

## Coordinamento tavolo interistituzionale Prevenzione malattie professionali

**Prevenzione salute e sicurezza sul lavoro : Guida essenziale** per essere informati sia su fondamentali normative sia su nuove *norme giuridiche introdotte, ovvero quelli che sono i comportamenti che si devono seguire* .

**Soltanto acquisendo la dovuta e aggiornata “cultura” ognuno di noi potrà rendere il proprio lavoro più "sicuro".**

**Premessa** : La normativa che regola la materia della sicurezza sul lavoro è molto vasta e complessa e, spesso, la sua comprensione risulta complicato per tutti coloro sui quali ricadono gli obblighi relativi. Ci riferiamo ai Datori di Lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori in particolar modo a quelli di loro con minore esperienza che hanno numerosi dubbi e domande in materia. Una guida amica per rispondere proprio a questa esigenza in modo rapido ed efficace.

^ Quando si parla di sicurezza sul lavoro si fa riferimento all'insieme di misure, provvedimenti, valutazioni e monitoraggi che bisogna mettere in atto all'interno dei luoghi di lavoro per tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, proteggendoli dai rischi presenti. E' un tassello fondamentale nel quadro della corretta gestione aziendale che fa leva su due dimensioni in particolari: la **prevenzione** ovvero le misure previste per evitare che si verifichi un evento dannoso; la **protezione** ovvero le misure previste per limitare le conseguenze di un evento dannoso che si verifica; Si tratta dunque di una condizione necessaria per ogni realtà lavorativa con almeno un lavoratore.

^ La sicurezza sul lavoro è importante perché consente di eliminare, ridurre o, comunque, controllare: fattori rischio derivanti dai processi lavorativi; incidenti e infortuni per i lavoratori; l'insorgere di malattie professionali; Si rivela utile per garantire e tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori, contribuendo a creare un ambiente di lavoro tranquillo e positivo, cosa che si riflette sulla produttività e sullo sviluppo dell'azienda stessa.

^ Nel corso degli anni la normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori si è evoluta, perfezionandosi e determinandosi sempre di più, fino ad arrivare al **Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n° 81**, il cosiddetto **Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro** il quale ha sostituito, abrogato o assorbito tutte le normative precedenti. Si tratta dunque di un corpus unitario che punta semplificare e razionalizzare i diversi aspetti della materia, proponendo aggiornamenti e definendo con maggiore precisione principi, parametri, obblighi, responsabilità e sanzioni. I principi fondamentali su cui si basa tutto il sistema della sicurezza sul lavoro sono: valutare i rischi per la salute e la sicurezza presenti; eliminare o ridurre tali rischi sostituendoli alla fonte; limitare l'utilizzo di sostanze pericolose sui luoghi di lavoro; effettuare controlli sanitari periodici dei lavoratori; informare e formare i lavoratori in materia di sicurezza; informare e formare i rappresentanti della sicurezza aziendale; consultare i rappresentanti per la sicurezza e renderli partecipi della situazione aziendale; programmare e attuare misure di sicurezza adatte; vigilare sull'effettiva efficacia ed applicazione di tali misure di sicurezza.

^ Gli obblighi sanciti dal Testo Unico si applicano **in tutte le aziende in cui sia presente almeno un dipendente**. Viene fornita una definizione specifica di lavoratore, onde evitare fraintendimenti, la quale si applica a tutte le categorie di lavoratori o alle figure equiparabili, come: soci lavoratori di cooperativa o di società; tirocinanti; studenti impegnati nell'alternanza scuola-lavoro; partecipanti ai corsi di formazione professionale; volontari; lavoratori a progetto; lavoratori a chiamata; apprendisti.

\*Gli adempimenti sono diversi e l'obbligo di metterli in atto ricade nella maggior parte dei casi sul Datore di lavoro, in quanto figura come maggiore responsabilità all'interno dell'impresa.

Gli obblighi del datore di lavoro sono stabiliti all'articolo 18 del D.lgs 81/08, i principali sono: effettuare la valutazione dei rischi e redigere l'apposito documento;assicurare la presenza di un servizio di prevenzione e protezione efficace;nominare le principali figure partecipi della sicurezza;programmare e assicurare il servizio di sorveglianza sanitaria;provvedere alla fornitura dispositivi di protezione individuale e collettiva;provvedere alla formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza in base al loro ruolo e al loro grado di responsabilità. Le principali figure che hanno il dovere di contribuire a rendere efficace la sicurezza sul lavoro in azienda sono:Datore di lavoro;Dirigente per la sicurezza;Preposto per la sicurezza;Responsabile del servizio prevenzione e protezione;Addetto al servizio prevenzione e protezione;Medico Competente;Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza;Lavoratore;Addetti alle emergenze (lotta antincendio e primo soccorso).Si tratta di figure a cui il D.lgs 81 assegna compiti specifici proporzionati al loro grado di responsabilità e, soprattutto, al loro grado di formazione.**I Corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro**, i relativi aggiornamenti e, in alcuni casi, le sessioni di addestramento, **sono obbligatori per tutti i soggetti** a cui il D.Lgs 81 assegna un ruolo importante nell'organizzazione della sicurezza..Il contenuto, la durata e gli argomenti trattati variano in funzione del grado di responsabilità, dei compiti che quella figura deve svolgere e, soprattutto, variano in base al livello di rischio presente in azienda.I corsi devono tenersi in orario di lavoro e il loro costo non deve gravare sul lavoratore, ciò vuol dire che a pagarli deve essere il Datore di Lavoro. Ricordiamo che svolgere i corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro, oltre ad essere indispensabile al fine del mantenimento di tutelare la salute e l'integrità dei lavoratori, è un obbligo di legge ai sensi degli articoli 36 e 37 del D.lgs 81. **Per trasgressioni, mancanze o inadempienze sono previste delle sanzioni in capo al datore di lavoro.**

#### **Le novità normative intervenute :**

Il 22 ottobre 2021 è entrato in vigore il Decreto-Legge n. 146 sulle “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”. Al Capo III dell’articolo 13, il Decreto-Legge si sofferma sulle “Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”. La novità più significativa riguarda l’inasprimento dei presupposti per l’adozione del provvedimento cautelare di sospensione dell’attività imprenditoriale. Viene stabilito (in sostituzione dell’Art. 4 del D.Lgs n.81/08,)che ora il **provvedimento di sospensione è adottato:dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro** nel caso in cui, al momento dell’accesso ispettivo, almeno il 10% dei lavoratori presenti risulti occupato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;dai **servizi ispettivi delle ASL** o dai **Comandi provinciali dei vigili del fuoco**, nell’ambito degli accertamenti di competenza, qualora siano riscontrate una o più violazioni **gravi\*** in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, indicate dalla tabella di cui al nuovo allegato.\* Sono considerate violazioni *gravi*, tra le altre:

Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) -Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione (PEE)-Mancata formazione ed addestramento-Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile (RSPP)-Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)-Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall’alto -Mancanza di protezioni verso il vuoto-Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno -Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi-Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi-Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)-Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.

**Le differenze e novità principali rispetto alla normativa precedente sono:** l’incremento della sanzione;l’assenza di margine di discrezionalità circa l’applicazione o meno del

provvedimento di sospensione da parte degli organi di vigilanza (si noti l'utilizzo del verbo "adotta" al posto del precedente "possono adottare"); il dimezzamento della percentuale minima di lavoratori irregolari richiesta per l'applicazione della misura sanzionatoria (dal 20% passa al 10%); il divieto, per l'impresa destinataria, di contrarre con la Pubblica Amministrazione per tutto il periodo di sospensione; le condizioni per la revoca della sospensione, tra cui il pagamento di una sanzione aggiuntiva rispetto alla mera violazione, che può essere raddoppiata in caso di precedenti sospensioni; le modalità e i termini di ricorso contro la sospensione; le conseguenze per i datori di lavoro in caso di inottemperanza al provvedimento. Tra le novità : L'attribuzione all'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** delle stesse competenze in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro spettanti ai servizi SPRESAL delle ASL –Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro – con conseguente previsione di un incremento della relativa pianta organica. (Quindi l'INL non si occuperà più solo dei cantieri edili!) La definitiva messa a regime del **SINP** –Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione..L'istituzione, con apposito decreto da emanarsi entro 180 giorni, di un **Repertorio degli Organismi paritetici. La prossima Conferenza Stato-Regioni, che avverrà entro il prossimo 30 giugno**, prevede l'entrata a regime dei nuovi obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'intesa provvederà ad accorpate, rivisitare e modificare le indicazioni attuative già previste dai precedenti accordi (risalenti al 21 dicembre 2011).

Le prime indicazioni relative alle novità sono state introdotte con il Decreto Legge 146/2021 – che ha modificato l'articolo 37 del Decreto Legislativo 81/2008 – divulgate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) con la circolare 1/2022.

Per quanto riguarda il **nuovo obbligo di formazione del Datore di lavoro**, l'accordo determinerà: la durata, le modalità, i contenuti minimi e il corretto adempimento dell'obbligo di formazione.

Relativamente al **Preposto** invece, l'adeguatezza e la specificità della formazione terranno conto dei compiti introdotti nel nuovo articolo 19 del testo unico. Essi dovranno:

*“Sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti”.* [Testo unico – Modificata lett. a]

*“In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate”.* [Testo unico – Aggiunta lett. f-bis]

La circolare chiarisce inoltre che, **fino al nuovo accordo, i nuovi obblighi** in capo a tali soggetti – comprese le modalità di adempimento richieste al preposto – **relativi alla formazione interamente in presenza con cadenza almeno biennale, non possono costituire ipotesi di violazione di legge con applicazione delle relative sanzioni.**

Dunque, fino alla sottoscrizione della nuova intesa, continueranno a valere le disposizioni del 2011. Differente, invece, è la situazione per quanto concerne l'obbligo di addestramento secondo la nuova formulazione dell'articolo 37, comma 5, del testo unico.

Alla previsione che l'addestramento debba essere impartito da persona esperta e sul luogo di lavoro, è stato specificato che esso consiste: nella **prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza** di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi anche di protezione individuale, nell'**esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza** e che tali interventi «devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato».

Per le attività svolte successivamente al 21 dicembre 2021 (entrata in vigore del nuovo articolo 37 del testo unico), i contenuti dell'addestramento trovano immediata applicazione, con la conseguenza che **la violazione relativa all'assenza della prova pratica e/o della esercitazione applicata è penalmente sanzionata** con sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente (Art. 71, co. 7): arresto da tre a sei mesi-ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro

Può essere, invece, oggetto del provvedimento di disposizione (articolo 14 del decreto legislativo 124/2004) l'**eventuale mancato tracciamento delle attività addestrative:**

Provvedimento di sospensione per mancata formazione addestramento (D.Lgs.81/2008, allegato I, punto 3) – in relazione alla parte dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni – la cui revoca dipende dall'ottemperamento degli adempimenti di salute e sicurezza, con superamento della violazione e rimozione delle conseguenze pericolose. Pagamento di una sanzione amministrativa di euro 300 per ciascun lavoratore interessato dal mancato addestramento.

**\*Un recente caso di infortunio sul lavoro ha messo in luce l'evoluzione da un modello antinfortunistico "iperprotettivo" a un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra Datore di Lavoro, RSPP e lavoratore..**

Il caso riguarda l'infortunio di un operaio che – mentre era intento al tornio – al fine di prelevare il pezzo dopo la tornitura, aveva infilato la mano destra, indossante un guanto, nella zona di lavoro della macchina quando ancora gli organi erano in movimento. Il dito mignolo aveva quindi riportato la frattura scomposta della falange del 5° dito della mano destra (guarita in 98 giorni con inabilità temporanea di 40 giorni).

*La Sentenza 13 gennaio 2022, n. 836 – Corte di Cassazione Penale, sez. IV-La Corte d'appello aveva confermato la sentenza di primo grado che aveva dichiarato **Datore di Lavoro ed RSPP responsabili del reato di lesioni colpose**, per violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.*

La Cassazione penale ribalta però la sentenza di condanna, ribadendo che **il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello "iperprotettivo"**, interamente incentrato sulla figura del Datore di Lavoro – quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori – **ad un modello "collaborativo"** in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, lavoratori compresi. In tema di infortuni sul lavoro dunque, il **Datore di Lavoro** che ha: effettuato una **valutazione preventiva del rischio** connesso allo svolgimento di una determinata attività, fornito al lavoratore i relativi **dispositivi di sicurezza**, adempiuto a tutte le **obbligazioni** proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore.

Aprile 2022



Aderisce

“ COMITATO SERVIZI TERRITORIALI alle persone, alle famiglie, Dipartimento Benessere integrale (Pontificia Accademia Mariana )