e lavoro correlate e degli infortuni sul lavoro e alla promozione e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Azienda sanitaria locale (ASL)** in particolare il servizio SPISAL o SPSAL (Servizio Prevenzione Igiene Sicurezza Ambienti di Lavoro), addetto al controllo e alla vigilanza in materia di Igiene e sicurezza dell'Ambiente di lavoro.
- **INAIL** (Istituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), nelle sue sedi territoriali. L'INAIL è un ente pubblico non economico italiano che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- **Patronati sindacali**: presenti diffusamente in Italia, esercitano funzioni di assistenza e di tutela in favore dei lavoratori, dei pensionati e di tutti i cittadini presenti sul territorio dello Stato. Ogni sindacato ha in genere un'area dedicata anche agli immigrati.
- **Associazioni di volontariato o religiose** ad esempio Caritas Migrantes, Associazione Avvocato di strada onlus, CSVnet è l'associazione nazionale dei Centri di servizio per il volontariato (Csv), Cesaim Centro Salute per Immigrati, Metis Africa – O.N.L.U.S., Centro Pastorale Immigrati, Medici per la Pace ecc.

Bibliografia

- Arici C., Ronda-Pérez E., Tamhid T., Absekava K., Porru S. *Occupational Health and Safety of Immigrant Workers in Italy and Spain: A Scoping Review*. Int J Environ Res Public Health, 2019 Nov 11; 16 (22): 4416.
- Arici C., Tamhid T., Porru S. *Migration, Work, and Health: Lessons Learned from a Clinical Case Series in a Northern Italy Public Hospital*. Int J Environ Res Public Health, 2019 Aug 21; 16 (17): 3007.
- Colosio C. *Rischi in agricoltura. Trattato di Medicina del Lavoro*. 2015.
- D'Anna M., Toninelli E., Cerutti P., Persechino B., Calafà L. *Normativa, rischi e prevenzione nel settore agro-zootecnico. Formazione per i lavoratori migranti*. 2016.
- Galli L., Facchetti S., Raffetti E., Donato F., D'Anna M. *Respiratory diseases and allergic sensitization in swine breeders: a population-based cross-sectional study*. Ann Allergy Asthma Immunol. 2015 Nov; 115 (5): 402-7.
- Porru S., Elmetti S., Arici C. *Psychosocial risk among migrant workers: what we can learn from literature and field experiences*. Med Lav. 2014 Mar-Apr; 105 (2): 109-29.
- Commissione Europea. *Proteggere la salute la sicurezza dei lavoratori nei settori dell'agricoltura, dell'allevamento, dell'orticoltura della silvicoltura*. 2011.
- Decreto Legislativo n. 81 del 2008. *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori*. 2008 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
- SIMLII. *Linee Guida per la Sorveglianza Sanitaria in Agricoltura*. 2013.
- UOOML (Unità Operativa Ospedaliera di Medicina del Lavoro), Azienda Spedali Civili di Brescia Servizio PSAL (Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) ASL di Brescia e ASL di Vallecamonica-Sebino. *Linee guida per la sorveglianza sanitaria e la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nel settore cerealicolo*. 2009.

Sitografia

- La gestione della sicurezza sul lavoro in agricoltura - L'azienda agricola
→ www.venetoagricoltura.org/upload/pubblicazioni/E%20449%20Sicurezza%20VOL1%20Azienda/Capitolo%203%20E499.pdf
- Sito web INAIL "Sorveglianza sanitaria eccezionale"
→ www.inail.it/cs/internet/home.html
- La Tutela Della Salute In Agricoltura - Linee Guida Per L'analisi Dei Rischi Nel Comparto Orticolo. 2004.
→ www.geovenere.it/files/volume3.pdf
- Linee Guida per la Sorveglianza Sanitaria in Agricoltura. Direzione Generale Sanità Regione Lombardia. 2009.
→ sitiarcheologici.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MalattieProfessionali/Documents/DOC_RegioneLombardia_sorveglianzasanitariainagricoltura.pdf
- Manuale per un lavoro sicuro in agricoltura Regione del Veneto. 2° Edizione 2013.
→ spisal.aulss9.veneto.it/index.cfm?method=mys.apridoc&iddoc=1307

La guida *Il lavoro in agricoltura contro il caporalato* nasce nell'ambito del progetto europeo FARM – filiera dell'agricoltura responsabile.

Finanziato dal Fondo Asilo Migrazioni e Integrazione, il progetto FARM ha lo scopo di prevenire e di contrastare lo sfruttamento lavorativo e il caporalato in agricoltura, promuovendo la filiera dell'agricoltura responsabile in contesti territoriali definiti, omogenei e prossimi dal punto di vista geografico: Veneto, Lombardia e Trentino-Alto Adige.

Attraverso un approccio interdisciplinare di studio e di ricerca applicata che comprende gli ambiti giuridico, sanitario, informatico e sociologico, le attività di progetto si sviluppano su quattro direttrici specifiche. Una prima direttrice consiste nell'emersione delle situazioni di vulnerabilità e nell'intercettazione della popolazione a rischio di sfruttamento e caporalato, la seconda ha come oggetto il supporto per un migliore accesso, da parte dei beneficiari, ai servizi di inclusione attiva, di tutela psico-fisica e al lavoro. La terza direttrice è costituita dal miglioramento dell'efficienza del sistema di intermediazione pubblico e privato del lavoro agricolo e da un sostegno mirato all'accesso al mercato del lavoro in agricoltura in condizioni di legalità mentre l'ultima riguarda la promozione dell'autoregolazione responsabile delle aziende agricole e di una filiera dell'agricoltura responsabile.

I partner di progetto

Capofila

- Università degli Studi di Verona,
- Dipartimento di Scienze Giuridiche,
- Dipartimento di Informatica,
- Dipartimento di Neuroscienze,
- Biomedicina e Movimento,
- Dipartimento di Diagnostica e Sanità Pubblica
- Università degli Studi di Milano
- Università degli Studi di Trento
- Libera Università di Bolzano
- Regione del Veneto
- Veneto Lavoro
- Comune di Venezia
- Cia di Padova
- Confagricoltura Veneto
- Federazione regionale Coldiretti del Veneto
- Confederazione agricola e agroalimentare del Veneto
- Cooperativa sociale Città So.La.Re.z
- Provincia Autonoma di Trento
- Agenzia del lavoro
- Associazione La Strada-Der Weg
- AFOL Metropolitana, Agenzia metropolitana per la formazione, l'orientamento e il lavoro
- Associazione Lule onlus
- Capa di Cremona (Centro di Addestramento Professionale Agricolo)
- Cimi di Mantova (Cassa Integrazione Malattia e Infortuni)
- FARM (Filiera dell'Agricoltura Responsabile)
- FAMI 2014-2020 / OS 2 / ON 2 / lett. i-ter / 2019-2021 / Prog. n. 2968 / CUP: B38D19004710007

Info

www.project-farm.eu
farm@ateneo.univr.it

Progetto grafico

HEADS Collective
www.heads.it

