

**La cultura della sicurezza a tutela del diritto al lavoro e
alla salute**

Non voglio raggiungere l'immortalità con il mio lavoro.

Voglio arrivarci non morendo.

Woody Allen

Indice

1. INTRODUZIONE	5
2. L'ANDAMENTO INFORTUNISTICO IN ITALIA	7
2.1 STATISTICHE INFORTUNI.....	8
2.1.1 Casi di morte sul lavoro per Regione d'Italia.....	10
2.1.2 Settore con più casi d'infortunio mortale.....	11
2.1.3 Casi d'infortunio per sesso.....	12
2.1.4 Casi d'infortunio mortale per nazionalità.....	13
2.1.5 Casi d'infortunio per età.....	14
2.2 LE MALATTIE PROFESSIONALI.....	14
3. LA NORMATIVA	17
3.1 IL DECRETO LEGISLATIVO N.626/1994.....	19
3.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008.....	20
3.3 LE NOVITÀ PRODOTTE DAL D.LGS. N.81/2008.....	22
4. GLI ATTORI DELLA SICUREZZA	24
4.1 IL DATORE DI LAVORO.....	24
4.1.1 Obblighi del datore di lavoro.....	24
4.1.2 Identificazione del datore di lavoro.....	26
4.1.3 Il Preposto.....	28
4.2 DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI.....	29
4.3 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVIDENZA E PROTEZIONE.....	31
4.4 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....	32
4.5 IL MEDICO COMPETENTE.....	33
5. LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	36
5.1 CHE COS'È IL RISCHIO, DEFINIZIONI.....	37
5.3 COME SI ESEGUE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	39
5.4 LA VALUTAZIONE NELLE PICCOLE AZIENDE.....	44
5.5 IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	44
5.6 IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI.....	45
5.6.1 Valutazione dei Rischi di esposizione agli Agenti Fisici.....	46

5.6.2 Valutazione dei Rischi di esposizione agli Agenti Chimici	48
5.6.3 Valutazione dei Rischi di esposizione agli Agenti Biologici	49
5.8 DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI.....	50
6. IL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO	52
6.1 CHE COS'È LO STRESS.....	53
6.2 MODELLO MANAGEMENT STANDARDS ADOTTATO DALL'INAIL	56
6.3 MODELLO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI (VARP).....	61
6.4 DIFFERENZA TRA IL MANAGEMENT STANDARDS E IL VARP.....	63
6.6 TECNOSTRESS LAVORO-CORRELATO.....	65
6.7 LO STRESS NEI CALL CENTER.....	67
7. LA CULTURA DELLA SICUREZZA ARMA DI PREVENZIONE	70
7.1 I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA (SGSL)	71
7.1.1 Fasi del Sistema di Gestione della Sicurezza	73
7.1.2 L'efficacia del SGSL.....	76
7.2 I QUASI INCIDENTI.....	77
7.2.1 La metodologia Behavior Based Safety.....	78
7.2.2 La politica del rischio zero	81
7.3 STRUMENTI DI SVILUPPO DELLA SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	82
7.3.1 L'Informazione e la formazione.....	83
7.3.2 La partecipazione.....	85
7.3.3 Promuovere la salute negli ambienti lavorativi.....	86
8. CONCLUSIONI.....	88
BIBLIOGRAFIA.....	89

1. INTRODUZIONE

“L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”. Così si apre l’Articolo 1 della Costituzione della Repubblica Italiana, annoverando il lavoro tra i Principi Fondamentali, in posizione di primaria importanza. Il concetto è ribadito nell’Articolo 4, “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”.

Il lavoro è l’attività sulla quale si basano le società, crea integrazione e coesione sociale, sviluppa le identità personali; ma spesso capita che le persone perdano la vita durante l’espletamento di questo diritto fondamentale. Ciò significa venir meno a un altro diritto fondamentale: la tutela della salute riconosciuto dall’art. 32 della medesima Carta Costituzionale.

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro è un tema di massima importanza, largamente condiviso da tutti i paesi europei per motivi di carattere sociale ed economico. Le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro sono un costo molto elevato sia per le società, sia per le aziende. Per queste ragioni ogni governo considera fondamentale prevenire questi eventi, con misure e azioni adeguate, che assicurino ai cittadini la possibilità di esercitare il proprio diritto in sicurezza.

Va però sottolineato che l’Italia è un paese dove le persone seguono corretti comportamenti solo dopo l’entrata in vigore di una legge, come il caso delle cinture di sicurezza in auto, tutti erano a conoscenza dell’importanza di metterle, ma nessuno le usava, finché non entrò in vigore una legge che la imponesse.

Sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro, in campo legislativo è stato fatto molto, dall’800 fino al 2008, con il Testo Unico, ma in questo campo le leggi non possono da sole prevenire gli infortuni, in quanto, l’88% degli incidenti che avvengono sui luoghi di lavoro è attribuito a comportamenti non sicuri adottati dai lavoratori.

Per questo motivo bisogna promuovere una “Cultura della sicurezza”, che sia un insieme di conoscenze, informazioni condivise e adottate dai lavoratori perché sentite

importanti, proprie, ma soprattutto scontate, così che i corretti comportamenti da adottare siano messi in atto abitualmente.

L'importanza del tema e la necessità di una Cultura della sicurezza che tuteli la salute ma anche il diritto al lavoro, sono le basi del presente lavoro, composto di sette capitoli, che si articolano come segue:

il primo capitolo si concentra sull'andamento infortunistico del nostro paese, scorrendo i dati dell'INAIL possiamo renderci conto numericamente dello stato di messa in sicurezza in cui si trova l'Italia nel 2014.

Il secondo capitolo offre un breve *excursus* della Legislazione in materia di sicurezza sul lavoro, dal 1800 ai giorni nostri, focalizzandosi sul D.Lgs. 81/2008, ormai legge cardine per tutti gli addetti.

Il quarto capitolo identifica i soggetti che la legge riconosce responsabili per la salute e la sicurezza dei lavoratori, indicando quali compiti devono svolgere e quali responsabilità possiedono.

Il quinto capitolo illustra il processo di valutazione dei rischi, obbligatorio per ogni azienda, pubblica e privata. La valutazione permette di individuare le cause che possono determinare pericoli, stimano l'entità del possibile danno si possono ottenere informazioni preziose allo scopo di mettere in atto azioni di prevenzione efficaci.

Il sesto capitolo analizza un rischio in particolare, quello da "Stress lavoro-correlato"; Rischio definito per anni "Emergente", diventato col tempo sempre più presente e importante, a causa dei suoi effetti negati, da non essere più trascurabile, e così da predisporre una valutazione obbligatoria.

Inevitabile per ultimo è il tema della Prevenzione, molti gli strumenti che si possono adottare per cercare di mettere in sicurezza le aziende ma più di tutti ciò che permette di anticipare gli incidenti sono le informazioni, la formazione e l'addestramento dei lavoratori. La prevenzione è un processo che interessa tutti per cui le informazioni sul tema della sicurezza devono essere diffuse conosciute e condivise.

Nel vasto mondo della sicurezza sui luoghi di lavoro l'unica cosa che non va mai dimenticata sono le persone, la loro salute e la loro vita.

2. L'ANDAMENTO INFORTUNISTICO IN ITALIA

«La salute non si vede» fu lo slogan di un movimento diffusosi nelle fabbriche negli anni sessanta che riuscì a modificare il modo di rapportarsi dei lavoratori con l'ambiente in cui prestavano la propria attività.

Il lavoro come si dice nobilita l'uomo, ma questa nobiltà spesso corre dei rischi che un paese che si fonda sul lavoro deve cercare in tutti i modi di eliminare.

Il tema delle morti sul lavoro è un tema talmente importante da far prendere spesso la parola in merito al Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano. Durante la “64’ Giornata nazionale per le vittime degli incidenti sul lavoro”¹, il Presidente ha espresso l’inaccettabilità nel numero degli incidenti e delle invalidità permanenti. Le norme sul lavoro, sostiene, devono essere rispettate poiché sono fondamentali per la dignità e l’integrità fisica delle persone umane.

Nel 2013 in Italia, secondo la Banca dati dell’INAIL, sono stati denunciati 605.484 infortuni sul lavoro e 719 sono i casi mortali, questi ultimi prendono il nome di morti bianche. Il numero di anno in anno si riduce, nel 2009 le denunce erano 790.212 e i casi mortali 1.050², ma i dati odierni sono positiva ma non ancora accettabili.

Questa diminuzione è un risultato positivo ma deve essere rapportata al tasso di occupazione, che è passato dal 2012 al 2013 dal 56% al 55% e sono 53.800 le aziende in meno nel 2013.

Attraverso il progetto “Open data” condotto dall’INAIL, si è analizzato che nel 2013 “le giornate inattive al lavoro provocate da infortuni sono state 11 milioni e più di 160 mila sono state provocate da infortuni con un grado di menomazione superiore al 25%³”.

¹ http://www.repubblica.it/cronaca/2014/10/12/news/incidenti_lavoro_napolitano-97912707/?ref=search

² http://internetws.inail.it/BDSbi/saw.dllDashboard&_scid=5gZxE4I1t3w&PortalPath=/shared/IM_INF_DEN/_portal/Tutte_le_gestioni&Page=IM_INF_DEN_CO_TT_03&Action=Print&Format=pdf&ViewState=l2rdngsdgre9ukikhdt1v0ql2

³ <http://www.inail.it/internet/salastampa/SalastampaContent/PeriGiornalisti/news/p/dettaglioNews/index.html?wlp>

L'Italia ha cercato di far fronte a questi problemi sia con leggi regolamentari, sia incoraggiando le aziende ad adottare dei Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza (SGSL).

Di seguito sono riportate le statistiche sugli infortuni, considerate strumenti di supporto alla prevenzione.

I dati delle statistiche offrono l'opportunità di recuperare le cause che in passato hanno determinato incidenti così da poter predisporre azioni per proteggere i lavoratori che svolgono le stesse attività o che utilizzano gli stessi macchinari o sostanze.

2.1 Statistiche infortuni

L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) è l'Ente che nel nostro Paese si occupa dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori, in più raccoglie e gestisce, a fini statistici, i dati sugli infortuni e sulle malattie. Predispose da ormai un decennio di un registro telematico attraverso il quale le aziende inviano le proprie denunce.

Va però chiarito che i dati raccolti si riferiscono ai lavoratori assicurati INAIL, per cui non comprendendo tutto il mondo del lavoro.

L'infortunio sul lavoro è definito dall'art. 2 del Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.) n. 1124/1965, un incidente avvenuto per una “causa violenta in occasione di lavoro”, improvviso e violento, che causa la morte o un'inabilità permanente o assoluta temporanea dal lavoro per più di 3 giorni⁴.

Con l'espressione in “occasione di lavoro” ci riferiamo a situazioni nelle quali si svolge l'attività lavorativa e che è presente il rischio per il lavoratore.

newPage_contentDataFile=UCM_159690&_windowLabel=newPage
⁴ <http://www.inail.it/internet/default/INAILincasodi/Infortuniosullavoro/index.html>

L'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro⁵ analizza periodicamente gli infortuni mortali sul lavoro; verifica le circostanze che li hanno determinati così da poter attuare delle misure che salvaguardino i lavoratori a contatto con gli stessi rischi.

Analizzare i dati statistici sulle morti bianche è lo strumento più utile agli operatori della prevenzione, ma è utile anche al nostro percorso per renderci conto di quante persone muoiono, ancora oggi, nel nostro Paese svolgendo il proprio lavoro.

L'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro osserva: quali sono le Regioni, le Province d'Italia più soggette a rischi d'infortuni mortali, così come le fasce d'età, il sesso, la nazionalità e le attività che lo determinano.

I dati che saranno presentati sono dati nazionali, aggiornati al 30 settembre e pubblicati il 04/11/2014.

⁵ <http://www.vegaengineering.com/osservatorio-sicurezza-sul-lavoro-infortuni-mortali/>

2.1.1 Casi di morte sul lavoro per Regione d'Italia

Casi di morte sul lavoro per Regione in Italia					
Regione	Graduatoria in base all'indice di incidenza	Indice di incidenza sugli occupati*	n° casi	% sul totale	Occupati annuali**
Lombardia	19°	14,8	64	11,3%	4.310.018
Emilia Romagna	7°	30,4	59	10,4%	1.937.632
Puglia	3°	46,7	54	9,5%	1.155.947
Piemonte	8°	29,4	53	9,3%	1.800.443
Sicilia	6°	37,9	50	8,8%	1.320.656
Veneto	14°	21,1	44	7,8%	2.081.602
Lazio	17°	19,5	43	7,6%	2.207.806
Campania	10°	24,8	39	6,9%	1.572.607
Toscana	11°	24,4	38	6,7%	1.555.840
Abruzzo	4°	40,8	20	3,5%	490.436
Umbria	5°	39,0	14	2,5%	358.596
Trentino Alto Adige	9°	29,3	14	2,5%	477.625
Marche	13°	22,4	14	2,5%	623.712
Sardegna	12°	23,5	13	2,3%	552.094
Liguria	16°	19,6	12	2,1%	613.091
Friuli Venezia Giulia	15°	20,0	10	1,8%	499.846
Calabria	18°	19,0	10	1,8%	527.449
Basilicata	2°	50,0	9	1,6%	180.064
Molise	1°	70,4	7	1,2%	99.484
Valle d'Aosta	20°	0,0	0	0,0%	55.312
Totale***		25,3 (indice medio nazionale)	567		22.420.260

Fonte: Dati INAIL, elaborazione a cura dell'Osservatorio sicurezza sul lavoro Vega Engineering

Figura 1 Casi di morte per Regione

La zona d'Italia che registra più infortuni è il Centro ma, dalla tabella sopra riportata, si evince che la regione con più casi d'infortuni mortali sul lavoro è la Lombardia con 72 casi.

L'indice d'incidenza è il fattore di allarme che richiama l'attenzione delle istituzioni per predisporre maggiori provvedimenti, al primo posto non troviamo la regione con più incidenti mortali ma bensì: la regione Abruzzo e a seguire la Calabria e la Liguria.

2.1.2 Settore con più casi d'infortunio mortale

Casi di morte sul lavoro in Italia per settore economico		
Settori economici	n° casi	% sul totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	0,7%
Estrazione di minerali da cave e miniere	3	0,5%
Attività' manifatturiere	68	12,0%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	3	0,5%
Fornitura di acqua, reti fognarie, attività' di gestione dei rifiuti e risanamento	14	2,5%
Costruzioni	78	13,7%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	39	6,9%
Trasporto e magazzinaggio	48	8,4%
Attività' dei servizi di alloggio e di ristorazione	13	2,3%
Servizi di informazione e comunicazione	6	1,1%
Attività' finanziarie e assicurative	5	0,9%
Attività' immobiliari	4	0,7%
Attività' professionali, scientifiche e tecniche	6	1,1%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	18	3,2%
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	9	1,6%
Istruzione	0	0,0%
Sanità' e assistenza sociale	2	0,4%
Attività' artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2	0,4%
Altre attività' di servizi	4	0,7%
Attività' di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0	0,0%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0,0%
Non determinato	243	42,7%
Totale	569	

Fonte: Dati INAIL, elaborazione a cura dell'Osservatorio sicurezza sul lavoro Vega Engineering

Figura 2 Casi di morte per settore economico

L'agricoltura è uno dei settori più soggetti a rischi, che vanno ad aumentare con l'età. La maggior parte delle volte la causa è determinata dai mezzi agricoli inadeguati all'attività, e dalla mancata adozione dei dispositivi di protezione utili in caso di ribaltamento nei trattori agricoli e forestali.

Il secondo settore con il più elevato numero d'infortuni sono le costruzioni, la causa di morte più frequente è la "caduta di persone dell'alto", con 42 casi nel 2013, ma anche a causa di "ribaltamento del veicolo" e "caduta dall'alto di gravi/schiacciamento".

2.1.3 Casi d'infornio per sesso

Come poi vedremo nella valutazione dei rischi il Legislatore obbliga il datore di lavoro a prestare maggior attenzione ai rischi che certe categorie di lavoratori possono incontrare, come le donne, i giovani e gli stranieri.

Qui di seguito riportiamo i dati che l'INAIL ha prodotto sugli infornio mortali di queste categorie:

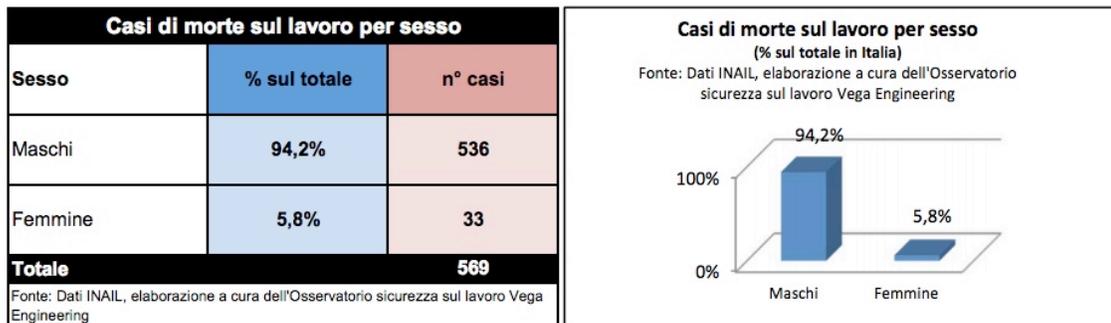


Figura 3 Casi di morte per sesso

La maggior parte dei casi d'infornio mortali del 2013 vede il sesso maschile più soggetto rispetto a quello femminile. Gli infornio mortali che hanno coinvolto una donna sono stati 29.

Le donne hanno meno infornio sul lavoro rispetto agli uomini, ma di più in itinere, nel tragitto casa-lavoro-casa, a causa della difficoltà a gestire lavoro e vita privata, ciò è rilevato nella Relazione annuale INAIL del 2013 che riporta una diminuzione degli infornio in occasione di lavoro, ma un aumento in itinere del 6,85%.

Per questo motivo è necessario predisporre azioni di prevenzione particolari, basata su un'organizzazione del lavoro più flessibile o piani per rispondere alle esigenze delle lavoratrici.

Il D. Lgs. 81/2008 per primo, punta alla prevenzione e alla protezione della salute dei lavoratori tenendo anche in considerazione il rischio di "genere", e considerando i rischi cui sono esposte le lavoratrici.

Le donne svolgono maggiormente mansioni legate "all'assistenza, all'educazione e ai

*servizi alle persone*⁶“, e sono maggiormente esposte a rischi ad Agenti chimici e a quello Biologico.

2.1.4 Casi d’infortunio mortale per nazionalità

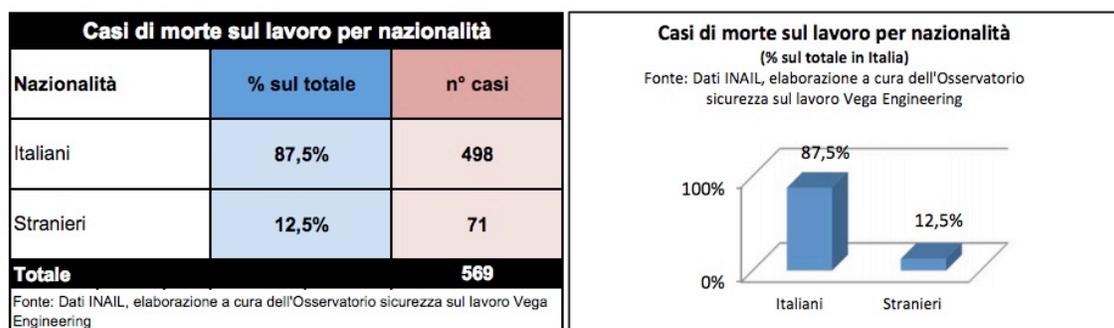


Figura 4 Casi di morte per nazionalità

Prevenire un infortunio si fa in due modi, o eliminando il problema o informando della presenza. Le differenze linguistiche possono compromettere l’informazione e comprensione sui rischi, per questo motivo gli stranieri sono inseriti nelle categorie cui il Legislatore ha chiesto di fare più attenzione.

Nel 2013 i casi d’infortunio mortale sul lavoro sono stati 431, di questi, 60 erano di nazionalità straniera.

⁶ http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/salastampa/documents/document/ucm_074241.pdf

2.1.5 Casi d'infornio per età

Casi di morte sul lavoro in Italia per età				
Fasce d'età considerate	Indici di incidenza sugli occupati*	% sul totale	n° casi	Occupati annuali**
Inferiore a 15 anni	-	0,5%	3	-
Da 15 a 24 anni	16,1	3,5%	20	1.243.316
Da 25 a 34 anni	10,2	9,0%	51	5.012.827
Da 35 a 44 anni	14,2	18,1%	103	7.277.535
Da 45 a 54 anni	31,5	34,6%	197	6.263.615
da 55 a 64 anni	50,0	23,7%	135	2.699.187
Uguale o superiore a 65 anni	159,6	10,5%	60	375.848
Totale			569	22.872.328

Fonte: Dati INAIL, elaborazione a cura dell'Osservatorio sicurezza sul lavoro Vega Engineering

Figura 5 Casi di morte per età

La fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni è sempre la più soggetta a infortuni mortali, si presume sia dovuto all'aumento dell'età. Rispetto ai giovani, i lavoratori con più anni di esperienza hanno svolto il loro lavoro da più tempo senza l'utilizzo di dispositivi di protezione o leggi regolamentativi che vincolassero il loro comportamento pericoloso per loro stessi e gli altri⁷.

2.2 Le Malattie Professionali

Secondo le stime dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dei 2,34 milioni di morti sul lavoro, 321.000 sono causati da incidenti, il restante 2,02 milioni di decessi sono causati dalle malattie contratte sul lavoro⁸ (OIL, report The prevention of occupational diseases).

Oltre agli incidenti i lavoratori possono contrarre in seguito all'attività lavorativa svolta delle malattie definite "Malattie professionali", per essere riconosciuta richiede la certificazione medica.

Definite dal D.P.R. n. 1124/65 come "qualsiasi stato morboso che possa essere posto in

⁷ <http://www.formazioneesicurezza.it>

⁸ Sicurezza, Foglio trimestrale per la cultura della sicurezza nel comune di Pisa- n.8, 2012;

rapporto causale con lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa⁹“.

Dunque è un evento dannoso per la persona, che si manifesta in modo lento, graduale e in occasione del lavoro. La gradualità è l'elemento che distingue le malattie dagli infortuni ed è sempre stata in confronto sottovalutata a causa della difficoltà di individuazione e per l'accertamento del nesso causale.

Per legge si affidano all'INAIL i compiti di indennizzare le patologie di origine occupazionale, secondo determinate procedure.

L'INAIL riconosce la malattia professionale come causa di servizio, se la malattia si è verificata per esposizione a rischi determinati dal lavoro svolto e se il rischio agisce nel luogo periodo.

Le malattie in Italia, secondo l'ultima revisione che risale al 2008, sono riportate in due tabelle distinte, una per il settore industriale e l'altra per l'agricoltura.

Alcune malattie non presenti nelle tabelle possono comunque essere riconosciute malattie causate dal lavoro se si dimostra la correlazione.

I dati riguardanti le denunce per malattie professionali, rilevano che nel 2013 rispetto al 2009 le denunciate pervenute all'INAIL sono aumentate, passando da 34.962 a 51.334.

Gestione	Anno di manifestazione				
	2009	2010	2011	2012	2013
Industria e Servizi	30.654	35.744	38.373	37.957	41.207
Agricoltura	3.928	6.389	7.974	7.747	9.497
Conto Stato Dipendenti	380	424	490	457	630
TOTALE	34.962	42.557	46.837	46.161	51.334

Figura 6 Denunce di malattie professionali dal 2009 al 2013

L'aumento delle denunce riscontrato negli ultimi anni è probabilmente da riferirsi a una maggior informazione e consapevolezza dei lavoratori, datori di lavoro e medici.

⁹ <http://www.quotidianosicurezza.it>

Importante è la raccolta e analisi delle informazioni sulle malattie professionali così da poter individuare efficacemente le fonti di rischio, e predisporre misure di prevenzione. La prevenzione è più efficace e costa meno delle terapie e riabilitazioni. Ogni paese deve predisporre azioni concrete per migliorare le competenze nel campo delle malattie occupazionali.

In Europa la malattia che colpisce maggiormente i lavoratori riguarda *l'Apparato muscolo-scheletrico*, e la sindrome del *tunnel carpale*, ma si stanno diffondendo sempre le malattie psicosociali quali, lo *stress lavoro-correlato*.

3. LA NORMATIVA

La tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha sempre ricevuto una forte attenzione da parte del Legislatore e gli ultimi anni sono stati caratterizzati da forti cambiamenti in materia.

I primi interventi in materia risalgono alla fine del 1800, con la diffusione dell'industrializzazione e dell'utilizzo di sostanze tossiche, si assiste a un aumento delle malattie professionali e di infortuni sul lavoro.

Con Regio Decreto il 17 marzo del 1898 fu introdotta l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per alcune categorie di lavoratori, riconoscendo al datore di lavoro una differente responsabilità, rispetto al passato, quella oggettiva; che lo limitava a ripagare il danno attraverso un indennizzo direttamente al lavoratore, erogabile anche in caso di colpa. Il decreto Regio fu il primo intervento legislativo in materia di sicurezza, che si basava sul risarcimento e non sulla prevenzione, emanato nello Stato Italiano¹⁰.

Ma la prima vera rivoluzione normativa si ha nel 1942 con l'art. 2087 del Codice Civile, *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, le esperienze e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*. Norma ancora attuale che, impone a tutti gli imprenditori di adottare le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori, nell'esercizio dell'impresa. L'art. 2110 del Codice Civile in più impone al datore di lavoro l'obbligo di retribuire il lavoratore nel periodo di malattia.

Dopo il codice civile anche la Costituzione, entrata in vigore nel 1948, inserisce degli articoli che vanno a tutelare la salute e la sicurezza delle persone riconoscendole diritti fondamentali dei singoli individui e dell'interesse della collettività.

Nel dettaglio la Tutela della salute sancita dalla Costituzione è contenuta negli articoli 32, 35, 38 e 42¹¹.

¹⁰ <http://www.scuolanazionalesestivi.it/uploads/Tesi%20di%20Pier%20Francesco%20Di%20Maulo.pdf>

¹¹ <http://www.unipr.it/arpa/spp/DocumentiRLS/manuale.pdf>

All'articolo 32 *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività”*. Tale articolo riconosce la salute come diritto fondamentale dell'individuo e della collettività.

Articolo 35 *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni”*. L'Italia essendo una Repubblica che si fonda sul lavoro (Art. 1 Cost.) riconosce un'ampia tutela al mondo del lavoro.

Articolo 38 *“I lavoratori hanno diritto che siano provveduti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio”*.

Articolo 41 *“L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.*

Dagli anni 50 alla metà del 1970, l'Italia si trova nel boom economico, ciò richiede maggiori tutele al lavoro che si tradussero in prevenzione dei rischi.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 300, nota con il nome di Statuto dei Lavoratori si chiude il cerchio della normativa nazionale in materia di sicurezza.

L'articolo 9 dello statuto stabilisce la partecipazione dei lavoratori alle dinamiche organizzative del luogo di lavoro in tema di sicurezza attraverso un organismo rappresentativo sindacale, avente la possibilità di controllare la corretta applicazione delle norme per prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Il sindacato negli anni '70 inizia dunque ad avere una funzione attiva nella sicurezza sul lavoro, sia come controllore sia come proponente.

La svolta decisiva in materia si ha con la legislazione comunitaria, la sicurezza sul lavoro era già prevista nel Trattato di Roma del 1957, nell'art. 2 del Trattato di Nizza, nell'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, in quest'ultima è scritto che *“ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose”*

diventando così la salute e la sicurezza uno degli scopi principali della politica sociale europea.

Il nuovo mercato comune omogeneo che si stava formando richiedeva però che tutti gli Stati membri regolassero la propria legislazione. Ogni impresa non doveva produrre a costi minori rispetto agli altri Stati, a scapito dei lavoratori e della loro sicurezza.

Da qui partirono una serie di direttive comunitarie che fissarono una soglia minima di sicurezza sugli impianti e i macchinari.

3.1 Il Decreto Legislativo n.626/1994

In Italia le varie direttive comunitarie, in precedenza emanate in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono raccolte, nel D.Lgs. 626/1994, costituendo una legge generale, diventando punto saldo per la medicina del lavoro, e andando a modificare le norme che regolavano l'igiene e la sicurezza sul lavoro.

Il D.Lgs. 626 era diviso in due parti: una riguardante le disposizioni generali e l'altra disciplinava i settori più specifici come i luoghi di lavoro, le attrezzature, i dispositivi di protezione individuali e così via.

Il primario obiettivo del decreto era **la valutazione dei rischi** sia nei settori pubblici sia a quelli privati.

L'obbligo di valutare i possibili rischi ricadeva sul datore di lavoro, che doveva individuare gli eventuali pericoli dell'attività imprenditoriale.

In seguito alla valutazione doveva essere elaborato un documento, denominato "*Piano di sicurezza*", che conteneva una relazione sulla valutazione dei rischi, sui criteri adoperati per garantire la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione adottate.

Dopo alla redazione del documento l'imprenditore doveva predisporre le misure di prevenzione che potevano consistere in misure individuali o collettive e a loro volta si

distinguevano in tecniche organizzative o procedurali al fine di eliminare i rischi rilevati.

Con la “626” la mancata compilazione del documento di valutazione inizia a essere sanzionabile penalmente.

Un'altra interessante innovazione contenuta nell'art. 22 del D.Lgs. n. 626 era l'obbligo del datore di lavoro d'istituire **corsi di formazione** per i suoi dipendenti durante l'orario di lavoro, riguardante la produzione e la sicurezza sul lavoro; il lavoratore dal canto suo aveva l'obbligo di parteciparvi e di rispettare le norme di sicurezza.

In più sono riconosciuti nuovi soggetti responsabili della sicurezza, quali: il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori. Tali soggetti insieme ai lavoratori collaborano allo scopo del raggiungimento la massima sicurezza e salute dei dipendenti.

Con la “626” si passa da una visione della sicurezza di tipo tecnico a una globale che pone al centro le persone. La normativa presentava però delle limitazioni che furono individuate e per la quale furono disposte opportune revisioni.

3.2 Il Decreto Legislativo n.81/2008

Il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile del 2008¹², meglio conosciuto dagli addetti con il nome di “Testo Unico della Sicurezza”, è al momento il caposaldo della materia, che si pone l'obiettivo di migliorare la sicurezza sul lavoro.

Con l'entrata in vigore del Testo Unico è riorganizzata tutta la normativa in un unico impianto, coerente sia con le direttive dell'Unione Europea sia con i rapporti di lavoro pubblici e privati.

¹² Sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'impresa e la partecipazione attiva del lavoratore, A. Perulli, V. Brino, 2012

Il D.Lgs 81/2008 si compone di XIII Titoli, ognuno si dedica a uno specifico argomento e sono:

- Titolo I: Disposizioni generali (art. 1-61)
- Titolo II: Luoghi di lavoro (art. 62-68)
- Titolo III: Uso delle attrezzature di lavoro e DPI (art. 69-87)
- Titolo IV: Cantieri temporanei e mobili (art. 88-160)
- Titolo V: Segnaletica di sicurezza (art. 161-166)
- Titolo VI: Movimentazione manuale di carichi (art. 167-171)
- Titolo VII: Video terminali (art. 172-179)
- Titolo VIII: Agenti fisici (rumore, vibrazioni...) (art. 180-220)
- Titolo IX: Sostanza pericolose (agenti chimici, cancerogeni...) (art. 221-265)
- Titolo X: Agenti biologici (art. 266-286)
- Titolo XI: Atmosfere esplosive (art. 287-297)
- Titolo XII: Disposizioni penali (art. 298-303)
- Titolo XIII: Disposizioni finali (art. 304-306)

3.3 Le novità prodotte dal D.Lgs. n.81/2008

L'Unione Europea si era posta l'obiettivo di ridurre gli infortuni sui posti di lavoro del 25% entro il 2012, obiettivo prefissato per la sua importanza sociale e umana, senza trascurare anche il fattore dei costi sociali che gli infortuni producono.

Analizzando più in dettaglio i cambiamenti che il D.Lgs. 81/2008, si nota che più che andare ad ampliare l'ambito sanzionatorio e repressivo punta maggiormente all'adozione di misure di prevenzione e sicurezza attraverso formazione e informazione. Il Legislatore indica alle aziende, al datore di lavoro e ai lavoratori gli obblighi essenziali con riferimento alla prevenzione e alla tutela salute fisica e mentale in ogni ambiente di lavoro.

Alcune delle novità del Testo Unico:

- 1) Il provvedimento va ad ampliare il campo di applicazione delle regole antinfortunistiche, estendendole a tutti i settori produttivi, allargandosi verso tutte le tipologie contrattuali.
- 2) Definisce una visione unitaria di politiche pubbliche di prevenzione, individuando sedi specifiche dove progettare e diffondere delle strategie nazionali per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
- 3) Nasce un nuovo sistema informativo aperto al pubblico, cui partecipano le parti sociali, per condividere e far circolare le notizie sugli infortuni, sulle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle ispezioni.
- 4) Valorizza il ruolo delle parti sociali, creando un sistema bilaterale partecipe al tema della sicurezza.
- 5) Sono stanziati finanziamenti annuali volti ad azioni promozionali pubbliche e private, con un particolare riguardo alle piccole e medie imprese.
- 6) Il Testo Unico va ad aggiornare l'ambito sanzionatorio rivisitando il rapporto tra infrazioni e sanzioni, analizzando i compiti svolti da ogni soggetto e valorizza le procedure che regolano il soggetto inadempiente.
- 7) Pone al centro la formazione e l'informazione sui luoghi di lavoro come

- elementi per innalzare i livelli di tutela e promuove corsi scolastici e universitari sul tema della salute e sicurezza sul lavoro.
- 8) Elimina o semplifica gli obblighi formali.
 - 9) Specifica il coordinamento delle attività di vigilanza: i ruoli e i compiti degli Enti o Istituti come l'INAIL o l'ISPESL.

Il 20 agosto 2009 è stato emanato un nuovo Decreto Legislativo, numero 106, “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

È definito “correttivo”¹³ perché va a migliorare il D.Lgs n. 81, decreto fortemente voluto dal governo Berlusconi che prevede sanzioni meno pesanti per i datori di lavoro. Così si intende completato il processo riformatore che era iniziato nel 2007, portando l'Italia agli standard normativi europei e internazionali.

¹³ <http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/MS/SistemaPrevenzione/Pages/default.aspx>

4. GLI ATTORI DELLA SICUREZZA

Per migliorare la salute e la sicurezza è importante che i lavoratori e i datori di lavoro collabori per trovare «soluzioni comuni a problemi comuni», ciò è quanto afferma il Direttore dell' Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Da un lato questa collaborazione giova ai lavoratori per evitare gli infortuni e i datori di lavoro ricevono informazioni per gestire al meglio la propria azienda.

Il D.Lgs. 81 del 2008 ha riconosciuto delle specifiche figure di legge cui affida compiti e responsabilità.

4.1 Il Datore di Lavoro

La principale figura su cui vertono le maggiori responsabilità sulla sicurezza e la salute dei lavoratori è il datore di lavoro. A lui è affidata la responsabilità dell'organizzazione e dell'unità produttiva ma soprattutto quella amministrativa, civile e penale in caso di violazione delle norme antinfortunistiche. L'art. 2 comma 1, lett. B del T.U. definisce il datore di lavoro come il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, colui che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa, in quanto possiede i poteri di spesa e i poteri decisionali. La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore per legge è riconosciuta in tutti i luoghi di lavoro, dal pubblico al privato.

4.1.1 Obblighi del datore di lavoro

Uno dei primi adempimenti imposti dalla legge al datore di lavoro è di valutare i rischi della sicurezza e la salute dei lavoratori, attraverso il Documento per la Valutazione dei Rischi (DVR), che attesta i rischi presenti nelle attività d'impresa, le misure di prevenzione e protezione che sono state adottate dall'azienda per migliorare i livelli di sicurezza.

Al datore di lavoro sono equiparati i *Dirigenti* e i *Preposti*¹⁴ che organizzano le attività dei lavoratori, adottano le misure di sicurezza necessarie per la protezione dei dipendenti. A loro è affidato il compito di informare i dipendenti sui rischi specifici che possono incontrare, insegnando le norme fondamentali di prevenzione e mostrando loro il corretto utilizzo dei mezzi e degli strumenti non solo di lavoro ma anche quelli di prevenzione.

Gli obblighi del datore di lavoro gli impongono dunque di mettere il lavoratore nelle condizioni di “utilizzare macchinari, utensili e strumentazioni che non presentino nessun rischio per la salute e l’integrità”¹⁵.

L’art. 15 stabilisce gli adempimenti che il datore di lavoro deve compiere:

- eliminare o ridurre i rischi;
- effettuare una valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- rispettare i principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro;
- priorità delle misure di protezione collettiva;
- controllo sanitario per i dipendenti;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;
- adottare misure di emergenza in caso di primo soccorso, antincendio e evacuazione;
- uso della segnaletica di sicurezza;
- manutenzione degli ambienti, attrezzi, dispositivi di protezione;
- programmare misure per garantire il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei dipendenti.

Sulla base dell’art. 15 le attività principali sono schematicamente come:

- interventi sulle strutture e gli impianti;
- redazione dei documenti;

¹⁴ <http://www.anfos.it/sicurezza/datore-di-lavoro/>

¹⁵ <http://www.anfos.it/sicurezza/datore-di-lavoro/>

- controllo sanitario preventivo e programmato;
- attività di formazione/informazione
- dotazione dei D.P.I.

4.1.2 Identificazione del datore di lavoro

La sicurezza dei luoghi di lavoro per legge deve essere assicurata in tutti gli ambienti, dalle grandi alle piccole aziende, e sia nei settori privati e in quelli pubblici. Al vertice di ogni tipologia di ambiente vi è sempre il datore di lavoro su cui ricadono le responsabilità ecco per cui è importante che sia ben individuato e chiaro.

L'art. 16 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce le figure cui il datore di lavoro può delegare i suoi doveri e sono il Dirigente e il Preposto.

Il dirigente è chi ha il compito di attuare le direttive del datore di lavoro, organizzando e vigilando sull'attività lavorativa. Figura su cui ricadono le responsabilità sulla sicurezza dei lavoratori e a lui fanno capo i principi penalistici generali.

Nelle **Pubbliche amministrazioni** l'individuazione è molto complessa, il Testo Unico ci fornisce una distinzione tra datori di lavoro pubblici e quelli privati. Il datore di lavoro privato è individuato in modo automatico dall'assetto aziendale, nel settore pubblico invece l'individuazione è molto più complessa.

La norma attribuisce all'organo di vertice dell'Amministrazione pubblica la possibilità di individuare un soggetto che possiede specifiche capacità tecniche, idoneità professionali, autonomi poteri decisionali e di spesa così da essere legittimamente "Datore di Lavoro pubblico".

La definizione precisa del datore pubblico dice che *"il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, in altre parole il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale"*¹⁶.

Nelle amministrazioni pubbliche, gli organi di governo politico hanno poteri

¹⁶http://www.unitel.it/_news24/news16/56.pdf

d'indirizzo, di dotazione organica, strumentale ed economico-finanziaria e di controllo dell'ente. Ai dirigenti pubblici è affidata la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa delle risorse assegnate sulla base del "Principio di Separazione".

Con la delega le responsabilità in materia di salute e sicurezza ricadono sul "delegato di funzione", che acquista doveri funzionali propri del datore di lavoro.

Nelle realtà lavorative pubbliche grandi e complesse i datori di lavoro ai fini della sicurezza possono essere una pluralità.

Una volta che il datore di lavoro delega la responsabilità in campo di salute e sicurezza a un altro soggetto, l'art. 16 del Testo Unico lo obbliga a vigilare sull'operato del delegato.

La delega deve essere redatta sulla base dei principi normativi stabiliti nell'art. 16 e deve possedere data certa e forma scritta¹⁷.

Nella pubblica amministrazione la delega avviene tramite atto amministrativo di collaborazione nella struttura funzionale.

In caso di omessa individuazione del datore di lavoro, o mancata conformità di legge, nella Pubblica amministrazione il datore coincide con l'organo di vertice medesimo e può essere punita.

Caso concreto:

Il tribunale di Messina sezione distaccata di Taormina nel 2006 ha condannato il sindaco di Gallodoro alla pena di 1.500,00 € per inadempimenti della normativa sulla sicurezza del lavoro.

L'ASL di Messina dopo un controllo di legge, constatando delle inosservanze, prescrive al Sindaco di adeguarsi entro 180 giorni. In seguito al mancato adeguamento con Sentenza n. 35137, Corte di Cassazione Penale, condanna il Sindaco alla sanzione, per mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi, mancata designazione dell'RSPP e nomina del Medico Competente.

Per quanto riguarda le altre tipologie di azienda abbiamo le **ditte individuali** e

¹⁷<http://www.mysolutionpost.it/archivio/lavoro/2013/09/delega-funzioni-sicurezza.aspx>

professionali in il datore di lavoro coincide con il titolare dell'impresa a lui ricadono le responsabilità.

Più complessa è l'individuazione nelle **società**, in linea generale nelle società di persone coincide con il legale rappresentante. Nelle società in nome collettivo tutti i soci sono datori di lavoro e su tutti ricadono le responsabilità, salvo chi ha rinunciato ai poteri di amministrazione attiva. Nelle società in accomandita semplice invece la qualifica è riconosciuta a chi possiede i poteri di amministrazione e cioè il socio accomandatario. Per quanto riguarda le società di capitali, analizzando il sistema di amministrazione adottato in via generale, si identifica nella figura del datore di lavoro il Presidente *pro tempore*.

4.1.3 Il Preposto

Altra figura importante cui si affida la responsabilità della sicurezza dei lavoratori è il Preposto. Persona che possiede determinate competenze professionali, e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali sorveglia l'attività lavorativa e garantisce la corretta attuazione delle direttive ricevute. Impartisce ordini e istruzioni sulle attività dei lavoratori, per essere svolto in modo sicuro, mostra come utilizzare correttamente gli impianti con idonei mezzi e dispositivi di protezione forniti dal Datore.

Le funzioni che è tenuto a compiere sono:

1. vigilanza e controllo dei lavoratori affinché rispettino le disposizioni in materia di sicurezza;
2. controlla che soltanto i lavoratori adeguatamente informati accedano a zone di esposizione a rischi gravi;
3. informa i lavoratori esposti a rischi gravi.

Al preposto sono affidate responsabilità in materia antinfortunistica mediante la legge

che lo riconosce destinatario mediante “*iure proprio*”.

Definito Responsabile di terzo livello nelle organizzazioni, esso non coincide né con Datore di lavoro né con il Dirigente.

Le figure tipiche di preposti sono:

- capo reparto;
- capo ufficio;
- capo cantiere;
- capo officina;
- assistente edile.

Questi sono i soggetti che possono essere riconosciuti preposto, in più devono possedere competenze professionali adeguate al compito, titolarità di poteri gerarchici e funzionali, frequenza a corso di formazione e apposito documento di nomina.

4.2 Diritti e doveri dei lavoratori

Subito dopo il Datore di lavoro altro soggetto importante nel campo della sicurezza è il lavoratore stesso, anche se è considerato la *parte debole* poiché dipende dal datore sia dal punto di vista organizzativo, sia economico e disciplinare.

I dipendenti per primi sono chiamati a prendersi cura della propria salute e di chi gli sta vicino, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni.

La nozione di Lavoratore è attribuita a tutti i prestatori di lavoro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione.

I lavoratori devono essere a conoscenza che hanno dei **diritti**¹⁸ a cui non possono rinunciare; primo fra tutti avere un luogo di lavoro sicuro, nel rispetto delle norme. Hanno il diritto di ricevere corrette formazioni e informazione sui rischi che l'attività

¹⁸ <http://www.anfos.it/sicurezza/diritti-doveri-lavoratori>

che svolgono possono comportare, di non subire pregiudizi in caso di astensione dal lavoro dovute a situazioni pericolose e di sottoporsi a visite mediche personali, attraverso i canali di rappresentanza.

I lavoratori hanno anche dei **doveri**, come quello di partecipare ai corsi di formazione, di adottare i dispositivi di sicurezza previsti, di sottoporsi alle visite mediche e di seguire le norme dettate dal datore di lavoro.

I rischi nelle aziende sono presenti e soprattutto sono molti, per questa ragione ogni persona deve tenere comportamenti consapevoli e adeguati prestando attenzione a tutto ciò che fa.

Si chiede poi che sia lo stesso lavoratore a collaborare e segnalare al datore di lavoro eventuali miglioramenti o mancanze del sistema, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Schematicamente gli obblighi del lavoratore¹⁹ sono:

- Collaborare con il datore di lavoro, osservando gli obblighi posti per la tutela della salute e sicurezza;
- Eleggere l'RLS;
- Rispettare le norme e le istruzioni che provengono dal datore di lavoro sul tema della protezione;
- Utilizzare in maniera adeguata le attrezzature, i mezzi, le sostanze tossiche e i dispositivi di sicurezza;
- Segnalare eventuali condizioni di pericolo e deve adoperarsi per ridurre o eliminare le situazioni di pericolo gravi o incombenti;
- Non deve rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza;
- Non deve agire autonomamente in situazioni o manovre che possono provocare pericoli agli altri lavoratori;

Deve sottoporsi ai controlli sanitari presso il Medico Competente.

¹⁹ <http://www.anfos.it/sicurezza/diritti-doveri-lavoratori>

4.3 Il Responsabile del Servizio di Previdenza e Protezione

Il Responsabile del Servizio di Previdenza e Protezione è una figura obbligatoria stabilita dal “Testo Unico”. Nominato obbligatoriamente dal datore di lavoro, deve possedere i requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, che attestino il possesso delle capacità, di assumersi le responsabilità che gli consentono di gestire tutto il sistema della prevenzione e protezione dai rischi. Esercita sia funzioni consultive sia propositive, occupandosi di:

- Rilevare i fattori di rischi, determinando specificatamente i rischi ed elabora le misure di competenza;
- Presenta i piani formativi e informativi per il personale;
- Elabora insieme al datore di lavoro tutti i dati per redigere la valutazione dei rischi.

Il Responsabile deve aver acquisito specifici requisiti professionali in materia attraverso la frequenza dei corsi di formazione, descritti nell’art. 32 del “Testo Unico” ed è necessario conseguire abilitazioni specifiche per le diverse tipologie di azienda in cui opera, sulla base dell’esposizione dei rischi e sulla base dell’evoluzione normativa che è in costante rinnovamento, per questo motivo deve partecipare a periodici corsi di aggiornamento.

Qualora ci si trovasse di fronte a un RSPP che non possiede i requisiti stabiliti dalla legge, il datore di lavoro è punito con la medesima sanzione prevista per la mancata nomina dell’RSPP in violazione dell’art. 17 (Sentenza n. 20682, 21 maggio 2014 la Corte di Cassazione).

Secondo la tipologia dell’azienda, cioè in situazioni industriali particolarmente complesse, il Responsabile può essere affiancato, da altri soggetti, come ad esempio l’Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.

La funzione del Responsabile del Servizio di Previdenza e Protezione può essere svolta anche dallo stesso datore di lavoro, previo svolgimento di uno specifico corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro di 16-48 ore e che si tratta di aziende:

- Industriali o Artigiane, con massimo 30 dipendenti;
- Agricole o Zootecniche, con 10 dipendenti;
- Ittiche, con un limite di 20 dipendenti;
- Altri settori, fino ai 200 dipendenti.

4.4 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in base alla Legge 626/1994, è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro.

Con il D.Lgs. 81/2008 si stabilisce che all'interno delle aziende sia garantita la presenza di questa figura, alla quale va assicurata dal datore di lavoro, "la formazione necessaria per gestire i rapporti con i lavoratori"²⁰ sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Rappresentante è eletto dai lavoratori, e le regole di elezione variano secondo il numero dei dipendenti aziendali.

Aziende con massimo 15 dipendenti eleggono il Rappresentante che è stato scelto tra i dipendenti. Mentre le aziende con più di 15 dipendenti, votano il Rappresentante tra i rappresentanti dei sindacati aziendali. La votazione deve avvenire in un unico giorno che vale per tutte le aziende del territorio nazionale, che corrisponde alla giornata Nazionale per la Sicurezza e la salute sul lavoro, celebrata in un giorno qualsiasi durante la Settimana Europea per la sicurezza sul lavoro.

Il numero dei Rappresentanti dei lavoratori è stabilito dalla Contrattazione collettiva, se così non fosse, il D.Lgs. 81/2008 fissa un numero minimo rapportato al numero dei dipendenti:

- n. 1 Rappresentante per meno 200 lavoratori;

²⁰ <http://www.anfos.it/sicurezza/rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza>

- n. 3 Rappresentanti per aziende da 201 a 1000 lavoratori;
- n. 6 Rappresentanti con più di 1000 lavoratori.

L'Art. 50 del D.Lgs. 81, stabilisce una serie di compiti che il Rappresentante dei lavoratori è chiamato a svolgere²¹:

- Consultazioni preventive nella valutazione dei rischi;
- Accede ai luoghi di lavoro in cui sono presenti rischi;
- Concorre alla scelta degli addetti al servizio di prevenzione;
- Compie consultazioni in merito all'organizzazione della formazione, sull'investitura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e sugli addetti al primo soccorso e a quelli per l'antincendio;
- Riceve le informazioni e i Documenti aziendali inerenti, la valutazione dei rischi e sulle misure preventive di protezione;
- Promuove, elabora, individua e attua le misure di prevenzione necessarie per la tutela e l'integrità psico-fisica dei lavoratori.
- Nel caso in cui il Rappresentante dei lavoratori verifichi che le misure di prevenzione e protezione non sono idonee può far ricorso alle autorità competenti (ASL, Direzione provinciale del lavoro, Autorità Giudiziaria).

4.5 Il Medico Competente

La figura del medico competente²² ha accompagnato l'evoluzione del contesto industriale e lavorativo italiano, inizialmente chiamato "Medico di Fabbrica", poi "medico del lavoro", oggi il Medico Competente è un libero professionista o un dipendente che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi.

Insieme al datore di lavoro e al Responsabile del servizio di prevenzione e protezione valutano i rischi, al fine di programmare, se necessario, misure per la tutela della salute

²¹ <http://www.anfos.it/sicurezza/rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza>

²² <http://www.anfos.it/sicurezza/medico-competente/>

e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Con l'art. 25²³ del D.Lgs. 81 si attribuiscono le funzioni che spettano al medico competente, che sono più ampie e maggiormente valorizzate rispetto al passato.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, svolgendo le funzioni di:

- valutazione dei rischi;
- predispone misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- esegue la sorveglianza sanitaria;
- istituisce le cartelle sanitarie dei lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria;
- svolge attività di informazione e formazione per i lavoratori;
- organizza il servizio di primo soccorso;
- sulla base dei principi della responsabilità sociale attua programmi volontari di "promozione della salute";
- effettua insieme all'RSPP i sopralluoghi.

Insieme al datore di lavoro aggiorna periodicamente, il Documento di valutazione dei Rischi, inserendo correzioni e suggerimenti e partecipa in *"modo pro-attivo"* alle riunioni periodiche che si svolgono sulla base dell'art. 35 del D. Lgs. 81/2008 una volta l'anno.

Per le aziende che hanno una classificazione di rischio, che esponga i lavoratori a pericoli per cui sono necessari controlli medici periodici, in Italia, vige l'obbligo della **Sorveglianza Sanitaria**; definita dal Testo Unico 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"*

²³ <http://www.vigilfuoco.it/asp/ReturnDocument.aspx?IdDocumento=130>, pag.13

dell'attività lavorativa"²⁴. Al Medico competente spetta in autonomia, la responsabilità di indicare gli *atti medici*, a tutela della salute e sicurezza, dei luoghi e delle modalità di svolgimento del lavoro.

Il protocollo di sorveglianza è condiviso con il Servizio di prevenzione e Protezione, e si basa su specifiche mansioni dei lavoratori interessati.

Al medico competente è attribuita la competenza dell'integrità psico-fisica del lavoratore e il D.Lgs. 81/2008 gli impone dei controlli a una periodicità minima di una volta l'anno, che può farsi più frequenti ogni qualvolta il lavoratore ne faccia richiesta o in caso di cambio di mansione che esponga il lavoratore a nuovi rischi o alla cassazione del rapporto di lavoro in fase pre-assunzione.

I sopralluoghi devono essere comunicati²⁵ al datore di lavoro, e registrati nel Documento di valutazione dei Rischi. Deve in più dare comunicazione a tutti i lavoratori interessati dei risultati della sorveglianza sanitaria.

I dati dei controlli, delle indagini mediche che il Medico competente²⁶ rileva vengono da lui registrate in apposite Cartelle Sanitarie e di Rischio, che hanno valore medico-legale e deve possedere i requisiti di "*autenticità, identità e conservazione delle modifiche*"²⁷. Al medico competente è affidata la custodia delle suddette, salvo diversa disposizione, concordata con il datore di lavoro per le strutture con più di quindici dipendenti. La firma delle cartelle

L'esito della sorveglianza sanitaria produce un risultato "d'idoneità" o "inidoneità", per la mansione specifica osservata; questo è l'unico dato personale sanitario che viene trasmesso all'azienda.

Le cartelle dovranno poi essere consegnate al datore di lavoro, in originale, qualora cessasse l'incarico.

²⁴ <http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/medici-competenti-la-cartella-sanitaria-di-rischio-AR-10262/>

²⁵ <http://www.opl.it/media/progetto%20stress%20Lavoro%20Correlato/SINTESITESTOUNICOSALUTESICUREZZALAVORO.pdf>, pag 4

²⁶ <http://www.anfos.it/sicurezza/medico-competente/>

²⁷ <http://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/settori-C-4/sanita-servizi-sociali-C-12/medici-competenti-lacartella-sanitaria-di-rischio-AR-10262/>