



Alternanza scuola-lavoro

Le certezze e i punti deboli di questa nuova metodologia formativa

Cinzia Frascheri,
Giuslavorista
Responsabile nazionale CISL
Salute e Sicurezza sul Lavoro



Nell'alternanza scuola-lavoro, se quanto puntualmente oggi regolato consente di attuare in modo corretto e lineare il percorso e l'esperienza formativa di ciascun allievo, è nell'affidamento, non declinato, alle regole del mondo del lavoro, tra cui la gestione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, che permangono aree grigie che richiedono di essere perfezionate

L'alternanza scuola-lavoro si inserisce nel quadro del più ampio progetto denominato «La Buona scuola» (regolato dalla Legge n. 107 del 13 luglio 2015¹).

Riconoscendo i meriti al progetto per l'attuazione di tale metodologia formativa – rivolta obbligatoriamente a tutti gli allievi del triennio delle scuole secondarie di secondo grado – la disciplina normativa che ha introdotto nel sistema educativo italiano l'opportunità per gli studenti di realizzare il proprio percorso formativo, anche «attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro», si basa su di una ricca produzione legislativa e regolativa, sviluppatasi e perfezionatasi negli anni.

È, difatti, con la legge delega n. 53 del 28 marzo 2003², dalla quale poi, ai sensi dell'art.4, è stato emanato il D.Lgs. n. 77 del 15 aprile 2005³, che è stata introdotta in Italia la «possibilità» (oggi mutata in «obbligo») di far partecipare i giovani

dai 15 ai 18 anni ad un'esperienza di lavoro, in alternanza al percorso di studio, in realtà pubbliche e private, disponibili ad accoglierli, per un numero di ore definite e non costituente rapporto individuale di lavoro.

Già dal 2005, quindi, l'alternanza scuola-lavoro era, non solo, puntualmente disciplinata, ma aveva assunto i caratteri della metodologia didattica, anziché di mero strumento formativo (come, invece, il tirocinio, previsto ancor prima dal D.Lgs. 196 del 1997, il cd. Pacchetto Treu).

Per la prima volta, così, il collegamento tra le istituzioni scolastiche e il mondo del lavoro veniva ad assumere una forma di reciproca partecipazione attiva, chiamando le realtà lavorative ad interagire e collaborare con il progetto formativo dello studente, anziché l'essere esclusivamente contesti nei quali offrire un'esperienza concreta e diretta con il lavoro.

Il consolidamento della metodologia formativa,

però, al pari della definizione dei diritti e doveri degli studenti, impegnati nell'alternanza scuola-lavoro, dopo il 2005, hanno richiesto del tempo per il perfezionamento, giungendo solo con il decreto legge n. 104 del 12 settembre 2013, convertito poi in Legge n. 128 del 8 novembre 2013, anticamera della Legge, n. 107 del luglio 2015, ad essere definiti complessivamente; intervenendo con un potenziamento di alcuni aspetti già normati, attraverso l'indicazione puntuale delle modalità e degli strumenti per l'avvio e per lo svolgimento, così come anche mediante la concreta destinazione, a tal fine, di risorse economiche, pari a 100 milioni di euro annui dal 2016 (il tutto previsto, in particolare, nei commi dal 33 a 43, dell'art. 1).

In piena sintonia con quanto posto a pilastro fondamentale nella Strategia «Europa 2020», nella quale si indicano come forme prioritarie, tra le altre, la formazione e l'istruzione di qualità, di cui l'apprendimento basato sul lavoro, il progetto



dell'alternanza scuola-lavoro, per le potenzialità e opportunità che esprime, si pone senz'altro come via utile per consentire ai giovani di potersi inserire nel mondo del lavoro con più facilità e successo. La creazione, difatti, di adeguate condizioni per lo sviluppo personale di ciascun studente, stimolando l'acquisizione di abilità e di competenze utili per la crescita e funzionali all'occupazione, non può più oggi prescindere da quell'«organico collegamento» tra istituzioni scolastiche e formative, mondo del lavoro e società civile, in quanto, leva di crescita, non soltanto necessaria, ma centrale e determinante per il futuro delle nuove generazioni e del nostro Sistema Paese Italia.

I nobili obiettivi e i grandi progetti, però, affinché coniughino efficienza ed efficacia, richiedono il presidio della complessità degli elementi che vengono ad interagire.

Nell'alternanza scuola-lavoro, se quanto puntualmente oggi regolato consente di attuare in modo corretto e lineare il percorso e l'esperienza formativa di ciascun allievo, è nell'affidamento, non declinato, alle regole del mondo del lavoro, tra cui la gestione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (prevista dal D.Lgs. n. 81 del 2008), che permangono aree grigie, tenuto conto che l'allievo, in alternanza, è totalmente parificato ad un lavoratore (artt. 2 e 3), pur realisticamente non essendolo.

Il quadro e i numeri di quanto realizzato

L'avvio in modo strutturato ed omogeneo delle attività di alternanza scuola-lavoro è coincisa con l'a.s. 2015-2016, nel quale sono stati previsti, in forma obbligatoria, percorsi per allievi del terzo anno (ai quali si andranno ad aggiungere, nel corso di quest'anno, gli allievi del quarto e, nell'anno prossimo, quelli del quinto anno), per una durata complessiva, rispettivamente sulla base dell'ordinamento scolastico, di almeno 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e di almeno 200 ore per i licei.

Risultando comprensibilmente disallineato il dato

relativo agli studenti e alle scuole coinvolte nell'alternanza scuola-lavoro, tra prima dell'obbligatorietà dello svolgimento (a.s. 2014-2015) e dopo (a.s. 2015-2016), per un'analisi corretta è utile concentrarsi solo sui dati recenti, al fine di conoscere e perimetrare il movimento creatosi.

Nello scorso anno scolastico hanno partecipato 652.641 studenti, a fronte di 29.437 percorsi di alternanza, a tutt'oggi attivi, per i quali sono state coinvolte 149.795 strutture ospitanti.

Le realtà lavorative che hanno visto la maggior presenza di studenti sono state le imprese private (circa il 36%), a fronte della pubblica amministrazione (che ha registrato un 8% di presenze), quasi parificata dal settore del No Profit (7,6 % di presenze), con una parcellizzazione, invece, nell'ambito degli studi professionali, ordini, associazioni di categoria.

Estrapolando il dato relativo alle sole classi terze, quelle direttamente chiamate al rispetto dell'obbligo normativo, coinvolti nell'alternanza scuola-lavoro sono stati 455.062 studenti (pari al 90,6% del totale), di cui 227.308 dei licei, 140.699 degli istituti tecnici, 87.055 degli istituti professionali.

La stima per l'anno in corso (essendosi aggiunta un'annualità) è di 1.150.000 studenti, per giungere, a regime, a circa 1.500.000.

Le Regioni nelle quali si è registrato l'impegno maggiore da parte delle scuole nel realizzare l'attività di alternanza, sono state: Molise (97,8%), Umbria (94,9%), Emilia Romagna (93,5%) e Piemonte e Friuli V.G. (93,4%). Mentre, sulla base del numero degli studenti, troviamo: Marche (62,5%), Umbria (56,8%), Friuli (54,1%) e Toscana (53,4%). Dati che, se armonizzati, portano a riscontrare che la Lombardia (con 105.564 studenti), la Campania (con 66.411 studenti), il Lazio (con 64.265 studenti), il Veneto (con 55.245 studenti) e la Sicilia (con 53.554 studenti), sono state le Regioni più impegnate; pur dovendo, comunque, sottolineare che l'introduzione dell'obbligatorietà ha portato le regioni del Mezzogiorno ad una crescita di partecipazione esponenziale, tenuto conto del bassissimo numero di scuole e di studenti coinvolti nel periodo di pre-obbligatorietà.



Le strutture ospitanti

Previste dal D.Lgs. n. 77 del 2005, ampliate le tipologie con la Legge n. 107 del 2015, le strutture nelle quali è previsto possa essere svolta l'esperienza di alternanza scuola-lavoro, identificate come "ospitanti", appartengono ad una molteplicità di mondi occupazionali, tale da offrire, almeno sul piano potenziale, un'ampia e ricca gamma di opportunità, ponendo fattivamente le condizioni per «favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali».

Indicate le imprese, le associazioni di rappresentanza, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, dal 2015 sono state previste anche strutture, quali: gli ordini professionali, i musei, gli istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, ar-

tistiche e musicali, gli enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale e di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI.

Per poter aderire al progetto occorre però predisporre. Maturata, difatti, da parte della struttura lavorativa, ricompresa nell'elenco previsto, l'intenzione di voler offrire l'opportunità di un'esperienza di alternanza scuola-lavoro, e divenire, così, "struttura ospitante", vengono chiesti a quest'ultima una serie di adempimenti procedurali e garanzie strutturali ed organizzative, necessari.

Richieste le garanzie di base minime, tali da perimetrare positivamente il campo d'azione, riferite alla dimostrazione, da parte della struttura ospitante, di avere adeguate:

- capacità strutturali;
- capacità tecniche e tecnologiche;
- capacità organizzative;

con l'istituzione, dal 2015, del Registro nazionale



CENTRI DI FORMAZIONE M.A.I.A. PER TECNICI MANUTENTORI ANTINCENDIO

Sul sito www.associazionemaia.org è possibile consultare l'elenco dei corsi di formazione in calendario nei diversi centri e prendere visione di tutte le informazioni relative a

- ✓ Programmi
- ✓ Iscrizioni
- ✓ Costi
- ✓ Date di svolgimento

di ogni singolo corso





Associazione MAIA - via G.B.Vico 29 - 20010 Cornaredo (MI)
Tel. 02 935 630 62 - Fax 02 935 626 17
segreteria@associazionemaia.org - www.associazionemaia.org



per l'alternanza scuola-lavoro, si è creata la condizione per rendere pubblica, da parte di tali strutture, la propria disponibilità, ponendo in chiaro le informazioni utili ai fini della scelta, da parte delle istituzioni scolastiche, nella figura del dirigente scolastico, per l'attuazione del percorso di alternanza (secondo i commi 40 e 41, art. 1, Legge n. 107).

Una scelta che, viceversa, potrà essere promossa anche dalla stessa struttura ospitante nei riguardi delle scuole, con esigenza di alternanza scuola-lavoro, consultando la banca dati del MIUR, denominata "Scuola in chiaro", facendo riferimento al proprio territorio o, anche, al bacino più ampio dell'ambito nazionale. Va, difatti, precisato che la non ricomprensione nel Registro nazionale di alternanza scuola-lavoro di contesti, quali ad esempio, i musei e luoghi di cultura e di arte, previsti anch'essi quali strutture che possono divenire ospitanti di percorsi di alternanza scuola-lavoro, non ne preclude la scelta da parte dei dirigenti scolastici.

È con la stipula di una specifica convenzione, però, tra struttura ospitante e istituto scolastico, che avviene la concretizzazione del progetto di alternanza. Oltre, difatti, alla necessaria formalizzazione dell'attività, con la convenzione vengono ad essere stabiliti tutti gli aspetti caratterizzanti l'esperienza da svolgere.

Partendo dall'esplicitazione e descrizione della finalità specifica del percorso di alternanza, dovranno essere indicate, precisando correttamente e chiaramente la ripartizione dei compiti tra i sottoscrittori, le diverse attività da realizzare (dalla natura delle stesse, agli obiettivi da raggiungere, al periodo nelle quali realizzarle), così come la definizione delle regole e delle procedure da osservare (ricomprendendo le eventuali attrezzature e strumentazione da utilizzare), i termini assicurativi (di cui le responsabilità previste), le disposizioni normative a cui sottostare, le modalità di monitoraggio e valutazione dell'esperienza attuata e, di certo, gli obblighi riferiti alle sfere della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Nella convenzione, poi, necessariamente dovranno



trovare anche chiara identificazione i referenti, sia della struttura ospitante, che delle istituzioni scolastiche, riconducibili (al di là degli organismi, a corredo, di natura collegiale all'interno della realtà scolastica, come il Consiglio di classe, il Comitato tecnico Scientifico, ed eventuali figure con esperienza e competenze professionali o didattiche), ad un tutor interno scolastico e ad un tutor esterno (espressione della struttura ospitante); figure cardine irrinunciabili, artefici principali della progettazione, realizzazione e raggiungimento delle soglie di apprendimento, e del patto formativo dello studente, documenti fondamentali del progetto di alternanza scuola-lavoro.

A cornice delle specifiche convenzioni stipulate, dall'avvio dell'esperienza di alternanza, sono andate sviluppandosi in modo crescente forme diverse di accordi, protocolli, intese, partenariati stabili che, definiti sul livello territoriale, distrettuale o tra reti di scuole, hanno visto coinvolte ca-

tegorie/associazioni di impresa, così come anche organismi paritetici e/o rappresentativi di enti pubblici e privati, compreso anche direttamente, come parte stipulante, il MIUR, condividendo e sottoscrivendo progetti pluriennali di alternanza, coniugando a valore positivo le esigenze educative e formative espresse dalla scuola con gli obiettivi del mondo del lavoro.

Le istituzioni scolastiche

L'individuazione della struttura ospitante, per lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro per ciascun allievo, è il compito di cui la responsabilità è posta in capo al dirigente scolastico: atto che rappresenta l'avvio dell'intero procedimento del progetto di alternanza, da parte dell'istituzione scolastica.

La ricerca avviene nell'ambito di quelle strutture



ospitanti che si sono rese disponibili iscrivendosi nel Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro. Ma il criterio di scelta, da cui dipende buona parte dell'efficacia di tale esperienza, deve basarsi prioritariamente sull'individuazione di quel contesto lavorativo che possa rappresentare una concreta e fattiva opportunità adatta all'allievo. La struttura ospitante, difatti, deve avere la «funzione di luogo di apprendimento in cui lo studente sviluppa nuove competenze, consolida quelle apprese a scuola e acquisisce la cultura del lavoro attraverso l'esperienza».

La scelta della struttura ospitante deve, dunque, partire dalla valutazione di quali competenze allo studente si vogliono far ottenere o, anche, quali confermare, facendogli vivere un'esperienza, in determinato contesto, mediante lo svolgimento di specifiche attività.

Più il livello della valutazione e analisi delle competenze attese sarà generale, o peggio generico, più la scelta della struttura ospitante sarà secondaria, quando non deleteria, perché non risponde alle aspettative e vocazioni dello studente o anche perché solo non arricchente e stimolante.

L'alternanza scuola-lavoro, difatti, rappresentando quel ponte tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro, richiede, avendo atteso a lungo che si concretizzasse tale metodologia formativa, un'attenta e curata progettazione al fine di non compromettere questa grande opportunità di inserimento per i giovani, seppur temporanea e protetta, disperdendo le energie impiegate e vanificando l'occasione offerta.

Il percorso di alternanza scuola-lavoro, però, pur interessando direttamente gli allievi a partire dal terzo anno delle scuole secondarie di secondo grado, proprio per la valenza che si ritiene possa avere, anche quale forma di orientamento in vista delle scelte degli studenti, successive al conseguimento del diploma, deve rappresentare, pur nella sua specificità, un continuum con il complessivo percorso di crescita e di studi, a partire, dunque, già dal primo anno.

Se, pertanto, fondamentale sarà la conoscenza e raccolta delle attese e aspettative del singolo al-



lievo, che, assieme ad altre informazioni, andrà a costituire il patto formativo, il piano di alternanza scuola-lavoro, nel suo coniugare il quadro curriculare e quadro esperienziale del singolo studente, dovrà trovare coerenza funzionale con il Patto triennale dell'offerta formativa. Un documento pensato quale "biglietto da visita" della scuola. Considerando, difatti, documento con una funzione determinante, al Piano triennale il legislatore della Legge n. 107/2015 ha dedicato un importante spazio dell'articolato, delineando in modo puntuale lo scopo e i contenuti, facendone uno strumento cardine dell'alternanza scuola-lavoro. Il Piano triennale, si legge, al comma 14, dell'art. 1 «è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia».

Il Piano, recitano i punti 4 e 5, del comma 14, dell'art. 1, della Legge n. 107, «è elaborato dal collegio dei docenti sulla base di indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è approvato dal consiglio d'istituto», ma vista la rilevanza strategica di tale documento, è previsto anche che il dirigente scolastico tenga conto, in vista della predisposizione, «delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni dei genitori e, per le scuole secondarie, di secondo grado, degli studenti». In tal senso, è giusto precisare che, se il progetto di alternanza scuola-lavoro trova facile identificazione e maggior carattere innovativo nell'esperienza degli studenti all'interno dei contesti lavorativi, in concreto, può svilupparsi in una pluralità di tipologie di forme di correlazione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro. Nel Piano triennale dell'offerta formativa dovranno

no così trovare esplicitazione le diverse forme di alternanza scuola-lavoro scelte dall'istituzione scolastica che, nella molteplicità delle modalità e dei tempi di svolgimento (tra cui periodi all'estero, incontro con esperti o attività svolte anche durante il periodo estivo), l'esperienza svolta in un contesto lavorativo rappresenta, per molti aspetti, la principale e più significativa opportunità offerta per affacciarsi, in modo graduale e assistito, al mondo del lavoro.

Considerati di grande rilievo gli effetti che l'esperienza dell'alternanza possono determinare nell'allievo (con il pericolo di risultare anche negativi), tenuto conto del determinante momento di crescita formativa e del bisogno di un orientamento all'occupazione, nel quale avvengono, è per questo che è stato predisposto l'obbligo, di cui la responsabilità posta a carico del dirigente scolastico, del redigere, al termine di ogni anno scolastico, una scheda di valutazione sulle strutture ospitanti, evidenziando, da un lato, la specificità del loro potenziale formativo, quale indicazione utile per una conferma nel proseguimento dell'esperienza; dall'altro, le eventuali difficoltà emerse, gli impedimenti, i limiti, quali indicazioni preziose per il decidere di un'eventuale interruzione dell'utilizzo della struttura ospitante o, ancor più, della convenzione stipulata.

Ritenuti gli allievi all'altezza di sperimentare, vista anche l'età, una modalità formativa sfidante e complessa, come l'alternanza scuola-lavoro, quale esperienza pre-realistica della loro entrata nel mondo del lavoro (o, almeno, della ricerca di questo), è stato considerato importante, dal legislatore, rendere anch'essi responsabili dello svolgimento di una valutazione sull'esperienza condotta; valutazione che, vertendo non tanto sulla qualità della struttura ospitante, ma in particolare sull'efficacia e sulla coerenza dei percorsi realizzati con il proprio indirizzo di studi, è entrata a far parte del più ampio e articolato documento identificato con la Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in alternanza scuola lavoro (ai sensi dell'art. 1, comma 37 della Legge 107 del 2015).



I tutor

Ad accompagnare concretamente il percorso di alternanza scuola-lavoro degli studenti sono state indicate due figure ritenute strategiche: il docente tutor interno e il tutor formativo esterno, rispettivamente, il primo figura che deve essere individuata dall'istituzione scolastica, mentre il secondo, dalla struttura ospitante.

Se altre figure, od organismi (quest'ultimi esclusivamente nell'ambito della scuola, come consiglio di classe, collegio dei docenti, comitato tecnico scientifico...) sono stati individuati per poter favorire al meglio lo svolgimento del percorso di alternanza, tra cui un docente identificato con funzione strumentale all'esperienza o un referente di progetto, sono i tutor, interno ed esterno, ad essere indispensabili e vincolanti per lo svolgimento del progetto.

La funzione che si richiede debba essere svolta dal tutor interno, docente in possesso di titoli documentali e certificabili, è prioritariamente quella di elaborare, di concerto con il tutor esterno, il percorso formativo personalizzato per lo studente che deve andare in alternanza scuola-lavoro. Sul piano dell'assistenza, invece, il suo ruolo, di fondamentale guida e affiancamento, condiviso con il tutor esterno, si esplica nel garantire il corretto svolgimento delle attività, l'aiuto in caso di eventuali criticità che dovessero sorgere nel corso dell'esperienza, ma anche il collegamento, sul piano informativo, con gli organi collegiali della scuola e con il dirigente scolastico, con il quale è chiamato a redigere la scheda di valutazione riferita alla/e strutture ospitanti.

Al tutor esterno, invece, oltre a costituire l'interfaccia permanente del tutor interno e, di conseguenza, figura anch'essa chiamata a svolgere una funzione di supporto durante il percorso dello studente (di natura, però, differente dal tutor interno, tenuto conto che può essere svolta anche da figura non interna alla realtà lavorativa), è richiesta un'attività di maggior concretezza e vicinanza con lo studente: dovendogli garantire la facilità nell'inserimento nella realtà nella quale è

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

L'Alternanza scuola-lavoro è una **metodologia didattica innovativa** che si rivolge agli studenti che hanno compiuto 15 anni delle scuole secondarie di 2° grado, ai quali permette di "alternare" momenti di formazione in aula e in azienda (o altra struttura ospitante)



D.Lgs. n. 77 del 15 aprile 2005, con il quale viene introdotta in Italia la «possibilità» per i giovani dai 15 ai 18 anni di un'esperienza di lavoro, in alternanza al percorso di studio, in realtà pubbliche e private, disponibili ad accoglierli.



Strategia «Europa 2020», nella quale vengono previste come prioritarie, tra le altre, la formazione e l'istruzione di qualità, di cui l'apprendimento basato sul lavoro che si pone come via utile per consentire ai giovani di potersi inserire nel mondo del lavoro con più facilità e successo.



D.Lgs. n. 81 dell'8 aprile 2008, che stabilisce che l'allievo in alternanza scuola-lavoro acquisisce lo status di lavoratore (comprese le tutele), pur non costituendosi alcuna forma di rapporto di lavoro.



Legge n. 107 del 13 luglio 2013 nell'introdurre l'«obbligo», definisce le modalità e gli strumenti per l'avvio e lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro e l'attribuzione di risorse economiche pari a 100 milioni di euro annui dal 2016.



previsto debba svolgere il proprio percorso di alternanza (di cui ignora concretamente tutto), così come anche le informazioni e formazione specifiche sui rischi presenti nel luogo e nell'attività prevista dal progetto formativo, delineato di concerto con il tutor interno.

La piena riuscita dell'esperienza di alternanza scuola-lavoro, va detto, è per buona parte in mano alla capacità da parte dei due tutor, nel ruolo diverso, ma di forte interazione, di riuscire a far ottimizzare al massimo per lo studente l'opportunità che si trova a vivere, sperimentando in prima persona, in una condizione ancora di formazione, il mondo del lavoro, trovando le giuste e adeguate connessioni con il personale percorso di studi, le conoscenze possedute e le competenze da sviluppare.

I due tutor, per i quali si richiedono competenze diversificate che coprono, sia la parte didattica (dove quello interno è più favorito), sia la parte professionale (dove è quello esterno ad essere più pronto), devono possedere entrambi un bagaglio di capacità in materia educativa, che si esplica in aspetti metodologici, progettuali, procedurali, tutti finalizzati al raggiungimento di quegli obiettivi specifici delineati per ciascun studente.

È per questo che, non individuato il numero e rapporto tra tutor e studenti, dovranno essere verificate le esigenze per poter stabilire di quanti tutor interni ed esterni vi è bisogno per l'intero gruppo di studenti in alternanza; un dato che dovrà essere indicato in maniera specifica e che avrà una sua rilevanza, di sicuro sul piano della più alta qualità del piano formativo e, quindi, della sua maggior adeguatezza nel coniugare aspettative e opportunità per ciascun allievo, ma, non meno, considerato il tema, per quanto concerne gli aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (seppur, con rammarico, si registra che nella manualistica ufficiale si parla solo di garantire un livello «accettabile»⁴).

I punti deboli e le questioni aperte in campo prevenzionale

Considerata l'alternanza scuola-lavoro una metodologia didattica, che si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, nell'ambito della quale i giovani che partecipano a tale particolare esperienza formativa non mutano la loro posizione giuridica, confermandosi quella di studente; di pari conferma è la loro piena equiparazione, durante l'inserimento, seppur temporaneo e finalizzato, nelle realtà lavorative per svolgere il percorso di alternanza, allo status di lavoratori (che comprende le tutele), pur non costituendosi per questo alcuna forma di rapporto di lavoro.

Tale equiparazione non trova la propria base giuridica nelle disposizioni introdotte dal quadro regolativo del progetto denominato "La Buona

scuola", ma nel D.Lgs. 81 del 2008 s.m., nel quale, in modo chiaro, all'art. 2, comma 1, lett. a), si precisa tale condizione, che li porta ad essere soggetti alle disposizioni e procedure previste, nei termini e limiti dell'attività svolta, così come del contesto e delle condizioni di rischio a cui dovessero risultare esposti.

Le premesse per una più alta garanzia di tutela, almeno sul piano di prioritaria responsabilità, sono senz'altro da individuarsi a carico dell'istituzione scolastica, tenuto conto che è il dirigente scolastico che seleziona e sceglie (ecco l'importanza della scheda di valutazione al termine di ciascuna esperienza), le strutture ospitanti e che valuta le condizioni e le opportunità da queste offerte per lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro, tra cui anche i livelli di tutela della salute e sicurezza sul lavoro garantiti agli allievi. Non di meno, è



sempre in capo al dirigente scolastico che, pur in un rapporto negoziale, andrà a stabilire le condizioni di svolgimento nell'ambito della convenzione che stipulerà, in forma ampia, nel caso di rapporto con associazioni di categoria, e/o in forma specifica, quando direttamente con la singola struttura ospitante.

Va detto che molto dipende dalle condizioni che vengono poste all'interno delle convenzioni, considerato che, nell'elasticità dell'attribuire l'adempimento degli obblighi previsti all'una o l'altra parte, e quindi all'istituzione scolastica o alla struttura ospitante, l'accollarsi, o meno, l'onere economico è una variabile di rilievo non secondario.

In tal senso, difatti, già ad oggi si possono contare numerose collaborazioni avviate con strutture territoriali o con enti (come gli Uffici regionali scolastici, ma anche gli organismi paritetici, i fondi interprofessionali...) al fine di sollevare le parti in causa, scuola e mondo del lavoro, dal peso prioritariamente economico della gestione della tutela della salute e sicurezza degli allievi in alternanza. Fattore che potrebbe andare a discapito del rendersi disponibili ad accogliere tale esperienza formativa, da parte delle realtà aziendali di minor dimensione, ma soprattutto di più ridotte capacità economiche.

Nell'ambito dei principali obblighi e, pertanto, oneri, di cui certa la necessità di dovervi far fronte, si annoverano l'apertura di una specifica posizione INAIL per ogni allievo, la formazione in materia antinfortunistica e la sorveglianza sanitaria. Se, però, per quanto concerne l'assicurazione INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è vincolante (ai sensi di quanto disposto dal DPR 1124 del 1965⁵) che sia la scuola a stipulare la polizza (potendo essere oggetto di accordo, in convenzione, esclusivamente in capo a quale delle due parti far ricadere l'onere economico, supportato oggi, nella quasi totalità, dalle istituzioni scolastiche), diverso è per la formazione e la sorveglianza sanitaria.

Posto che gli allievi, nella loro equiparazione a lavoratori, hanno diritto ad una formazione ge-





nerale e ad una specifica, la ripartizione di responsabilità nel garantirla, a favore di quest'ultimi, ha registrato un cambiamento, passando da quanto stabilito nell'Accordo Stato-Regioni del 2011⁶, a quanto disposto oggi, dal recente Accordo Stato-Regioni del 2016⁷. Se nel primo, difatti, prendendo a riferimento i lavoratori in somministrazione, si prevedeva (correttamente) che la formazione generale fosse erogata dal somministratore e quella specifica dall'utilizzatore, nell'attuale Accordo, nel quale si prevede un cambio di rotta (per nulla convincente), viene posto in capo ai somministratori l'onere (o anche solo la possibilità) dello svolgimento dell'intero percorso formativo (parte generale e parte specifica) a favore dei lavoratori somministrati, attribuendo così la decisione ad un accordo basato su di una mera ripartizione di adempimenti e relativi oneri.

Superato, quindi, il punto fermo che attribuiva l'obbligo della formazione specifica del lavoratore "ceduto", al datore di lavoro della realtà lavorativa utilizzatrice, tenuto conto dell'importanza del declinare gli argomenti della formazione in base ai rischi indicati dal documento di valutazione dei rischi, ad oggi emerge con chiarezza l'aver privilegiato le forme (libere) di accordo nello stabilire chi deve supportare gli oneri determinati dall'obbligo, anziché la qualità della formazione, soprattutto nella sua rispondenza al sistema organizzativo-gestionale e di rischio della realtà lavorativa.

Nel progetto di alternanza scuola-lavoro, equiparabile come condizione, nello specifico, al lavoro in somministrazione, tenuto conto delle soluzioni medesime indicate, la formazione generale e specifica degli studenti, può, quindi, anche in questo caso, essere svolta dalle scuole o dalle strutture ospitanti⁸, secondo un mero criterio di accordo in convenzione che stabilirà chi si caricherà l'onere, economico ed organizzativo.

Lontani, purtroppo, anche in caso di formazione svolta in modo adeguato ed approfondito, da quell'impostazione primaria di valore che riteneva (giustamente) necessario il rapporto stretto e diretto tra formazione specifica e valutazione dei rischi del contesto nel quale il lavoratore (o stu-

dente in alternanza) è chiamato a svolgere la sua attività, anche in una cornice privilegiata di metodologia didattica, qual è l'alternanza scuola-lavoro, dove anche in questo caso i costi sembrano prevalere sull'affermazione della cultura della prevenzione e, forse, anche sulla garanzia di una tutela adeguata.

Di certo, comunque, non va dimenticato, quale base di diritto, che il datore di lavoro ha (ancora) la responsabilità di verificare, anche a fronte di un percorso di formazione completo e rispettoso degli obblighi previsti, svolto da parte del lavoratore "esterno", le eventuali ulteriori necessità di informazione, formazione e addestramento, della persona in utilizzo, e di fornirgliela prima dell'entrata nel contesto lavorativo e, comunque, prima dell'adibizione a qualsiasi attività. Principio valevole, senza alcuna differenza, anche in caso di percorso di alternanza scuola-lavoro.

Dal contenuto diverso, ma secondo lo stesso principio, anche la sorveglianza sanitaria è rientrata tra gli obblighi per i quali, lasciandosi alle spalle criteri di più alto valore e garanzia di tutela, come l'obbligo di svolgere la visita medica di idoneità, da parte del medico competente della realtà lavorativa che accoglie il lavoratore "esterno" (potendo in questo caso valutare al meglio l'esposizione a rischio del lavoratore, conoscendo il contesto), si è passati a lasciare la piena libertà di poter assolvere all'obbligo da parte dell'una o dell'altra realtà, nel caso specifico, la scuola o la struttura ospitante.

Riducendo, in effetti, anche in questo caso, un elemento di tutela a mero onere economico ed organizzativo, da ripartirsi, mediante accordo da formalizzare con la convenzione, si è consentito ai medici competenti della struttura scolastica, di effettuare le visite di idoneità agli studenti in alternanza, potendone prevedere, perfino, una validità a copertura triennale, come se i giovani, specie in tempo di crescita e mutamento psico-fisico, qual è il periodo dell'adolescenza, nel corso dei tre anni di svolgimento del percorso di alternanza, rimanessero uguali.

Superando le perplessità sui termini e le modalità

di gestione degli obblighi di assicurazione, formazione e sorveglianza sanitaria, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, relativi all'esperienza di alternanza, riconoscendo, comunque, il merito alla manualistica ufficiale⁹ di aver ampiamente illustrato i temi e le possibili soluzioni, alla luce della normativa di riferimento, a costituire problematiche aperte di non facile soluzione, sono le conseguenze di natura organizzativa (che non possono trovare una soluzione solo nell'attribuire l'onere dei costi all'una o l'altra parte), che l'esperienza dell'alternanza scuola-lavoro sta determinando nei contesti lavorativi che si sono resi disponibili a divenire strutture ospitanti.

Questioni aperte che, anche forse non immediatamente tracciate in tutti gli ambiti lavorativi, stanno già producendo conseguenze ed effetti dal potenziale di rischio e di responsabilità, alti. Per brevità, tre gli aspetti analizzati di maggior problematicità, in specifico, in campo prevenzionale.

La figura del tutor e quella del preposto

Tra i compiti che la struttura ospitante deve attuare, ai fini dello svolgimento di un'esperienza di alternanza scuola-lavoro, c'è quello di individuare una figura di tutor formativo esterno che, come detto, può essere svolta sia da personale interno alla struttura, che esterno, dovendo, comunque, in entrambi i casi, garantire quella funzione di accoglienza e facilitazione di inserimento dello studente, determinando un raccordo costante tra la scuola e la struttura ospitante.

Al tutor esterno, tra le diverse funzioni a cui è adibito, viene richiesto, in particolare, di pianificare



ed organizzare le attività oggetto del progetto formativo previsto per lo studente in alternanza, garantendo quell'attività di informazione e formazione, ancorché addestramento, aggiuntivi, quando necessari, per colmare eventuali carenze a quanto ricevuto, ma anche per poter meglio fronteggiare situazioni di rischio o di natura organizzativa.

In sinergia poi con il tutor interno (figura scelta dalla scuola), nel rispetto sempre del progetto formativo, al tutor esterno è attribuito il compito di definire le attività all'interno della struttura ospitante, favorevoli all'apprendimento e al raggiungimento di quegli obiettivi di crescita in competenza, ritenuti determinanti per lo studente.

Sulla base di tali caratteristiche e tenuto conto delle competenze necessarie per esercitarle (ancor più nel caso di figura "al di fuori" dell'organico della struttura ospitante), il tutor esterno, difficil-





mente, sarà quella persona che quotidianamente avrà un rapporto diretto di lavoro con lo studente, e che si troverà operativamente ad affiancarlo, a supportarlo, ad aiutarlo nell'attività che andrà a svolgere, in particolare per gli aspetti inerenti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ipotesi confermata, in questo senso, da quanto previsto nei fac-simile (All. d e All. f) predisposti nella Guida del MIUR¹⁰ nei quali, tra le domande di valutazione riferite alle condizioni di salute e sicurezza riscontrate nella struttura ospitante, è previsto venga chiesto se «il tutor aziendale ha ricevuto una formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro», potendo barrare sia la risposta «Sì», che la risposta «No»; così come anche, in modo ancora più evidente, tra le domande di valutazione dell'esperienza poste allo studente, dove viene chiesto da quale persona è stata «affiancato», non prevedendo, tra le possibili risposte, il riferimento al tutor aziendale.

A tale riguardo, a fronte di una figura indicata per svolgere il ruolo di tutor all'interno della struttura ospitante, occupata sul fronte della gestione progettuale e documentale dell'esperienza di alternanza, e sulla gestione dei rapporti e verifiche con la scuola, in riferimento allo svolgimento di tale modalità formativa, in affiancamento permanente e diretto con lo studente in alternanza, concretamente, vi saranno i lavoratori impegnati nell'attività lavorativa a cui verrà adibito lo studente (situazione che potrà crearsi maggiormente in caso di più allievi presenti contemporaneamente nella struttura ospitante, non necessariamente impegnati nella stessa attività e nello stesso luogo).

In questo quadro realistico, dunque, emerge con evidenza il problema del determinarsi, sul campo, di eventuali posizioni di garanzia di preposto, nei termini della definizione che il D.Lgs. 81 del 2008 ne dà all'art. 2, comma 1, lett. e)¹¹, riferite a quei lavoratori (quando non già preposti, formalmente incaricati), chiamati ad un affiancamento operativo dello studente che, come sappiamo, seppur privi di adeguata formazione e conferimento di incarico, vedrebbero su di loro altresì gravare la responsabilità prevista in capo a tale figura (ai

sensi dell'art. 299 – principio di effettività¹²).

Il ruolo di controllo, difatti, tra il lavoratore e lo studente in alternanza, così come anche di figura esperta che si trova a sovrintendere alle attività compiute dal giovane (pur nel rispetto del progetto formativo di cui ne è responsabile il tutor esterno di concerto con il tutor formativo interno della scuola), ne delineano in modo chiaro i termini dettati dal legislatore nel definire la figura di preposto.

Diviene, pertanto, necessario che si ponga la dovuta attenzione a questo aspetto di natura organizzativa, interna alle realtà lavorative, che apre a risvolti di ampia responsabilità, al fine di determinare preventivamente, indicandolo nel progetto formativo dello studente, chi dovrà operativamente seguirlo e supportarlo nella sua esperienza, per porre in essere le condizioni al fine di conferirgli (quando non già in possesso), l'incarico di preposto.

Perché se è comprensibile che nelle regole e nella manualistica relative all'alternanza, vista la natura di metodologia formativa, questi risvolti non siano stati evidenziati, a favore di una maggior attenzione ai piani e al progetto formativo, è importante porvi la dovuta attenzione per la tutela, in questo caso, dei lavoratori coinvolti, forse non preparati o pre-allertati a gestire questa nuova situazione (che, ancor più, coinvolgendo dei giovani, occorrerebbe, da parte di chi viene investito del ruolo di affiancamento sul campo, essere in possesso di minime conoscenze in campo didattico e pedagogico).

Anche sul piano delle eventuali necessarie integrazioni di natura formativa, sarà importante definire in modo chiaro il confine tra il fornire minime indicazioni sul come svolgere in modo adeguato e in sicurezza le attività previste dal progetto, anziché precise nozioni di formazione, per le quali, come previsto, occorre avere la qualifica di formatore-docente (ai sensi del D.I. del 6 marzo 2013).

Fornitura e utilizzo dei DPI

Equiparati ai lavoratori, gli studenti in alternanza

scuola-lavoro, sulla base della valutazione del rischio della realtà lavorativa nella quale sono impegnati, in caso sorgano le condizioni di necessario utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), hanno diritto a riceverli, determinandosi un obbligo di cui deve farsi carico la struttura ospitante (al di là poi di quale parte, istituzione scolastica o azienda, andrà a sostenere l'onere economico).

Se tale obbligo è indubbio, e puntualmente confermato dalla manualistica ufficiale riferita all'alternanza scuola-lavoro, è la sua corretta realizzazione che può porre alcuni problemi concreti. Ricordando quanto disposto nel D.Lgs. 81 del 2008 s.m., in particolare all'art. 76, comma 2, nel quale è previsto che il DPI debba essere adeguato ai rischi da prevenire e alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro, si dispone anche che il dispositivo deve tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore, ed essere adattabile all'utilizzatore. Disposizioni, queste ultime, altamente significative, sulle quali ad oggi vi è già un'ampia giurisprudenza¹³ che attribuisce pesanti responsabilità per gli infortuni accaduti in caso di consegna di DPI inadeguati, in quanto non rispondenti alle caratteristiche ergonomiche dell'utilizzatore. In questo senso, pur non fornendo alibi ai datori

di lavoro, non può essere sottaciuta una ancora scarsa attenzione sul punto da parte degli RSPP, favorita anche dalla ridotta disponibilità, da parte degli stessi fornitori presenti sul mercato, della scelta di modelli in grado di rispondere alle esigenze ergonomiche e di adattabilità, anche solo in ottica di differenza di generi¹⁴, intesa non solo sul piano della donna e dell'uomo, ma soprattutto nei riguardi di tutti gli utilizzatori che non rientrano nei canoni di misura dell'«uomo medio».

A fronte dell'alternanza scuola-lavoro, il problema aumenterà in modo esponenziale, considerata la diversa morfologia che i giovani, mediamente, hanno in rapporto agli adulti, ancor più dal lato femminile. Inoltre, l'ampio utilizzo che ancora oggi si fa nelle aziende dei DPI unisex e con taglie ampie, per garantire la più ampia vestibilità, rende il tema dell'inadeguatezza, non solo attuale nei riguardi dei lavoratori oggi occupati, ma apre a problematiche di ampio rilievo in vista dell'entrata a regime dell'alternanza scuola-lavoro, ancor più se considerata la mancata attenzione alla scelta di dispositivi di protezione che tengano conto dei fattori ergonomici e di adattabilità.

In questo senso, non va trascurato il fronte delle responsabilità che riguardando, in primis, il datore di lavoro, vede poi nel preposto (che alla luce di





quanto detto nel punto precedente, può essere un lavoratore posto informalmente in affiancamento allo studente) l'altra figura potenzialmente coinvolta, non solo in merito al controllo sull'utilizzo, ma anche sulle mancate segnalazioni in merito ai possibili pericoli che si possono determinare dall'inadeguatezza dei DPI¹⁵, al momento dell'indossarli, sia sul piano ergonomico che della completa tutela dal rischio.

A conferma del solo impegno alla consegna, o meno, dei DPI agli studenti in alternanza scuola-lavoro, non ponendo alcuna attenzione all'adeguatezza di questi a dei giovani utilizzatori, e trascurando così un'importante forma di prevenzione, esponendo al pericolo del comportare di per sé un rischio maggiore, si legge quanto previsto nel fac-simile (All. d) della Guida del MIUR¹⁶ nel quale, tra le domande di valutazione riferite alle condizioni di salute e sicurezza riscontrate nella struttura ospitante, viene esclusivamente chiesto se i DPI sono stati forniti, potendo barrare come risposta, soltanto un «Si» o un «No».

RSPP e DVR

L'inserimento dello studente in alternanza scuola-lavoro, all'interno di un contesto lavorativo, seppur regolato e definito mediante convenzione tra istituzione scolastica e struttura ospitante e specifico progetto formativo, richiede necessariamente, sia perché equiparato a lavoratore (art. 2, D.Lgs. 81/2008 s.m.), sia in quanto previsto per tutte le «prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente», un aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR); nel quale dovranno essere individuati ed analizzati i rischi ai quali lo studente potrà essere esposto, sulla base delle attività che andrà a svolgere e in considerazione dei luoghi di lavoro nei quali si troverà a transitare, tenendo in particolare attenzione i fattori trasversali dell'età e del genere (art. 28, comma 1, D.Lgs. 81/2008 s.m.).

In ragione di questo, la figura dell'RSPP non può non essere centrale nell'intero progetto di alter-

nanza scuola-lavoro dello studente, non potendo essere considerata una figura aggiuntiva, di cui il tutor esterno può avvalersi, quando quest'ultimo non presidi personalmente le competenze in materia di salute e sicurezza.

In nessuna situazione, difatti, tali figure possono essere considerate sovrapponibili, al di là delle reciproche competenze. Certo sarà possibile ipotizzare che un RSPP venga individuato, dalla struttura ospitante, per il ruolo di tutor esterno (in caso di possesso di quelle competenze metodologiche, didattiche e progettuali, proprie di tale figura), unendo così le due funzioni, ma non potendo esaurire nella figura del tutor esterno i compiti propri dell'RSPP, chiamato a svolgere quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 s.m., anche per l'alternanza scuola-lavoro, essendo poi, comunque, una figura con una formazione specifica professionalizzante (che non dà solo nozioni generali in materia prevenzionale, come invece un tale livello potrebbe risultare già sufficiente e rappresentativo di un valore aggiunto, nel tutor esterno).

A tale riguardo dubbi si sollevano su quanto previsto nel fac-simile (All. C) della Guida del MIUR¹⁷ riferito alla convenzione, nella quale, all'art. 6 si legge: «e) individuare il tutor esterno in un soggetto che sia competente e adeguatamente formato in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro o che si avvalga di professionalità adeguate in materia (es. RSPP)».

Indicazione che tradisce una scarsa conoscenza da parte di chi ha redatto la Guida, sulle disposizioni in materia prevenzionale, e che non sarebbe un dato grave se non fosse fuorviante per coloro che la prendono, correttamente, a riferimento per lo svolgimento del progetto di alternanza.

Nella complessiva valutazione del rischio che dovrà essere fatta, pertanto, l'RSPP dovrà, tra l'altro, considerare tutti gli aspetti relativi all'interazione che avverrà tra lo studente in alternanza e la popolazione lavorativa della struttura ospitante. Elementi che seppur non rientranti nel progetto formativo, condiviso fra i due tutor (interno ed esterno), non potranno essere trascurati sul piano della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Per que-

sto dovrà essere anche curata l'informativa rivolta ai lavoratori, finalizzata al far sapere e rendere consapevoli della presenza nella struttura ospitante (o in alcune parti di questa), di studenti in alternanza scuola-lavoro.

L'integrazione, poi, del DVR con gli aspetti relativi alle singole esperienze di alternanza scuola-lavoro, richiederà lo svolgimento della consultazione dell'RLS/RLST, fase conseguente alla previa informativa che il datore di lavoro dovrà dare, a partire già solo dall'iscrizione dell'azienda nel Registro delle imprese, a seguito dell'intenzione di offrirsi come struttura ospitante, in sede di riunione periodica (ex art. 35 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.).

Conclusioni

Rivolgendo un plauso all'aver reso concreta l'alternanza scuola-lavoro e averla estesa a tutti gli studenti del triennio delle scuole secondarie di secondo grado, occorre oggi che, in tempi brevi, si vadano a perfezionare tutti i passaggi, non solo sul piano didattico e metodologico, ma come illustrato, anche sul piano delle tutele e degli aspetti di natura organizzativa e gestionale interna alle realtà lavorative, in particolare per gli effetti che si possono determinare nel campo della salute e sicurezza sul lavoro.

Perché evitare, in questo caso, qualsiasi accadimento negativo, non è solo un obiettivo da perseguire per il buon esito dell'operazione, ma prioritariamente per garantire la più ampia tutela dei nostri ragazzi. ■

NOTE

- 1 Cfr. LEGGE 13 luglio 2015, n. 107, dal titolo: Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. Entrata in vigore il 16 luglio 2015.
- 2 Cfr. LEGGE 28 marzo 2003, n. 53, dal titolo: Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale.

- 3 Cfr. DECRETO LEGISLATIVO 15 aprile 2005, n. 77, dal titolo: "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53".
- 4 Cfr. Attività di alternanza scuola lavoro - Guida operativa per la scuola del Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, pag. 73.
- 5 Cfr. D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, dal titolo: Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- 6 Cfr. Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, n. 221.
- 7 Cfr. Punto 12.5, Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, n. 128.
- 8 La formazione agli studenti, sia generale che specifica, potrà, al pari dei lavoratori, essere erogata in modalità d'aula o anche in modalità e-learning. In quest'ultima modalità, però, solo nel caso di progetto di alternanza scuola-lavoro in realtà lavorativa classificata a Rischio basso, come previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, n. 128.
- 9 Cfr. supra nota n. 4.
- 10 Cfr. supra nota n. 4.
- 11 Art. 2, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.: «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa».
- 12 Cfr. Art. 299 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.: «1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.»
- 13 Tra le altre, cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 23 gennaio 2015, n. 3266.
- 14 Cfr. Ricerca finanziata del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal titolo: "Guida per la scelta dei DPI in ottica di generi", CDS, 2013.
- 15 Cfr. Art.19, comma 1, lett. f), DLGS 81 del 2008 s.m., che recita: il preposto ha l'obbligo di «segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta».
- 16 Vd. supra nota 4.
- 17 Vd. supra nota 4.

