

Rassegna Stampa

Organo del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro



RSPP

Rassegna Stampa sulla Prevenzione e Protezione dai rischi e danni da lavoro

Newsletter mensile contenente materiali su temi ergonomici e di prevenzione dei rischi e danni da lavoro, oltre una rassegna stampa di materiali pubblicati sui maggiori siti dedicati alla materia.

Da www.amblav.it

[Eurogip: La sottostima delle malattie professionali in 5 paesi europei.](#)

Lo studio comparativo sulle malattie professionali, messo a punto da Eurogip, rivela che il fenomeno della mancata denuncia è tutt'altro che marginale. La seconda newsletter medico legale dell'Inca 2016, a cura di Marco Bottazzi, ne traccia un quadro, prendendo in esame la situazione in cinque paesi europei: Danimarca, Francia, Italia, Spagna e Germania.

Mentre in Germania il fenomeno della sotto-dichiarazione (mancata denuncia) delle malattie professionali è ritenuto essere marginale, in Danimarca, Francia, Italia e Spagna si ammette che un numero significativo di malattie professionali sfugga alla denuncia.

Le cause sono molteplici:

- Mancanza di informazione e formazione dei medici di medicina generale in tema di malattie professionali, da cui la loro mancanza di interesse a cercare una eventuale etiologia professionale della malattia diagnosticata, a loro discolpa vi è il fatto che questi medici non conoscono spesso il luogo di lavoro dei loro pazienti ed alcune patologie – come i tumori - hanno sovente un carattere multifattoriale e si manifestano molti anni dopo l'esposizione il che non facilita il riconoscimento del legame con la attività lavorativa della vittima;
- Mancanza di informazione dei lavoratori sulla loro eventuale esposizione ai rischi e sul sistema di assicurazione specifica di cui godono le malattie professionali;
- Paura del lavoratore di perdere il posto di lavoro;
- Complessità e durata della procedura di riconoscimento, le difficoltà che si incontrano nel provare l'esposizione al rischio nell'ambito del sistema complementare di riconoscimento (mp non tabellata ndt).

Altre spiegazioni sono possibili in funzione dei paesi e degli obblighi derivanti dal sistema di denuncia ivi vigente.

I quattro paesi oggetto dello studio hanno manifestato e manifestano ancora, un interesse alla problematica della sotto-denuncia della MP. Essi hanno, spesso, tentato di misurarne l'ampiezza e di realizzare delle azioni sperimentali di lotta contro questo fenomeno... In Francia e Danimarca sono stati predisposti dei rapporti ad hoc, mentre ciò è stato fatto solo sporadicamente in Italia e Spagna.



Paolo Gentile (a cura di)

La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica.

Il volume contiene gli atti del seminario "La partecipazione dei lavoratori nell'analisi e progettazione ergonomica" realizzato da S3 Opus, con la collaborazione del Servizio Nazionale Studi e Documentazione sull'ambiente di lavoro.

Volume ebook: 2,90 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

Da www.lavoro.gov.it

[Rep. n. 20166201](#)

INTERPELLI in materia di salute e sicurezza del lavoro del 29/12/2015 - n. 13/2015. Esonero del Medico competente dalla partecipazione ai corsi di formazione per i lavoratori

Da amsacta.unibo.it

[Rep. n. 20166202](#)

Il 'vero paziente' è il lavoro. Quaderno del Programma Interdisciplinare di Ricerca "Organization and Well-being".
Bruno Maggi Università di Bologna

Da www.rs-ergonomia.com

[Rep. n. 20166203](#)

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Da www.regione.lazio.it

[Rep. n. 20166204](#)

Regione Lazio: Indicazioni per la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi realizzato secondo le Procedure Standardizzate.

Da www.puntosicuro.info

[Rep. n. 20166205](#)

Utilizzo di gas compressi.

Da www.aosp.bo.it

[Rep. n. 20166206](#)

Bombole per gas medicinali e tecnici.

Paolo Gentile (a cura di)

La partecipazione come bisogno organizzativo.

Con contributi di:

Felice Paolo Arcuri, Massimo Concetti, Biagio Rotondo, Laura Sepe, Carlo Vagnozzi, Giuseppe



Venditti.

Volume ebook: € 2,90

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)



Approfondendo... sul web

Da www.Repatorio salute.it

La figura dell'incaricato come alternativa alla stesura di un Duvri.

di Daniele Ranieri

Il DUVRI è quel documento di valutazione dei rischi previsto dalla norma (art. 26, c.3) quando nello stesso ambiente operano soggetti appartenenti a più imprese e quindi ai normali rischi propri dell'impresa si aggiungono i rischi derivanti dalle interferenze tra diverse imprese e lavoratori.

Nel cosiddetto decreto del Fare è previsto che, nei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali, il datore di lavoro possa, in alternativa alla predisposizione del DUVRI, nominare un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con altre imprese. La misura ha l'obiettivo di spostare l'attenzione dall'adempimento formale (la redazione di un documento) a quello sostanziale attraverso l'individuazione di una figura qualificata, che conosce ed è presente sul luogo di lavoro ed è, quindi, in grado di intervenire più efficacemente per evitare i rischi da interferenze.

La norma, non definisce quali siano le caratteristiche di "formazione, esperienza e competenza professionali", semplicemente rimanda in capo al DdL la responsabilità dell'individuazione della figura idonea.

Possiamo ipotizzare che la necessaria formazione dell'incaricato debba essere quella prevista dall'Accordo Stato Regioni e quindi, attualmente, quella obbligatoria per i lavoratori (quattro più quattro ore per rischio basso), quella particolare aggiuntiva per il preposto (di otto ore) e l'aggiornamento quinquennale di sei ore. Quanto all'esperienza si potrebbe fare riferimento ai tre anni previsti dal DPR n. 177/2012 per il preposto degli ambienti confinati. Ma siamo nel campo della pura

speculazione. Per dare certezza e omogeneità sarà bene che si provveda quanto prima a dare una indicazione sui contenuti introdotti dal Decreto.

Un secondo problema deriva dall'aspetto rischio basso. Infatti il rischio da interferenze e il livello di rischio dell'appalto non è determinato solamente dal livello di rischio dell'attività del committente, ma anche da quello relativo alle attività svolte dalle imprese o dai lavoratori autonomi cui vengono affidati lavori, le opere o i servizi. Quest'ultime potrebbero anche essere a rischio medio/alto. In questo caso ci si troverebbe di fronte al caso di un incaricato che abituato ad una attività a basso rischio deve vigilare sulle interferenze di attività ad alto rischio, cosa per lui né semplice né facile.

Un terzo elemento riguarda le modalità di affidamento dell'incarico che dovranno seguire quelle descritte dall'art. 16 (deleghe di funzione). L'incaricato dovrà essere attribuito per iscritto e con data certa e l'interessato successivamente procederà all'accettazione con modalità analoghe.

Il contratto relativo all'affidamento del lavoro/servizio/fornitura, nel quale sarà data chiara evidenza all'individuazione dell'incaricato, dovrà attribuire al medesimo poteri di coordinamento per la sicurezza ampi e ben definiti, analogamente a quanto avviene nel caso del cantiere per il Coordinatore della sicurezza per l'esecuzione dei lavori (CSE), figura che, concettualmente, corrisponde alla nuova figura dell'incaricato.

Dell'individuazione dell'incaricato o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. Ovviamente, questa misura non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. La semplificazione dei modelli diventerà operativa a seguito dell'adozione dell'apposito decreto e dell'individuazione dei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali.



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da www.quotidianosicurezza.it
[Ci sono i presidi antinfortunistici ma il datore di lavoro non ne impone l'uso.](#) Di Enzo Gonano

Ha ricorso nei vari gradi di giudizio un datore di lavoro, inizialmente condannato come responsabile del reato di cui all'art.590, 3° c. per aver omesso, per colpa generica e in specifica violazione dell'art. 56 DPR 164/56, di dotare di parapetto e tavola fermapiede laterale il ponteggio del cantiere di lavoro sul quale, a causa della circostanza, un operaio subì un infortunio. Per il quale chiese la condanna che provocò l'iniziativa del ricorrente.

In Cassazione (C. Penale, Sez. 4, 18 gennaio 2016, n. 1841) il ricorso è stato riconosciuto inammissibile confermando quanto assunto dalla Corte territoriale in ordine alla mancanza,

imputabile al datore di lavoro, dei presidi antinfortunistici: il datore di lavoro non doveva consentire che i dipendenti lavorassero in tale situazione di pericolo.

Così, come datore di lavoro, l'interessato al ricorso "aveva pacificamente assunto una posizione di garanzia, che ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. gli imponeva di adottare adeguate misure di sicurezza in cantiere:

sia dotando il ponteggio dei prescritti parapetto e tavola fermapiede;

sia imponendo l'uso di cinture di sicurezza, per prassi non indossate dai dipendenti".

"La Corte di Firenze, aggiunge la sentenza della Cassazione... ha ritenuto correttamente che non era sufficiente, per escludere la colpa del datore di lavoro, che le cinture di sicurezza fossero presenti in cantiere, sussistendo preciso obbligo dello stesso, di assicurarsi che venissero effettivamente indossate".



Paolo Gentile (a cura di)

La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale nel lavoro che cambia.

Iniziativa nell'ambito della campagna europea 2014-2015: Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato.

con contributi di: Fernando Cecchini, Vindice Deplano, Marco Immordino, Walter Lamanna, Roberto Panzarani.

Volume ebook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

Da www.quotidianosicurezza.it
[I contenuti del Dvr, le necessarie istruzioni del datore di lavoro, ruolo Rspg.](#) Di Enzo

Gonano

Il Tribunale di Brescia aveva dichiarato in primo grado responsabili del reato di cui all' art. 590 commi 2 e 3 cod. pen. un datore di lavoro in quanto direttore tecnico dello stabilimento con delega specifica in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e il Rspg in quanto avevano causato, per colpa, a un lavoratore dipendente lesioni personali gravi con conseguente incapacità di attendere alle ordinarie.

La colpa del datore di lavoro è consentita nella violazione degli artt. 28 comma 2 lettera b) e d) del TU 81/08, in quanto il documento di valutazione dei rischi non conteneva l'indicazione delle misure e procedure di prevenzione e di protezione concrete ed efficaci per le attività di carico e scarico dei cilindri di grosse dimensioni dalle macchine utensili per ogni turno lavorativo e non conteneva inoltre, l'indicazione delle misure idonee a ridurre al minimo i possibili rischi di investimento dei pesanti carichi sospesi, trattandosi di attività pericolosa comportante gravi rischi di investimento per gli operatori.

La sentenza della Cassazione Penale, Sez. 4, 13 gennaio 2016, n. 1036 rileva che "i giudici di merito hanno dato conto della insufficienza del divieto imposto ai dipendenti nel documento di valutazione dei rischi di guidare con le mani i carichi sospesi non accompagnato da alcuna indicazione in positivo sul come agire in quella situazione". Ciò equivaleva, per i giudici, a segnalare il pericolo senza però spiegare come ci si dovesse comportare per evitarlo nell'eseguire la lavorazione".

La Cassazione, nel respingere il ricorso, ha anche sottolineato un altro elemento incompatibile... la mancata presenza del datore di lavoro in cantiere che non avrebbe mai potuto sperimentare personalmente l'esistenza del problema di impercettibili oscillazioni" nelle strutture operative che

avrebbero causato il danno oggetto di sentenza e di successivo ricorso.

Sulla nullità della sentenza di condanna la Cassazione ha deciso per "violazione di legge, in relazione all'art. 27 Cost., agli artt. 40, comma 2 e 43, cod. pen., e agli artt. 15, lett. b), 17 e 28 del TU 81/08 ma anche con riferimento dell'art. 606, comma 1, lett. e) cod. proc. pen., per contraddittorietà della motivazione, in relazione all'estensione dell'obbligo impeditivo in capo al datore di lavoro delegante in tema di causalità omissiva e all'estensione delle disposizioni cautelari applicabili ai fini del rimprovero per colpa".

Il datore di lavoro, inoltre, "nell'imporre uno specifico divieto a scopo antinfortunistico, senza fornire quindi istruzioni alternative, non poteva non avvedersi del fatto che veniva in sostanza devoluto agli stessi lavoratori (come era avvenuto nel fatto in questione) scegliere la maniera con cui ovviare alle problematiche connesse al lavoro da svolgere". Infatti, i lavoratori, perché non erano stati messi loro a disposizione strumenti alternativi, avevano deciso di contravvenire a quel divieto.

"Ugualmente illogica sarebbe la motivazione laddove affermasse che la comprovata effettività della delega di funzioni al Rspg " non inciderebbe in alcun modo sul percorso logico che porta all'affermazione della responsabilità del datore di lavoro.

Su quest'ultimo argomento la Corte ribadisce principi più volte espressi. "Il Rspg è un mero ausiliario del datore di lavoro privo di autonomi poteri decisionali e non è dunque destinatario degli obblighi dettati dalla legge in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle sanzioni, penali e amministrative, previste per la loro violazione. Ciò non esclude peraltro secondo il richiamato dictum la sua responsabilità penale per l'infortunio conseguito alla mancata adozione di una misura prevenzionale, qualora si accerti che lo stesso abbia indotto il datore di lavoro all'emissione, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale".

Collana Ergonomia, salute e sicurezza



Paolo Gentile

Ergonomia della manutenzione

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 4,50 €

Per acquisti on line www.edizionipalimpsesto.it

Appuntamenti



Maranello (MO) 11 febbraio 2016 - dalle ore 14.30 alle ore 18.00

[Reach e CLP, miscele o articoli: come tutelare la salute dei lavoratori a prescindere.](#)

Sala Rossa - Ferrari SpA - Via Enzo Ferrari

Milano 4 marzo 2016 – dalle ore 9.00 alle ore 17.30

I Seminari SNOP di confronto operativo

[Infortuni sul lavoro : programmazione degli interventi, comunicazione.](#)

FAST – piazzale Morandi 2

PROGRAMMA DELLE INIZIATIVE

S3 Opus realizza con continuità corsi presso la propria sede, ma è possibile progettare e realizzare presso le aziende tutte le attività didattiche per la formazione obbligatoria e gli aggiornamenti previsti dal D.Lgs.81/08 per:

- lavoratori,
- preposti,
- dirigenti,
- RLS,
- addetti antincendio,
- addetti primo soccorso,
- RSPP/ASPP.

Ogni mese iniziano nuovi corsi. Per prenotazioni, iscrizioni ed informazioni

Telefono: 06.69190426

Fax: 06.62209383

E-mail: info@s3opus.it



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

Paolo Gentile

La fabbrica e l'accademia - Lezioni di ergonomia

con prefazione di Renzo Raimondi

Volume a stampa: 12,50 € - Volume eBook: 8,00 €

Per ordini di acquisto e informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it

OSSERVATORIO

In questa rubrica ospitiamo contributi e segnalazioni che provengono dai nostri lettori, in questo numero presentiamo due contributi di Pietro Ferrari:

In tema di valore etico della salute e sicurezza sul lavoro.

Di fronte al profilarsi di pericolose involuzioni -anche in sede di Commissione europea- rispetto alle politiche di prevenzione e protezione in ambito lavorativo, è forse non inutile fermarsi a considerare quello che deve essere il valore etico attribuibile alla sicurezza sul lavoro (altri ha detto, e dirà, sul valore propriamente economico).

Se davvero vogliamo ragionare, oggi, intorno al tema del **valore etico della sicurezza sul lavoro**, non possiamo esimerci dallo sforzo di individuare, di "ricostruire" la traccia storica che ci consenta di articolare il discorso.

E' una traccia <antica> e di straordinaria importanza quella che si vuole considerare: essa rappresenta il solco tracciato molti anni fa dalla Costituzione della Repubblica per regolare il nostro vivere civile e democratico.

Perché dunque partire dalla Costituzione? E cosa rappresenta la nostra Costituzione?

Le Costituzioni, in generale, rappresentano le regole fondamentali che una organizzazione sociale complessa, qual'è lo stato democratico moderno, adotta per regolare il proprio funzionamento.

Ma la nostra Costituzione ha, in più, una caratteristica: essa è nata, alla fine della tragica esperienza della seconda guerra mondiale, dalla lotta di resistenza.

In questa lotta, i lavoratori (operai e contadini) hanno svolto, con le proprie organizzazioni, un ruolo fondamentale ed hanno pagato un grave prezzo per giungere al giorno della Liberazione.

Con questa lunga lotta, infine vittoriosa, la classe dei lavoratori si è emancipata definitivamente dalla condizione di subalternità, ponendo la dignità ed il valore del suo ruolo quale base fondante della convivenza sociale.

E' per questo che nel primo articolo dei Principi Fondamentali la Carta Costituzionale stabilisce che "*L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro*". A differenza di quanto stabilito nel previgente "Statuto Albertino", all'interno del quale il cardine del sistema dei diritti statutari era costituito dal diritto di proprietà.

Ma facciamo ora un passo indietro e torniamo a quella fase storica denominata "Periodo costituzionale transitorio" che è compresa tra il 25 luglio 1943 (caduta del governo fascista, arresto di Mussolini e nomina del generale Badoglio quale capo del Governo) ed il 1° gennaio 1948 (entrata in vigore della Costituzione).

Nel periodo compreso tra la caduta del governo fascista e l'ingresso a Roma delle truppe alleate (4 giugno 1944) si affermò un nuovo soggetto politico unitario, il CLN (Comitato di Liberazione Nazionale) il quale raggruppava i partiti e le forze che dalla clandestinità avevano combattuto prima il regime fascista, eppoi l'occupazione nazi-fascista.

Dopo la liberazione di Roma il CLN entrò a far parte del nuovo governo ed il suo presidente, Ivanoe Bonomi, fu nominato Presidente del Consiglio. Nel frattempo continuavano però l'occupazione nazifascista e la lotta partigiana nel nord dell'Italia laddove operava, in clandestinità, il CLN - Alta Italia.

L'anno successivo, conclusa vittoriosamente la lotta di liberazione (25 aprile 1945), gran parte del territorio nazionale veniva ricondotto sotto l'autorità formale del governo "romano" e la sovranità formale del Re. Nuovo Presidente del Consiglio venne nominato Ferruccio Parri, comandante partigiano del Partito d'Azione, il quale provvide a istituire il Ministero per la Costituente con il compito di raccogliere e coordinare i materiali necessari per il lavoro di elaborazione e stesura che l'Assemblea Costituente sarebbe stata chiamata a svolgere.

Le elezioni del 2 giugno 1946 che chiamavano i cittadini -e per la prima volta le donne- al voto, li impegnavano a effettuare la scelta tra monarchia e repubblica e, altresì, a scegliere i componenti dell'Assemblea Costituente: vinse la scelta repubblicana (con 12.717.923 voti contro 10.719.284) e venne eletta l'Assemblea, con l'assegnazione dei 556 seggi alle diverse parti politiche.

L'Assemblea Costituente della Repubblica Italiana cominciò i suoi lavori il 25 giugno 1946 in quanto organo preposto alla stesura di una Carta Costituzionale per la nuova forma dello Stato italiano: la Repubblica democratica.

La Commissione incaricata di stendere il progetto generale (cd. "commissione dei 75") concluse i suoi lavori nel gennaio 1947. Dopodiché (marzo '47) iniziò il dibattito sul testo in sessione plenaria.

Qual'è dunque il compito che si poneva ai costituenti? e come lo affrontarono?

In primo luogo si poneva il difficile compito di ricostituire il tessuto sociale e identitario, dopo le tragiche lacerazioni prodotte dalla guerra. Si trattava, perciò, anche di portare a compimento il

difficile processo di riconciliazione nazionale; condizione, questa, necessaria non soltanto per giungere a sentirsi tutti <cittadini della stessa nazione> ma, altresì, per poter avviare il faticoso percorso della ricostruzione materiale ed economica.

Per giungere a ciò i padri costituenti compresero che avrebbero dovuto formulare, nel testo costituzionale, *"i diritti inalienabili e imprescrittibili della persona umana come presupposto e limite legale permanente all'esercizio di ogni pubblico potere"*, prima ancora che le parti relative ai rapporti civili, economici e di ordinamento della Repubblica.

E compresero (nonostante l'ultima lacerazione nel frattempo intervenuta con la rottura del *Patto di unità nazionale*) che questo obiettivo generale si sarebbe potuto raggiungere soltanto tramite lo strumento del compromesso, utilizzato per mediare e comporre le diverse posizioni.

C'è però compromesso e compromesso!

Nel caso dei costituenti si trattò di un compromesso alto. Perché essi si sentirono pienamente investiti del compito straordinario al quale venivano chiamati in quel preciso frangente storico e lo affrontarono con un atteggiamento che non è retorico definire sacrale. Come ebbe a dire uno di essi *"La Costituzione è veramente una cosa sacra; la Costituzione è per il popolo la legge propria che lo garantisce e lo tutela; è la legge che esso primieramente si dà e che scaturisce dalla sua situazione storica, dalle sue esigenze morali e religiose e da tutto quell'insieme che forma il popolo stesso. Noi dobbiamo dare a questa Costituzione un prestigio di fronte al paese che la renda veramente sacra."*

La Costituzione della Repubblica Italiana entrò in vigore il 1 gennaio 1948.

Se torniamo ora a cercare di stabilire le connessioni rispetto a quello che è il nostro argomento - cioè che cosa si voglia e si debba intendere per valore etico della sicurezza sul lavoro-, dobbiamo subito verificare il dettato costituzionale nelle formulazioni dettate nei suoi "Principi Fondamentali" (artt. da 1 a 12), eppoi le parti in cui definisce i diritti e i doveri dei cittadini (artt. da 13 a 54).

Art. 1

- **L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.**
- **La sovranità appartiene al popolo che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.**

Art. 2

- **La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, ...**

Art. 3

- **Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale** e sono eguali davanti alla legge, ...
- **E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana** ...

Art. 4

- **La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.**
- Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 32

- **La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività**, e garantisce cure gratuite agli indigenti. -

Art. 35

- **La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.**
- Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori
-

Art. 37

- La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. **Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.**
- ...

Art. 41

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

Vediamo dunque come la nostra Costituzione stabilisca qui -per quanto di interesse al nostro ragionamento- alcuni diritti fondamentali e, in quanto tali, inalienabili e garantiti (art. 2). Vale a dire, diritti cd. indisponibili.

Essi sono: il diritto alla salute (artt. 2, 32, 35, 37, 41), il diritto al lavoro (artt. 1, 2, , 4, 35, 37, 41), la pari dignità sociale di tutti i cittadini (artt. 3, 4).

Non è difficile notare quanto già accennato all'inizio rispetto alla nuova dignità conquistata dal ruolo del lavoratore. Notare cioè come il complesso degli articoli citati vada a reticolare una sorta di <combinato disposto> che concorre a definire il principio, riconosciuto e garantito dalla Repubblica Italiana su decisione del Legislatore costituzionale (art. 2), ad avere un lavoro che sia sano, sicuro e dignitoso.

La stessa importantissima iniziativa economica/imprenditoriale è sottoposta al limite di non potersi svolgere in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza e alla dignità del lavoratore (art. 41). Sotto questo aspetto, decisivo risulta quanto dettato dall'art. 2087 del codice civile (1942); articolo ormai considerato universalmente come <norma di chiusura> rispetto alla legislazione e alle politiche di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Ma il dettato costituzionale dice un'altra cosa ancora, anch'essa decisiva: dice che non solo la salute (e dunque la salute e sicurezza sul lavoro) è un diritto fondamentale dell'individuo ma che, nel contempo, essa è un interesse fondamentale della collettività (art. 32). Dunque la condizione di salute del singolo lavoratore -come di qualunque cittadino- è un problema per tutta la collettività ed ha perciò diritto alla tutela più alta prevista dalla norma superprimaria, la Costituzione appunto.

E' su queste fondamenta che nel decennio successivo alla entrata in vigore della Costituzione si svilupperà una legislazione -molto avanzata per quel tempo- in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori nell'ambiente di lavoro (la cosiddetta "legislazione tecnica" della metà degli anni '50) sotto forma prevalentemente di DPR (Decreto del Presidente della Repubblica).

Fondamentali il DPR 547/55 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", il DPR 164/56 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni" e il DPR 303/56 "Norme generali per l'igiene del lavoro"

Caratteristica di questo tipo di legislazione era quella di essere di tipo **impositivo**. Essa imponeva cioè al datore di lavoro una serie puntuale di obblighi da rispettare e/o di misure da adottare, ad es. con riguardo alle protezioni nei macchinari o all'igiene degli ambienti, la cui violazione costituiva violazione di legge diversamente sanzionata, anche con sanzioni penali. Il lavoratore, per suo conto, doveva limitarsi ad ubbidire alle eventuali disposizioni impartite dal datore di lavoro. E comunque a rispettare gli apprestamenti protettivi adottati.

In generale è da riconoscere che questo sistema di normative ha rappresentato, in qualche misura, un elemento di protezione che ha mantenuto la sua validità praticamente fino ai nostri giorni. L'abrogazione di quel sistema avverrà solo con l'emanazione del Dlgs. 81/08 (ma consistenti tracce "tecniche" sono ancora rinvenibili nei suoi Allegati).

Si dovranno attendere circa 40 anni perché, con il decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, questa logica venisse capovolta in positivo. Anche se, per il vero, la legge 300/70 (cd. Statuto dei lavoratori) col suo art. 9 aveva in certa misura prefigurato e anticipato la futura direttrice comunitaria.

Art. 9.

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Il D.Lgs. 626/94 venne emanato in (tardo) accoglimento della Direttiva della Comunità Economica Europea n. 391 del giugno 1989 "Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro". La norma comunitaria obbliga infatti gli Stati membri a recepire nelle rispettive legislazioni le Direttive europee.

Naturalmente, rispetto alle diverse materie, la Direttiva Comunitaria si limita a dettare le condizioni generali minime e inderogabili rispetto alle quali gli Stati membri sono chiamati al recepimento,

adeguandole alle normazioni nazionali. Senza dunque poter trascurare o stravolgere le indicazioni generali dettate dalla Direttiva. Vale infatti il divieto espresso all'abbassamento delle tutele.

Il D.Lgs. 626 ha capovolto il modo di concepire la problematica della prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (avrebbe anzi dovuto cambiarne radicalmente l'approccio).

Questa, infatti, non è più relegata al solo rispetto, da parte del datore di lavoro, di una serie di norme a carattere "tecnico" (e al conseguente obbligo di disciplina da parte dei lavoratori) ma si espande a tutti gli attori -nuovi- della prevenzione nei luoghi di lavoro e a **tutti** i rischi individuabili in ogni specifica realtà.

Anzi proprio questa "**partecipazione equilibrata**" (per usare il linguaggio della Direttiva 89/391/CEE) è la condizione essenziale perché il sistema della prevenzione possa operare correttamente.

Tra le nuove figure previste dal D.Lgs. 626 si segnalano il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP), con il compito di collaborare con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e nella elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi e di coordinare il servizio di prevenzione e protezione nelle figure degli addetti (ASPP); il medico competente (MC), che partecipa alla valutazione dei rischi e provvede alla sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente; il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il quale deve ricevere, a cura del datore di lavoro, una adeguata e specifica formazione, venire consultato rispetto alla valutazione dei rischi e ai programmi della prevenzione e che, più in generale, ha il compito di verificare che le condizioni di tutela vengano adottate e costantemente rispettate.

Per la prima volta, il D.Lgs. 626 prevede anche l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ai lavoratori una informazione e formazione sufficienti, adeguate e non episodiche.

Nei suoi circa 14 anni di vigenza, il D.Lgs. 626/94 (con le modifiche e integrazioni successivamente intervenute sul testo originario) ha offerto grandi possibilità per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e suscitato negli RLS sensibili aspettative in questo senso.

Purtroppo, pur riconoscendo al decreto una funzione protettiva e -grazie all'apparato sanzionatorio- deterrente rispetto alle ipotesi di violazione, pur riconoscendo agli enti istituzionalmente preposti alla vigilanza (in primo luogo i Servizi di Prevenzione delle ASL) un impegno significativo, ciò che è venuto a mancare è stato proprio lo spirito collaborativo che informava la legge e, prima ancora, la direttiva comunitaria, la quale rappresenta fonte primaria e inderogabile.

In via generale non è stata cioè superata, da parte delle imprese, la diffidenza nel far partecipare i lavoratori e le loro rappresentanze alla organizzazione della prevenzione; anche perché, non di rado, quest'ultima risultava ignorata, o percepita come costo "non sostenibile" e inutile aggravio burocratico. (non pare inutile richiamare, in questo contesto, l'inattuata previsione costituzionale dell'art. 46: "*Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.*")

A ciò si aggiunga che, permanendo in vigore tutta la complessa decretazione degli anni '50 e quella via via succedutasi, s'era venuta a determinare una sorta di iperfetazione di leggi e regolamenti che rendevano la materia di difficile accessibilità e interpretazione.

Il problema che, a quest'altezza, si poneva al legislatore, era quello di accorpate, armonizzandola ed integrandola, una legislazione/normazione vasta e complessa; per di più soggetta, a progressive rivisitazioni e modifiche.

Tale problema, a dire il vero, era già stato posto dalla legge di riforma sanitaria del 1978 (la 833/78 "*Istituzione del servizio sanitario nazionale*") nella parte in cui sollecitava il legislatore a procedere ad un riassetto e a una rivisitazione della materia.

A partire da allora, si succedettero diverse prefigurazioni di "riforma" e una proposta organica (ma scellerata) di Testo Unico che il governo del 2005 fu poi costretto a ritirare, sostanzialmente in conseguenza della pronuncia sfavorevole del Consiglio di Stato e del parere negativo delle Regioni.

Quella esigenza, posta già dalla legge del 1978, venne finalmente risolta dal legislatore del 2008 con l'emanazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81, che si presentava fattualmente come Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro pur non avendone qualificazione formale, soddisfaceva alla delega formulata un anno prima dalla legge 123/07 "*Misure in tema di salute e sicurezza e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*".

Art.1

Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, ...

Cosa fa il D.Lgs. 81/08, modificato dal decreto integrativo e correttivo 106/09?

Esso adempie al compito di rendere omogenea ed aggiornata (rispetto alle direttive comunitarie, alla normazione tecnica internazionale ed alla giurisprudenza consolidata) tutta la materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Dunque anche abolendo grandissima parte della precedente legislazione di riferimento o, per certa parte, incorporandola.

Non è qui compito di addentrarci in specifiche valutazioni dei contenuti del Testo Unico.

Nostro compito è invece quello di individuare gli elementi di tali contenuti che possano riconnetterci al ragionamento su che cosa debba intendersi per <valore etico della sicurezza>.

Tali elementi sono quelli che "riassumono" e richiamano il dettato -e lo spirito- costituzionale, saldando (soprattutto) gli articoli 35 e 41 della Costituzione con la norma generale stabilita dall'art. 2087 del codice civile.

Richiamiamoli brevemente:

- *la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività;*

- *l'iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recar danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana;*

- *l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.*

Ecco dunque che l'art. 15 del D.Lgs. 81/08 elencando diffusamente le misure di tutela definisce il sovraordinato obbligo generale di sicurezza posto a carico del datore di lavoro dall'art. 2087. In primo luogo nei confronti dei lavoratori; e però anche nei confronti di terzi -presenti sul luogo di lavoro- e dell'ambiente esterno (si pensi solo ai danni da emissioni nocive o da smaltimento di rifiuti tossici).

E tuttavia anche il lavoratore è sottoposto all'obbligo di sicurezza: nei confronti di sé stesso, come nei confronti dei colleghi di lavoro, come nei confronti di terzi, ad es. lavoratori di altre imprese che si trovino a operare su quel luogo di lavoro, visitatori, clienti etc. .

Ciò proprio perché la salute -che è un bene indisponibile (cioè non riducibile, né contrattabile)- non rappresenta soltanto un diritto fondamentale dell'individuo (si parla, giuridicamente, di diritto soggettivo perfetto) ma, nel contempo, rappresenta un interesse altrettanto fondamentale per la collettività; basti pensare agli altissimi costi umani, sociali ed economici degli infortuni e delle malattie professionali.

E' per questo che l'art. 20 del D.Lgs. 81/08 procede a definire gli obblighi dei lavoratori, indicando nel primo comma l'obbligo generale:

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Vediamo dunque come il cerchio del ragionamento vada a chiudersi.

Abbiamo percorso e considerato, sia pure in modo estremamente sintetico, una <lunga storia>.

E' la nostra storia. Quella dei nostri padri e dei "padri" costituenti.

Storia fatta dalle donne e dagli uomini di questa Repubblica (*res publica*) democratica (*démokratía*)¹, dalle loro intelligenze e dalla loro passione, per una società progressiva.

Certamente di faticoso avanzamento sociale, del tutto diverso dalle "magnifiche sorti e progressive" della celebre critica leopardiana.

In questo senso, dobbiamo intendere l'etica, sul piano socio-politico, come il complesso delle leggi più nobili delle quali una società si dota per regolare il proprio svolgimento.

E invece, sul piano morale, essa deve intendersi -secondo le parole di Antigone nella grande tragedia di Sofocle-, come le "eterne leggi non scritte".



Per essere sempre aggiornato sulle novità pubblicate sul sito: [Seguici su Twitter.](#)

¹ Rispettivamente: *cosa pubblica e potere del popolo*, dunque governo da parte del popolo della cosa pubblica; in questo senso anche *costituzione democratica* (cfr. *politeia* -che è il termine platonico tradotto come "Repubblica"-, in L. Rocci. diz. Greco-Italiano: b) spec. *governo democratico; costituzione democratica; repubblica*, Isocrate; Seneca; Demostene).

Abrogazione del registro infortuni: ragioniamoci.

Il D.Lgs. 151/2015, l'ultimo dei quattro decreti attuativi del Jobs act (cd. Decreto semplificazione), col suo art. 21, comma 4, ha abrogato il registro degli infortuni.

Art. 21

Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

4. A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

Il decreto, del 14 settembre 2015, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.221 del 23 settembre; l'abrogazione dell'obbligo è perciò operante dal 23 dicembre 2015.

La storia dell'istituto -da ripercorrere qui brevemente- è abbastanza nota. Esso è posto per la prima volta con l'art. 403 del D.P.R. 547/1955 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro"):

ART. 403 Registro infortuni

Le aziende soggette al presente decreto devono tenere un registro, nel quale siano annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori dipendenti, che comportino una assenza dal lavoro superiore ai tre giorni compreso quello dell'evento.

Su detto registro, che deve essere conforme al modello stabilito con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione di cui all'art. 393, devono essere indicati oltre al nome, cognome e qualifica professionale dell'infortunato, la causa e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il registro infortuni deve essere tenuto a disposizione degli Ispettori del lavoro sul luogo di lavoro.

Successivamente, l'art. 4, comma 5, lett. o) del D.Lgs. 626/94 confermerà l'obbligo; pur all'interno della problematica titolazione che poneva tale obbligo in capo anche al dirigente e al preposto:

Art. 4.

Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

5. Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto che esercitano, dirigono o sovrintendono le attività indicate all'art. 1, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, adottano le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare:

o) tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. ...

L'incongruenza verrà superata con l'art. 3, comma 5, del D.Lgs. 242/1996 ("Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"):

Art. 3.

Obblighi del datore di lavoro del dirigente e del preposto

1. L'art. 4 del decreto legislativo n. 626/1994, è sostituito dal seguente:

5. Il **datore di lavoro** adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:

o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. ...

Frattanto la sanzione, di natura penale nel DPR 547/55,² era stata trasformata in illecito amministrativo dal D.Lgs. 626/94.

Il D.Lgs. 626 esce il 19 settembre 1994 (in G.U. n.265 del 12 novembre). Non passano tre mesi e - con mirabile coordinazione non estranea al nostro legislatore- il D.Lgs. 758/94 del 19 dicembre 1994 ("Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro"; in G.U. n.21 del 26 gennaio 1995) interviene a stabilire che:

Art. 26.

Sanzioni penali

4. Il primo comma dell'art. 389 [Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti - ndr] del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è così modificato:

c) nella lettera c) [che interessava anche l'art. 403, ovvero la tenuta del registro degli infortuni - ndr], le parole: "con l'ammenda da lire 250.000 a lire 500.000" sono sostituite con

² reato contravvenzionale, punito secondo l'art. 389, lett. c), con l'ammenda da lire 59.000 a lire 100.000

le seguenti: "con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni";

Da allora trascorrono una quindicina di mesi prima che il sopra citato D.Lgs. 242/96, nell'allargare l'obbligo di registrazione agli "infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno", ri-confermi tranquillamente la sanzione amministrativa³ stabilita nel D.Lgs. 626/94, all'art. 89 ("Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti").

Il D.Lgs. 81/08, all'art. 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente), c. 1, lett. r), mantiene implicitamente l'obbligo del Registro infortuni, riconoscendone al c. 1-bis la natura transitoria:

L'obbligo [nuovo] di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4. [SINP-ndr]

Articolo 8 - Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

1. È istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro...

4. Con decreto del Ministro del lavoro, ...da adottarsi entro 180 giorni dalla data dell'entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati. ..."

Ne conferma invece l'attualità insieme alla natura transitoria all'art. 53, c. 6:

6. Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, [SINP] del presente decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni..

Con l'art. 55 (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente), c. 5, il D.Lgs. 81/08 torna ad applicare la sanzione amministrativa.

Avendo stabilito i diversi fini della comunicazione (statistico quello relativo all'assenza per almeno un giorno, escluso quello dell'evento; assicurativo quello relativo "agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni"), applica le diverse sanzioni:

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro⁴ per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, ...

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro⁵ per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere .. e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, ...

A quasi otto anni di distanza, il SINP non è ancora stato costituito, anche se operativamente già sono attivi una serie di canali intercomunicativi che esso doveva assicurare.

Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 8, il SINP doveva essere istituito "al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ..e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate."

A conclusione di questo rapido excursus -e di specifica importanza al prosieguo del ragionamento- va ricordato che il D.Lgs. 626/94 s.m.i. stabiliva esplicitamente il diritto del RLS alla consultazione del registro:

Art. 19 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro..

³ D.Lgs. 242/96, art. 22 (Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti), c. 3: "Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire sei milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettera o), ..."; idem D.Lgs. 626/94, art. 89, c. 3 (Si noti che mentre l'art. 3, c. 5, del decreto 242/96 attribuisce l'obbligo al solo datore di lavoro, il suo art. 22, c. 3, lo attribuisce a "datore di lavoro ed il dirigente").

⁴ Dopo la riduzione operata dall'art. 32 (Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) del D.Lgs. 106/09.

⁵ Dopo la riduzione operata dall'art. 32 (Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) del D.Lgs. 106/09.

E al comma 1, lett. e) del medesimo articolo, stabiliva che il RLS "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, **nonché quelle inerenti** le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, **gli infortuni** e le malattie professionali;"

La legge di delega, Legge 3 agosto 2007, n. 123 ("Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"), art. 3, c. 1, lett. e), deciderà addirittura l'obbligo di consegna del registro infortuni al RLS:

Art. 3

Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

1. Al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

e) all'articolo 19, il comma 5 e' sostituito dal seguente:

"5. Il datore di lavoro e' tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o).;"

Con l'attuazione della delega da parte del D.Lgs. 81/08, abbiamo visto, l'istituto assume carattere transitorio, in attesa della costituzione del SINP. Eppure il legislatore del 2008/2009 si pone il problema del diritto di accesso al registro da parte del RLS, e lo risolve con l'art. 18, c. 1, lett.o): "...consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);", **cioè ai dati relativi agli infortuni sul lavoro oggetto della trasmissione in via telematica all'INAIL.**

Esso inoltre, nell'art. 50 ("Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"), c. 1, lett. e), pone la medesima disposizione del 626/94: "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente... agli infortuni..".

Entrando ora nel vivo della problematica, pare evidente la "prova muscolare" dell'attuale legislatore, anche nella formulazione secca dell'art. 21, c. 4, del cd. <decreto semplificazione>.

Tuttavia, un approccio basato su ragionevolezza dovrà riconoscere che le derivazioni da tale norma potranno avere ricadute positive, ad esempio nella pratica degli Organi di vigilanza.

Ciò che invece pare non esser stato considerato (ed è precisamente il compito che si era posto il legislatore delegante del 2007) è che la consultazione del registro degli infortuni rappresenta parte essenziale della "cassetta degli attrezzi" del RLS. Rappresenta cioè uno strumento fondamentale di verifica sull'efficacia della politica aziendale di prevenzione.

Suonano perciò poco comprensibili, e paiono non proprio lungimiranti, certi giubili immediatamente successivi all'emanazione del provvedimento e relativi alla soppressione di **"un adempimento da più parti ritenuto ormai inutile"**.

Seguiti -nella logica del <niente prigionieri>- da considerazioni del tipo: poiché il DPR 547/55, il D.Lgs. 626/94 e lo stesso D.Lgs. 151/15 fanno riferimento all'obbligo di "tenere" il registro degli infortuni, dovrà conseguire che il datore di lavoro sia sollevato dall'obbligo non solo, dopo il 23 dicembre 2015, di istituirlo ma anche di conservarlo, di mantenerlo in quanto "storico" degli eventi accaduti prima dell'abrogazione.

Fortunatamente, a fare un po' di chiarezza è intervenuta la circolare INAIL n. 92 del 23 dicembre 2015. INAIL che, non scordiamo, ai sensi dell'art. 8, c. 3, D.Lgs. 81/08, è il deputato gestore del SINP (e gestore in atto delle parti, di quello, già concretamente operative).

Detta circolare afferma esplicitamente: "Resta inteso che gli infortuni avvenuti in data precedente a quella del 23 dicembre 2015 **saranno consultabili nel registro infortuni abolito dalla norma in esame.**"

L'INAIL ha poi tamponato il vuoto regolamentare, rendendo telematicamente disponibile un "cruscotto infortuni" "nel quale sarà possibile consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015". In tal senso l'INAIL ha predisposto un "Manuale utente" per l'accesso e la ricerca al/nel servizio informatico dell'Istituto.

L'obbligo di conservazione del registro infortuni vale per quattro anni a decorrere dall'ultima registrazione o, se non si sono verificati infortuni, dalla data di vidimazione (oppure di istituzione, in quelle Regioni che avevano già eliminato l'obbligo di vidimazione).

Ovviamente, con l'abrogazione del registro infortuni nulla cambia "rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all' Inail gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera, come previsto dall'articolo 53 del d.p.r. n. 1124/1965 ("Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"), modificato dal d.lgs. n. 151/2015 articolo 21 comma 1, lett. b)." (INAIL, Circ. n. 92, 23 dic. 2015)

Peraltro, come richiama il D.Lgs. 81/09 all'art. 18, c. 1, lett. r) seconda parte: "l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre

giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;"

D.P.R. 1124/65 - Art. 53 (come modificato dal D.Lgs. 151/2015)

Il datore di lavoro e' tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni,...

La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata **dei riferimenti al certificato medico gia' trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.**

Il cruscotto infortuni sarà accessibile solamente da:

- Ispettori delle ASL
- Ispettori dell'INAIL
- Ispettorato nazionale del lavoro c/o le DTL (Direzioni Territoriali del Lavoro).

(INAIL - Cruscotto Infortuni Telematico – Manuale utente)

Ciò potrà certo concorrere, come accennato, al miglioramento dell'attività ispettiva e consulenziale, significativamente depauperata nel corso degli anni.

Ciò che qui rileva è che anche in questo caso il RLS viene privato di uno strumento necessario alla verifica e proposizione che la legge espressamente gli assegna: "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente.. agli infortuni..", "promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;" (art. 50, c. 1, lett. e) ed h), D.Lgs. 81/08).

Sotto questa luce, la norma in esame si pone senza dubbio in conflitto con le previsioni del D.Lgs. 81/08. Segnatamente, con quelle appena indicate dell'art. 50 e insieme con l'obbligo di consentire al RLS l'accesso ai dati infortunistici, stabilito dall'art. 18, c. 1, lett o) seconda parte. (vedi supra)

E' evidente la necessità di un intervento riequilibratore.

In tal senso, una proposta molto interessante viene da Gino Rubini di "Diario per la prevenzione".

Scrive Rubini:

"..L'atto del governo sarebbe stato positivo e utile se, in consonanza con l'abrogazione del Registro cartaceo avesse incaricato Inail di predisporre una piattaforma più evoluta rispetto all'improvvisato "cruscotto", con programmi di software gestionali adatti a monitorare il fenomeno e ad elaborare "profili aziendali di rischio", usando i dati provenienti dalle notifiche.

La "semplificazione" sarebbe stata per davvero un passo avanti nella modernizzazione della gestione dei dati per porre sotto governo il fenomeno infortunistico. ...

Si può ancora rimediare?

Si, se verrà affidato ad INAIL il compito di predisporre un sistema esperto con il quale i dati delle notifiche vengono elaborati e restituiti in automatico alle aziende, che debbono renderli disponibili anche ai RLS. In questo senso avremmo una vera innovazione che semplifica il lavoro delle aziende senza privare della conoscenza dei dati i RLS e i lavoratori interessati."

Sarebbe comunque necessario, e urgente, almeno un chiarimento ministeriale.



Verifica della metodologia di valutazione dello stress lavoro-correlato

Contiene le riflessioni e gli approfondimenti di esperti in materia di stress lavoro-correlato, con saggi di F.P. Arcuri C. Ciacia, E. D'Antona, E. Cordaro, S. Fadda, P. Gentile, L. Livigni, N. Magnavita, A. Magrini, L. Marsella, F. Melis, A. Messineo, C. Nardella, F. Pacelli, G. Scano, G. Solinas, M. Russo.

Versione Ebook: 2,90 €

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it



In Libreria

Da www.iss.it

Gruppo di Studio per l'Assicurazione di Qualità in radiologia interventistica

[Indicazioni operative per l'ottimizzazione della radioprotezione nelle procedure di radiologia interventistica.](#)

Rapporti ISTISAN n. 41 – 2015.

Anna Santarsiero, Loredana Musmeci, Annino Ricci, Sandra Corasaniti, Paolo Coppa, Gianluigi Bovesecchi, Riccardo Merluzzi, Sergio Fuselli

[Parametri microclimatici e inquinamento indoor](#)

Rapporti ISTISAN n. 25 - 2015

Da www.regione.emilia-romagna.it

Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

[Guida pratica all'antifortunistica nei cantieri edili.](#)

9ª EDIZIONE AGGIORNATA 2011

Da olympus.uniurb.it

Piera Campanella e Paolo Pascucci (a cura di)

[La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali](#)

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS N.44/2015

Da www.inail.it

Bruno Papaleo, Lidia Caporossi, Mariangela De Rosa, Giovanna Tranfo

[RISCHIO CHIMICO Manuale informativo per la tutela della salute del personale dei laboratori di ricerca.](#)

Ricerca INAIL - Edizione 2015.



Collana Ergonomia, salute e sicurezza

F.P. Arcuri, C. Ciacia, P. Gentile, S. Laureti

Manuale di utilizzo del sistema SVS per la valutazione dello stress lavoro-correlato

Volume a stampa: esaurito - Volume eBook: 4,50 €

Per ordini di acquisto ed informazioni

e-mail: info@rs-ergonomia.com - tel.0669190426

Per acquisti on line www.edizionipalinsesto.it