

# **Testo Unico di sicurezza del lavoro**

## **LA GUIDA APPLICATIVA**

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81: Unico Testo  
Normativo per la tutela della salute e della sicurezza  
delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro**

**5<sup>a</sup> Edizione interamente rivista e aggiornata**

**a cura di  
Rolando Dubini  
*avvocato del Foro di Milano***



<b>INDICE DEL LIBRO</b>	<b>PAG</b>
<b>1. IL FENOMENO INFORTUNISTICO E LE MALATTIE PROFESSIONALI IN ITALIA</b>	<b>13</b>
<b>2. IL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81: TESTO UNICO DI SICUREZZA DEL LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>3. D.LGS. N. 81/2008: TITOLI I, XII, XIII: PRINCIPI GENERALI, GESTIONE DELLA SICUREZZA, SANZIONI, ABROGAZIONI</b>	<b>24</b>
3.1. La continuità tra il decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626/94 e il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81	24
3.1.1. Continuità normativa tra Testo Unico e disposizioni abrogate dal D.Lgs. n. 81/2008	24
3.1.2. Sintesi	27
3.2. Aspetti generali del Testo Unico	27
<b>4. IL D.LGS. 81/2008: L'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE IN AZIENDA, I RISCHI CONSIDERATI E LE MISURE PREVENTIVE</b>	<b>28</b>
4.1. Le misure generali di tutela previste dall'articolo 15 del D.Lgs. 81/2008: i principi gerarchici della prevenzione	28
4.2. L'obbligo generale della massima sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.	28
4.2.1. L'articolo 2087 del Codice Civile	28
4.2.2. Natura contrattuale dell'obbligo	30
<b>5. L'ART. 2087 C.C., I TERZI ESTRANEI E LA PREVEDIBILITÀ DEL RISCHIO</b>	<b>32</b>
5.1. Art. 2087 c.c. e “sicurezza in sé del luogo di lavoro”, anche per i terzi estranei	32
5.1.1. Il principio della sicurezza in sé dell'ambiente di lavoro a favore di chiunque possa essere presente sul luogo di lavoro	32
5.1.2. Tutela dei terzi estranei, inclusi i visitatori occasionali	34
5.2. Art. 2087 C.C. e irrilevanza della fattibilità economica	35
5.3. Art. 2087, norme tecniche e circolari	36
5.4. Art. 2087 C.C. come norma aperta e di chiusura, fondata sul principio di prevedibilità del rischio	37
5.5. Art. 2087 C.C., art. 31 D. Lgs. n. 81/2008 e l'obbligo di ricorrere ad esperti competenti	41
5.6. La sicurezza del lavoro come obbligo permanente che non tollera interruzioni temporali	44
5.7. Art. 2087 c.c. e rischi a atti violenti o rapine	45
5.8. Adozione delle misure “concretamente attuabili in quanto generalmente praticate nei vari settori produttivi” o di tutte le misure tecnologicamente fattibili?	50
<b>6. L'OBBLIGO DEL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DEI LIVELLI DI SICUREZZA: PRINCIPIO GENERALE E OBBLIGO OPERATIVO</b>	<b>52</b>
<b>7. DATORE DI LAVORO: I COMPITI INDELEGABILI PRIMO DEI QUALI LA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI LAVORATIVI</b>	<b>53</b>

<b>8.</b>	<b>L'OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO DI VALUTARE TUTTI I RISCHI LAVORATIVI</b>	<b>56</b>
<b>9.</b>	<b>LA DATA CERTA</b>	<b>75</b>
<b>10.</b>	<b>ESEMPIO DI ORGANIGRAMMA AZIENDALE DELLA SICUREZZA DA ALLEGARE OBBLIGATORIAMENTE AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (AI SENSI DELL'ARTICOLO 28 COMMA 2 LETTERE B E D)</b>	<b>80</b>
<b>11.</b>	<b>LA VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ</b>	<b>82</b>
11.1.	Aspetti generali	<b>82</b>
11.2.	Approfondimento: la valutazione dei rischi e la sua completezza e idoneità nella giurisprudenza	<b>83</b>
<b>12.</b>	<b>L'OBBLIGO DI CONSEGNA DEL DOCUMENTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO AI RLS</b>	<b>92</b>
<b>13.</b>	<b>L'APPARATO SANZIONATORIO (ARTT.55-61 E TITOLO. XII) E LE DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE (ART. 14)</b>	<b>94</b>
13.1.	Aspetti generali	<b>94</b>
13.2.	Elenco articoli del D.Lgs. n. 81/2008 recanti sanzioni penali	<b>98</b>
13.3.	Indicizzazione delle sanzioni	<b>99</b>
13.4.	Sospensione dell'attività imprenditoriale	<b>100</b>
<b>14.</b>	<b>L'OBBLIGO DI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO</b>	<b>107</b>
14.1.	L'obbligo di informazione	<b>108</b>
14.2.	L'obbligo di formazione	<b>111</b>
14.2.1.	Aspetti generali	<b>111</b>
14.2.2.	Formazione per lavoratori, preposti e dirigenti	<b>114</b>
14.2.3.	Effettività della formazione	<b>118</b>
14.2.4.	Criteri di qualificazione del formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro	<b>119</b>
14.2.5.	L'obbligo di partecipare alla formazione e informativo/formativo dei vari soggetti aziendali	<b>120</b>
14.2.5.1.	Il Datore di lavoro	<b>120</b>
14.2.5.2.	Il dirigente	<b>120</b>
14.2.5.3.	Il preposto	<b>121</b>
14.2.5.4.	Il lavoratore	<b>122</b>
<b>15.</b>	<b>IL PIANO D'EMERGENZA</b>	<b>126</b>
15.1.	Aspetti generali	<b>126</b>
15.2.	Contenuti del piano	<b>126</b>
15.3.	Prova annuale di evacuazione	<b>130</b>
15.4.	Prove di evacuazione: allegato VII punto 7.4 D.M. 10.3.1998	<b>131</b>
15.5.	La giurisprudenza	<b>132</b>
<b>16.</b>	<b>LA RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE</b>	<b>134</b>

<b>17.</b>	<b>LA DELEGA DI FUNZIONI</b>	<b>139</b>
17.1.	I requisiti normativi della delega di funzioni ex D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81	139
17.2.	La subdelega	147
17.3.	La delega nell'impresa sicura	148
17.4.	Criteri di legittimità della delega	149
17.4.1.	Revoca delle delega per fatti concludenti	168
<b>IL DATORE DI LAVORO, I DIRIGENTI E I PREPOSTI: LA RIPARTIZIONE DEGLI ONERI PREVENZIONISTICI ALL'INTERNO DELLA GERARCHIA AZIENDALE</b>		<b>170</b>
<b>18.</b>	<b>IL DATORE DI LAVORO</b>	<b>172</b>
18.1.	La figura giuridica del datore di lavoro	175
18.1.1.	La definizione di datore di lavoro	175
18.1.2.	Il datore di lavoro e l'elaborazione giurisprudenziale	177
18.1.2.1.	Caratteristiche fondamentali	177
18.1.2.2.	Principio di effettività	181
18.1.3.	La delega gestoria	183
18.1.3.1.	Ipotesi della delega gestoria nel modello tradizionale di amministrazione. La delega atipica.	183
18.1.3.2.	Oggetto e limiti della delega gestoria.	184
18.1.3.3.	I poteri-doveri dell'organo delegante. Il potere di direttiva e di avocazione	185
18.1.3.4.	I poteri valutativi.	186
18.1.3.5.	Il sistema dei flussi informativi.	186
18.1.3.6.	Gli obblighi di informazione.	187
18.1.3.7.	Il dovere di agire in modo informato.	187
18.2.	Il datore di lavoro pubblico	188
18.2.1.	Aspetti generali	188
18.2.2.	Obblighi dei dirigenti e datori di lavoro nella P.A. in materia di obblighi strutturali	204
18.2.2.1.	Obblighi generali	204
18.2.2.2.	Il dirigente scolastico	204
18.2.2.3.	La tragedia del Liceo Darwin di Torino	206
18.2.2.4.	Responsabilità amministrativa del dirigente individuato datore di lavoro e del dirigente Rsp	208
18.3.	Datore di lavoro, dirigente, preposto: aspetti generali	210
18.3.1.	Aspetti generali	210
18.3.2.	L'obbligo di vigilanza	211
18.3.3.	Pluralità di posizioni di garanzia	214
18.4.	Compiti del datore di lavoro	214
18.4.1.	Opposizione del lavoratore	214
18.4.2.	L'obbligo di vigilanza	215
18.4.3.	Pluralità di luoghi di lavoro	221
18.4.4.	Imprudenza ed imperizia del lavoratore	221
18.4.5.	Comportamento anormale del dipendente	225
18.4.6.	Trasgressione degli ordini ricevuti	229
18.4.7.	La segnaletica di sicurezza	229
18.4.8.	Responsabilità nella scelta del preposto	235
<b>19.</b>	<b>DIRIGENTI: COMPITI E RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI</b>	<b>236</b>
19.1.	Aspetti generali	236
19.2.	La posizione di garanzia antinfortunistica del dirigente prescinde da incarichi	244

	formali e poteri di spesa	
19.3.	Il caso del consulente esterno	247
19.4.	La necessaria qualificazione professionale	247
19.5.	L'obbligo di vigilanza dei dirigenti	249
19.6.	Colpa nella scelta del preposto	249
19.7.	Le direttive del datore di lavoro non liberano il responsabile della sicurezza	250
<b>20.</b>	<b>I PREPOSTI: COMPITI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>251</b>
20.1.	Profili generali	251
20.2.	Il concetto di sovrintendere	256
20.2.1.	L'attività di sovrintendere: contenuto dettagliato	257
20.3.	Le funzioni del preposto	258
20.4.	La necessaria qualificazione tecnica del preposto	259
20.5.	Casi nei quali è normativamente obbligatoria la presenza del preposto	263
<b>21.</b>	<b>IL LAVORATORE</b>	<b>265</b>
21.1.	Compiti e responsabilità del lavoratore	265
21.2.	Profili di responsabilità	268
21.2.1.	L'obbligo di correttezza e di buona fede contrattuale del lavoratore	268
21.2.2.	Aspetti penali	268
21.3.	L'obbligo di sicurezza a favore del lavoratore	273
21.4.	Diritto di resistenza o di autotela del lavoratore (art. 1460 c.c.; art. 44 D.Lgs. 81/2008)	273
<b>22.</b>	<b>I PROGETTISTI, I FABBRICANTI, I FORNITORI E GLI INSTALLATORI</b>	<b>276</b>
22.1.	Aspetti generali	276
22.2.	L'attività di manutenzione: l'antincendio	279
22.3.	Marcatura CE e Soggetti obbligati	280
<b>23.</b>	<b>IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ: ASPETTI GENERALI</b>	<b>285</b>
<b>24.</b>	<b>IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED IL SUO RESPONSABILE</b>	<b>287</b>
24.1.	Articolo 32: i requisiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	291
<b>25.</b>	<b>IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA</b>	<b>307</b>
25.1.	Aspetti generali	307
25.2.	I giudizi di idoneità	311
25.3.	Misure in caso di inidoneità alla mansione specifica	311
25.4.	Obblighi di informazione e sopralluogo	313
25.5.	La cartella sanitaria	313
25.6.	La collaborazione del medico competente alla elaborazione del documento di valutazione dei rischi lavorativi e a tutta la pertinente attività di prevenzione	315
25.7.	Alcol e sicurezza sul lavoro	319
25.7.1.	Aspetti fondamentali	319
25.7.1.1.	Obbligo generale e inderogabile	319
25.7.1.2.	La valutazione di tutti i rischi nessuno escluso	320
25.7.1.3.	L'obbligo del datore di lavoro di esigere e l'obbligo del medico competente di effettuare la collaborazione alla valutazione di tutti i rischi, inclusi quelli da alcol e stupefacenti	320

25.7.1.4.	L'obbligo del medico competente di effettuare la sorveglianza sanitaria in base agli indirizzi scientifici più avanzati	321
25.7.1.5.	Il Tar del Lazio respinge le rimostranze dei sindacati	323
25.7.2.	Assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti accertamento di assenza di tossicodipendenza	324
25.7.3.	Assunzione di alcol e accertamento di assenza di alcoldipendenza	327
25.7.3.1.	La legge 125/2001 e il D.Lgs, n. 81/2008: obblighi combinati e convergenti	327
25.7.3.1.1.	Fondamenti legali	327
25.7.3.1.2.	Messaggi chiave	328
25.7.3.1.3.	Obblighi generali	328
25.7.3.1.4.	Controlli alcolimetrici doverosi	329
25.7.3.1.5.	Attività ad alto rischio	330
25.7.3.1.6.	L'obbligo del datore di lavoro di esigere, con richiesta in forma scritta al medico competente, di procedere ai controlli alcolimetrici e alla sorveglianza sanitaria in materia di alcol	331
25.7.3.1.7.	Il punto di vista del giurista: obblighi dei diversi soggetti e aspetti contrattualistici (estratto da un intervento magistrale di Beniamino Deidda)	333
25.7.3.2.	Obblighi ulteriori in materia di alcol	334
25.7.3.2.1.	Ulteriori divieti	334
25.7.3.2.2.	Obbligo del lavoratore di sottoporsi ai controlli sanitari	335
25.7.3.3.	La sorveglianza sanitaria	336
25.7.3.4.	Indicazioni operative sulle procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di alcoldipendenza in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza. (D.Lgs 81/2008 – L. 125/2001 - bozza di documento Regione Veneto del 26 giugno 2009)	338
25.7.3.5.	Alcol dipendenza: orientamenti 2009 della Regione Emilia-Romagna per i medici competenti	344
25.7.3.6.	Delibera del Comune di Roma sugli accertamenti alcol	347
25.7.4.	Conclusione	349
25.8.	Sostituzione del medico competente	349
25.9.	Attività non soggette a sorveglianza sanitaria obbligatoria	349
25.10.	I pareri necessari del medico competente	350
25.11.	Rifiuto di sottoporsi a visite mediche	350
25.12.	La responsabilità del medico competente nella giurisprudenza. Casistica	352
25.12.1.	Omessa vigilanza sanitaria sul lavoratore: il giudice di legittimità	352
25.12.2.		354
25.12.3.		354
25.12.4.	Cass. Pen. Sez. IV n.12248 del 30.3.2005.	354
25.12.5.	Cass. Pen. Sez. III n.17838 del 13.5.2005	354
25.12.6.	Responsabilità per omessa sorveglianza sanitaria	355
25.12.7.	Responsabilità per lo svolgimento di accertamenti sanitari vietati	355
25.12.8.	Responsabilità per omessa comunicazione al RLS dei risultati degli accertamenti	355
25.12.9.	Responsabilità per omesso aggiornamento della cartella sanitaria	356
25.13.	Incompatibilità	356
25.14.	Rapporti tra Servizio sanitario nazionale e medico competente	356
<b>26.</b>	<b>IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)</b>	<b>357</b>
26.1.	Inquadramento generale	357

26.2.	Le funzioni del RLS	363
26.3.	Il diritto del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di ricevere copia cartacea del documento di valutazione dei rischi	370
26.4.	Informazione	376
<b>27.</b>	<b>LESIONI COLPOSE E OMICIDIO COLPOSO</b>	<b>378</b>
<b>28.</b>	<b>IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO</b>	<b>380</b>
28.1.	Responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato penale - D. Lgs. n. 231/2001	380
28.2.	Modello di organizzazione e di gestione (definizioni art. 2 lettera dd; articolo 30 D.Lgs. n. 81/2008)	381
28.3.	Sanzioni	382
<b>29.</b>	<b>SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E D.LGS. 81/08</b>	<b>384</b>
<b>30.</b>	<b>L'ATTIVITA' DI VIGILANZA</b>	<b>385</b>
30.1.	Le competenze in materia di vigilanza per la salute e sicurezza sul lavoro	385
30.2.	I poteri degli organi di vigilanza e comitati regionali di coordinamento	386
30.3.	I vari organi di vigilanza	387
30.3.1.	Ispettorato del lavoro	387
30.3.2.	Competenze delle ASL e specifiche	389
30.4.	USL-ASL (Unità sanitaria locale-azienda sanitaria locale)	390
30.5.	I Vigili del fuoco	393
30.6.	Altri organi di vigilanza	398
30.7.	Chi sono i titolari delle funzioni di polizia giudiziaria	399
30.8.	Diritti e doveri degli ufficiali di polizia giudiziaria	400
30.9.	La facoltà di visita	400
30.10.	Il potere di impartire disposizioni	401
30.11.	L'obbligo di segretezza sui processi industriali	402
30.12.	Potere di assumere informazioni	402
30.13.	Accesso ai documenti (art. 64 DPR 303/56; art. 3 D.L. n. 463/83 conv. in L. 638/83)	403
	<b>CHECK LIST 1 - Documentazione aziendale relativa alla sicurezza sul lavoro</b>	<b>406</b>
	<b>DOCUMENTI CHE POSSONO ESSERE RICHIESTI DURANTE UNA ISPEZIONE IN UNA AZIENDA O CANTIERE</b>	<b>425</b>



## PREFAZIONE

PuntoSicuro dal 1999 informa sulle novità e sugli approfondimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e l'Avvocato Rolando Dubini rappresenta una delle firme più note del nostro quotidiano. Questa opera, giunta alla quinta edizione, è frutto di un lungo lavoro di elaborazione ed aggiornamento sulla normativa italiana concernente la sicurezza svolto dall'Avv. Dubini ed aiuta il professionista ad una comprensione più chiara ed approfondita della stessa. Molta strada vi è ancora da fare in Italia per arrivare ad una razionalizzazione e semplificazione della materia, e le modifiche alla nostra carta costituzionale in corso d'opera alla data della stampa di questo volume vanno certamente nella direzione di una maggiore omogeneità di cui si sente il bisogno a livello nazionale sia da parte dei professionisti del settore che delle imprese. PuntoSicuro continuerà a tenere aggiornati i suoi lettori con sempre maggiore impegno ed attenzione. Buona lettura!

**Luigi Matteo Meroni**  
Direttore di PuntoSicuro



*“Gli uomini che sono soffocati dalle norme non possono pianificare nuove iniziative”.*

Questa frase, tratta dal testo taoista “Wen Tzu” e che Rolando Dubini pone in apertura della nuova edizione della guida applicativa al Testo Unico di sicurezza del lavoro, sottolinea la necessità di diminuire la distanza tra la normativa e la sua applicazione, di facilitarne l'osservanza e chiarirne gli obiettivi. E questo è ancora più importante per una normativa che si occupa di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Una normativa che può certo essere migliorata, ma che deve essere innanzitutto compresa. Questo è sicuramente l'importante compito del libro di Dubini che, da questa quinta edizione, non propone il testo normativo su carta, ma dà ai lettori gli strumenti per usufruire, attraverso il sito del quotidiano online PuntoSicuro, di una normativa costantemente aggiornata. Una normativa arricchita non solo dalle continue modifiche, ma anche dai chiarimenti - interPELLI, circolari, ... - che quasi quotidianamente i Ministeri producono per rispondere ai molti quesiti interpretativi. Inoltre la quinta edizione del libro - 432 pagine di autorevoli commenti - si sofferma, ancor più delle precedenti edizioni, sulle responsabilità, ruoli, funzioni di tutti gli attori della sicurezza presentati nel D.Lgs. 81/2008.

Partendo dall'importante articolo 2087 del codice civile, il percorso del libro affronta diritti, doveri e responsabilità innanzitutto dei lavoratori e dei datori di lavoro, anche con riferimento al documento di valutazione dei rischi, alla formazione, ai piani di emergenza, alla delega di funzioni e ai modelli organizzativi e di gestione della sicurezza.

Molte pagine sono dedicate ai tanti altri ruoli individuati o citati dal decreto: dirigenti, preposti, responsabili e addetti del servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori, medici competenti, organi di vigilanza, ... E per ogni ruolo vengono presentate non solo le novità normative successive all'emanazione del D.Lgs. 81/2008, ma gli insegnamenti che si possono ricavare dalle sentenze e dalla letteratura giurisprudenziale.

Un lavoro che rende dunque più facile l'utilizzo della normativa sulla sicurezza in Italia e che - seguendo il pensiero espresso nel “Wen Tzu” - libera le energie necessarie per applicarla correttamente e per elaborare un suo miglioramento futuro.

**Tiziano Menduto**  
Giornalista di PuntoSicuro



*Costituzione Articolo 1. L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*

*Costituzione Articolo 32. La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*

*Costituzione Articolo 35. La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.*

*Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.*

*Costituzione 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. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.*

*Nei fatti [il D.Lgs. n.81/2008] si sta dimostrando uno strumento potenzialmente incisivo (Raffaele Guariniello, procuratore aggiunto Procura di Torino)*

*“E' una situazione a cui va posto rimedio, tutti questi lavoratori hanno diritto a non farsi male e a non ammalarsi” (Franz Kafka)*

*“Le leggi e i regolamenti devono essere adattati ... ai cambiamenti dei tempi, ... Gli uomini che sono soffocati dalle norme non possono pianificare nuove iniziative ... Coloro che sanno da dove nascono le leggi le adattano ai tempi; coloro che non conoscono la fonte, possono anche seguirle, ma alla fine precipiteranno nel caos” (Wen Tzu).*

*Il Maestro disse: “You, ti insegnerò che cos'è la sapienza: riconosci di sapere quel che sai e di non sapere quello che non sai. Questa è la sapienza”. (Confucio, Analecta, 2, 17)*

# 1. IL FENOMENO INFORTUNISTICO E LE MALATTIE PROFESSIONALI IN ITALIA

Per dare un'idea approssimativa degli enormi costi non solo umani, ma anche sociali ed economici della mancata sicurezza e salute sul lavoro occorre ricordare che **in Italia il costo complessivo dei danni da lavoro (elaborazione INAIL) è di quasi 52 mld di euro**; di questi, più di 40 spesi dalla collettività, aziende e lavoratori, per far fronte agli infortuni.

**Il costo per singolo infortunio va ben oltre i 50mila euro** (stima approssimativa che non tiene conto della gravità dell'infortunio, della dimensione aziendale, della diversificazione per territorio e settore economico).

L'onerosità deriva non solo dai costi assicurativi e prevenzionali (costituiti dall'adozione dei necessari, e tardivi, sistemi di sicurezza, e dalle sanzioni irrogate dagli organi ispettivi), ma anche i costi c.d. indiretti, come quelli che conseguono alla perdita di produzione (il costo complessivo di una giornata lavorativa persa a seguito di un infortunio sul lavoro è superiore di 5,5 volte a quello della retribuzione lorda della medesima giornata lavorativa v. Saccani, 2009).

Scriva Carmine Esposito [ingegnere INAIL Milano]:

“Le principali tipologie di criteri di catalogazione [dei costi della mancata sicurezza] sono:

- Costi diretti e costi indiretti (la più utilizzata da chi si occupa di sicurezza).
- Costi assicurati e costi non assicurati.
- Costi controllabili e costi non controllabili.
- Costi espliciti e costi nascosti.

Esempi di costi diretti (associati in modo univoco all'oggetto di costo considerato quale l'incidente, l'infortunio o la malattia professionale) sono:

- Spese ospedaliere, consulti medici, riabilitazione, medicinali.
- Integrazione dei salari per la quota non coperta da assicurazioni.
- Danni subiti dai mezzi di produzione (macchinari, attrezzature, edifici, veicoli).
- Valore della produzione per le interruzioni causate dall'incidente.
- Sanzioni varie ed azioni di rivalsa. “

E aggiunge: “Sotto un profilo puramente economico i costi derivanti da infortunio del lavoratore a carico del datore di lavoro e di ASL-INAIL possono essere così riassunti:

COSTI PER IL DATORE DI LAVORO	COSTI SOCIALI (ASL e INAIL)
4 gg di franchigia	60% della retribuzione dal 5° al 91° giorno
40% della retribuzione dal 5° al 91° giorno	75% della retribuzione dal 92° al 122° giorno
25% della retribuzione dal 92° al 122° giorno	Cure ospedaliere Terapie riabilitative Certificazioni e visite Protesi e ausili
Sanzioni Prescrizioni Azioni di rivalsa e spese legali	Cure ospedaliere Rendita diretta pari al grado di invalidità Indennizzo danno biologico Indennizzo danno patrimoniale

L'infortunio sul lavoro, per riassumere, può derivare:

- dal caso fortuito o da forza maggiore;
- dal comportamento stesso del lavoratore assicurato;
- da causa ascrivibile ad un terzo estraneo al rapporto di lavoro;
- da causa ascrivibile allo stesso datore di lavoro o ad un soggetto di cui debba rispondere.

Tralasciando le prime due ipotesi, in presenza delle quali non si può dar corso a nessuna azione per il recupero delle prestazioni erogate dall'INAL, nel caso di responsabilità di un terzo estraneo al rapporto assicurativo l'INAIL può recuperare le somme spese per l'infortunio o la malattia professionale esercitando l'azione di surroga (art. 1916 C.C.). **L'INAIL, inoltre, può fare azione di regresso nel caso di un fatto imputabile al datore di lavoro o a coloro del cui operato egli sia tenuto a rispondere (art. 2049 C.C.).** Per quanto concerne l'irrogazione di sanzioni, si ricorda, a titolo d'esempio, che la tardiva comunicazione da parte del datore di lavoro all'INAIL relativamente all'infortunio del dipendente (ovvero entro 2 giorni da quando ne ha avuto notizia) comporta una sanzione amministrativa della misura minima di euro 1.290,00, secondo quanto disposto dalla Legge 296/2006. La stessa sanzione si applica in caso di tardiva comunicazione da parte del datore di lavoro relativamente alla malattia professionale del dipendente, decorsi 5 giorni dalla comunicazione da parte del lavoratore dell'insorgere della stessa. Diversamente, trascorsi infruttuosamente 30 giorni, verrà notificata la contestazione di violazione, con sanzione pari a euro 2.580,00, ed in caso di mancato pagamento verrà informata la competente Direzione Provinciale del Lavoro, con un'applicazione della misura massima della sanzione pari a euro 7.745,00.

A quanto sopra riportato si aggiunge, ora, anche **la responsabilità amministrativa dell'impresa**. Infatti la Legge delega del 3 agosto 2007, n. 123 modificava il D.Lgs. 231/2001 inserendo dopo l'art. 25-sexies il seguente: Art. 25-septies: Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. La responsabilità amministrativa dell'impresa si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001, quindi si estende anche ai reati in materia di sicurezza sul lavoro e mira a coinvolgere nella punizione di certi illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito", addebitando all'ente **una colpa organizzativa derivante dalla mancata predisposizione di controlli e procedure idonei ad evitare il più possibile i reati da parte di figure apicali o sottoposti dell'ente stesso** (modello di organizzazione, gestione e controllo 231). Il D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico per la Sicurezza) all'art. 300 ha modificato l'art. 25-septies riducendo le "sanzioni portandole da 250 a 500 quote per le violazioni dell'art. 589 del c.p. e fino a 250 quote per le violazioni dell'art. 590 del c.p.; in precedenza era previsto per entrambe le violazioni una sanzione unica in misura non inferiore a 1000 quote (ogni quota varia da un valore minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro). In pratica:

- **nel caso di lesioni personali colpose (art. 590 del c.p.) per tutte le tipologie di aziende è prevista una sanzione amministrativa massima di 64.500 euro con sanzione interdittiva nel caso di condanna, così come prevista dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, per una durata non superiore a sei mesi;**
- **nel caso di omicidio colposo (art. 589 del c.p.) per aziende a maggior rischio e per cantieri sopra soglia è prevista una sanzione pecuniaria pari a 1000 quote, ovvero da 258.000 a 1.549.000 euro con una sanzione interdittiva nel caso di condanna per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. Per tutte le altre aziende, invece, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.**

Risulta evidente che l'entità delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, sia tale da mettere potenzialmente in crisi qualunque tipo di azienda o Ente e come l'adozione di un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 sia una tutela effettiva per tutti, nel caso si verificano violazioni delle norme sulla sicurezza che scaturiscano in omicidi colposi o lesioni gravi o gravissime. Nel-

lo specifico l'applicazione di queste sanzioni può avvenire semplicemente qualora un lavoratore subisca un infortunio che lo tenga lontano dal posto di lavoro per un tempo superiore a 40 giorni e che vi sia la presunzione di violazione di una norma sulla sicurezza sul lavoro, si configura in questo caso l'ipotesi di lesioni personali gravi. Ultima disposizione entrata in vigore il 26 luglio 2008 è la Legge 125/2008 sulle lesioni colpose e omicidio colposo. La Gazzetta Ufficiale n. 173 del 25 Luglio 2008 pubblica la legge 24 luglio 2008, n. 125, che:

- modifica gli articoli 589 e 590 del C.P.;
- introduce nuove aggravanti in caso di lesioni colpose;
- aumenta le pene previste per le aggravanti (anche di inosservanza di norme prevenzionistiche in materia di lavoro) in caso di omicidio colposo.

Investire in sicurezza per un imprenditore significa fare prevenzione, non solo per evitare di incorrere in regimi risarcitori e sanzionatori, ma soprattutto per garantire l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti (così come vuole la ratio delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro) che, se compromessa, può avere esiti non sanabili pecuniariamente.”

Sempre in materia di costi della mancata sicurezza occorre riflettere su vari aspetti.

Alcuni esempi di voci che generano costi per una azienda:

- Assenteismo o assenza per malattia: somma dei costi delle attività per ovviare agli effetti del tempo lavorativo perso;
- Riduzione della flessibilità e capacità di far fronte a situazioni impreviste;
- Rotazione del personale: somma dei costi delle attività generate dalla rotazione non voluta, quali costi di sostituzione, formazione supplementare, perdita di produttività, annunci, procedure di assunzione;
- Pensionamento anticipato e invalidità: ammende, indennità alla vittima;
- Riabilitazione non medica: importo speso dal datore di lavoro per facilitare il ritorno al lavoro (consulenza, formazione, adeguamento del posto di lavoro);
- Amministrazione delle assenze: attività manageriali che devono essere svolte dalla società in relazione all'assenza per malattia;
- Materiale danneggiato: costi di danni o riparazioni di macchine, locali, materiali o prodotti connessi alle lesioni;
- Altri costi non connessi con la salute (indagini, costi di gestione, costi esterni): tempo e denaro spesi per indagini sulle lesioni, valutazione del posto di lavoro;
- Responsabilità: lavoratori o compagnie di assicurazione hanno diritto al risarcimento dei danni derivanti da lesioni sul lavoro o da malattie professionali;
- Differenziazione dei premi: le compagnie di assicurazione o i fondi pubblici adeguano i premi in caso di aumento del rischio;
- Sanzioni legali, multe: l'Ispettorato del lavoro può infliggere sanzioni, esigere miglioramenti ovvero l'arresto temporaneo della produzione;
- Retribuzioni supplementari, compenso per compiti pericolosi;
- Tempo di produzione perso, servizi non forniti: produzione persa a causa di un evento che ha causato lesioni (ad es. perché è necessario un certo tempo per sostituire una macchina o perché la produzione deve essere interrotta durante l'indagine);
- Costi opportunità: ordinazioni perdute o guadagnate, competitività nel mercato;
- Assenza di redditività di capitale investito: utile non realizzato a causa dei costi dell'incidente, ossia importo delle spese dovute ad incidenti non investito in attività redditizie (quali produzione, mercato borsistico o risparmio) che generano interessi;
- Regole di mercato: Capacità attrattiva di nuovo personale, perdita di appalti, incidenza sull'immagine aziendale”.

Per quel che riguarda le statistiche sugli infortuni, risulta che “al 31 dicembre 2012, sono in essere 818.263 rendite, per inabilità permanente e ai superstiti (il 2,5% in meno rispetto al 2011); le rendite per inabilità di nuova costituzione sono circa 13 mila, quelle ai superstiti 3.479 (il totale



diminuisce del 5% rispetto allo scorso anno)”. Questi i dati resi noti il 10 luglio 2013 dal presidente dell’Inail, Massimo De Felice, durante la relazione annuale 2012 dell’Istituto.

Le denunce pervenute all’Inail entro il 30 aprile 2013 relative a infortuni accaduti nel 2012 sono state 744.916: il dato registra una diminuzione dell’8,89% sul 2011 e del 23% sul 2008. Tra le denunce pervenute, quelle positivamente riconosciute dall’Istituto come casi di infortunio sul lavoro sono risultate 496.079, oltre 60mila in meno rispetto alle 559.504 dell’anno precedente.

Per quanto riguarda gli episodi mortali, le denunce pervenute entro la stessa data e relative al 2012 sono state 1.296 (-5,19%): 790 di queste sono state effettivamente accertate dall’Inail come infortuni sul lavoro, un decremento dell’8,78% rispetto agli 866 casi mortali dell’anno precedente. Nel contesto degli infortuni accertati 428.960 sono risultati in occasione di lavoro, a fronte di 67.119 “in itinere” (ovvero, quelli occorsi ai lavoratori ad esempio durante il normale percorso di andata e ritorno dall’abitazione al luogo di lavoro). Da segnalare come, nel complesso, più del 18% dei 496.079 infortuni totali si sia verificato al di fuori dell’azienda, “con mezzo di trasporto” (22.792) o – come già segnalato – in itinere. Anche per quanto riguarda i 790 decessi accertati, un’alta percentuale (più del 50%, pari a 409 casi) si è verificato fuori dell’azienda, avendo come principale “scenario” la strada (una distinzione, quella della localizzazione, rilevante per meglio giudicare e calibrare le politiche di prevenzione). I dati segnalano – come per il fenomeno infortunistico complessivo – la persistenza di un andamento decrescente: se anche i 25 casi ancora in istruttoria fossero tutti riconosciuti sul lavoro si avrebbe, infatti, una riduzione comunque consistente rispetto al 2011 – che si attesterebbe al 6% – e del 27% rispetto al 2008.

Nello specifico delle gestioni assicurative, 393.663 infortuni accertati hanno interessato l’industria e servizi (682 dei quali con esito mortale), 34.151 l’agricoltura (98 mortali) e 68.265 sono stati “per conto dello Stato” (10 mortali).

Quasi 165mila le donne infortunate. Le specificità di genere segnalano 331.086 infortuni accertati a danno di lavoratori (726 con esito mortale) e 164.993 a danno di lavoratrici (64 gli episodi mortali).

Malgrado il sottolineato miglioramento generale, resta comunque alto il costo della non sicurezza pagato non solo dai singoli lavoratori, ma dall’intero Paese. Gli infortuni sul lavoro hanno causato, infatti, più di 12 milioni di giornate di inabilità con costo a carico dell’Inail: in media 80 giorni per infortuni che hanno provocato menomazione e 19 giorni in assenza di menomazione.

Per quanto concerne le denunce di malattie, queste sono state. In generale, le denunce di malattie nel 2012 sono state circa 47.417, circa mille in meno rispetto al 2011. I decessi sono stati 1583 (il 27% in meno rispetto al 2008),

Le malattie hanno avuto con un aumento di quasi il 51% rispetto al 2008. Ne è stata riconosciuta la causa professionale a circa il 37%, mentre il 3% è ancora “in istruttoria”. È importante notare che le denunce riguardano le malattie e non i soggetti ammalati, che sono circa 36mila e 300 (un singolo lavoratore, cioè, può essere soggetto a più patologie correlate).

Riguardo alle denunce di patologie asbesto-correlate protocollate dall’Inail nel 2012, ne sono state riconosciute 1.540: tra queste, nell’anno 348 casi hanno avuto esito mortale. Sempre sul fronte delle malattie professionali, l’andamento degli esiti mortali per anno di competenza è in costante decrescita: sono stati 1.583 nel 2012 (il 27% in meno rispetto al 2008) e il 94% ha interessato la gestione “industria e servizi”. L’analisi per classi di età mostra che – al momento della morte – il 62% delle persone interessate aveva un’età maggiore di 74 anni.

Le notizie meno positive arrivano dalle tante irregolarità riscontrate nei controlli. Nel 2012 sono state controllate circa 23 mila aziende, quasi 2 mila in più del 2011: circa l’87% è risultato irregolare. Nell’anno passato sono stati regolarizzati 53.734 lavoratori (+10% sul 2011), di cui 45.679 irregolari e 8.055 in nero (+7,3%).

Per l’anno successivo gli infortuni sul lavoro ancora in calo: nel 2013 sono stati 457mila con 660 casi mortali.

La Relazione annuale Inail 2013 ha evidenziato una flessione percentuale rispetto all’anno precedente pari, rispettivamente, al 9% (457 mila) per gli infortuni riconosciuti e al 17% per gli

infortuni mortali (660). Nel 2013, infatti, l’Inail ha registrato 694.648 denunce, circa 50mila in meno rispetto all’anno precedente, equivalenti a una riduzione percentuale di quasi il 7%; che sale al 21% nel confronto con lo stesso dato relativo al 2009. **Gli infortuni riconosciuti sul lavoro dall’Istituto sono invece diminuiti di più del 9%, passando dagli oltre 500mila del 2012 ai circa 457mila dell’anno scorso.** Questi alcuni dei dati principali sull’andamento infortunistico emersi dalla Relazione annuale illustrata il 9 luglio 2014 nella Sala della Regina di Palazzo Montecitorio dal presidente dell’Inail, Massimo De Felice, alla presenza della vicepresidente della Camera, Marina Sereni, e del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Giuliano Poletti.

Più del 18% degli infortuni riconosciuti sul lavoro dall’Inail sono avvenuti “fuori dall’azienda”, cioè “con mezzo di trasporto” o “in itinere” (ovvero nel tragitto tra la casa e il posto di lavoro), ma la stessa percentuale sale fino a quasi il 57% nel caso degli incidenti che hanno avuto un esito mortale. Sul totale di 1.175 denunce di infortunio mortale (nel 2012 erano state 1.331), quelle finora riconosciute dall’Istituto come “sul lavoro” sono 660, di cui 376 avvenute “fuori dall’azienda”. Se i 36 casi ancora in istruttoria fossero tutti riconosciuti “sul lavoro” la riduzione sarebbe pari al 17% rispetto al 2012 e al 32% rispetto al 2009.

Dalla relazione di De Felice emerge anche che nel 2013 gli infortuni sul lavoro hanno causato circa 11,5 milioni di giornate di inabilità con costo a carico dell’Inail (nel 2012 erano circa due milioni in più): in media 81 giorni per gli infortuni che hanno provocato menomazione e circa 20 giorni per quelli in assenza di menomazione. L’indice di sinistrosità mostra per gli infortuni sul lavoro accaduti negli anni 2009-2011 un andamento lievemente decrescente verso il livello di 2,4 ogni 100 addetti esposti al rischio per un anno, mentre i casi mortali si mantengono sotto i quattro ogni 100mila addetti.

Le denunce di malattia presentate nel 2013 sono state 51.839, 5.556 in più rispetto alle 46.283 dell’anno precedente. Per 19.745, pari al 38%, l’Istituto ha riconosciuto la causa professionale, mentre circa il 3% è ancora nella fase istruttoria. Come sottolineato da De Felice, “è importante notare che le denunce riguardano le malattie e non le persone ammalate, che sono circa 39.300, al 41,9% delle quali è stata riconosciuta la causa professionale”. I lavoratori deceduti nel 2013 con riconoscimento di malattia professionale sono stati invece 1.475 (quasi il 33% in meno rispetto al 2009), di cui 376 per patologie asbesto-correlate protocollate nell’anno. L’analisi per classi di età mostra che il 62% di questi decessi è avvenuto oltre i 74 anni di età.

“I dati dell’Inail – ha ricordato De Felice – si riferiscono ai suoi assicurati, non coprono cioè l’intero perimetro del mondo del lavoro”, essendo escluse dalla copertura garantita dall’Istituto alcune categorie di lavoratori come quelli delle forze armate e di polizia, i vigili del fuoco e i volontari della protezione civile. L’Inail, però, “è disponibile a ricevere ed elaborare dati per completare il perimetro e assolvere il compito di ‘authority delle conoscenze per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro’, come è stato auspicato dal Consiglio di indirizzo e vigilanza nella Relazione programmatica 2014-2016”.

Nel frattempo è stato definito il programma di lavoro sulla valutazione economica di infortuni e malattie. Si tratta di “un passo importante – ha precisato De Felice – perché si riverbera sull’analisi dei dati contabili, sui metodi di valutazione delle grandezze attuariali, in particolare sulle basi tecniche per il calcolo della riserva, e quindi sugli schemi di controllo della solvibilità. Il programma, perciò, è strettamente collegato all’impegno di revisione dei premi e delle prestazioni richiesto nella legge di stabilità, alla verifica di sostenibilità economica, anch’essa prevista a seguito della riduzione dei premi e di adeguamento delle prestazioni nella legge, al progetto di bilancio attuariale”.

## 2. IL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81: TESTO UNICO DI SICUREZZA DEL LAVORO

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (pubblicato sul Supplemento n. 108/L alla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008) recante **Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha riordinato, coordinato e riformato** la complessa e stratificata normativa previgente in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. E' stato, ed è, anche oggetto di diversi interventi legislativi successivi di correzione, aggiornamento e adeguamento anche a nuove direttive comunitarie.

Questo "**Testo Unico**" di Salute e Sicurezza del lavoro (o "Unico Testo Normativo" come lo definisce lo stesso articolo 1 del D.Lgs. n. 81/2008) incorpora al proprio interno, riordinandoli e innovandoli secondo una logica unitaria, riformatrice e di piena **continuità normativa** tutti gli obblighi previsti da numerosi e fondamentali decreti previgenti, che lo stesso D.Lgs. n. 81/2008 abroga all'art. 304, riprodotto qui di seguito:

*"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, e dall'articolo 306, comma 2, dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:*

*a) il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64, il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187;*

*b) l'articolo 36-bis, commi 1 e 2 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;*

*c) gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 123;*

*d) ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal d-bis) la lettera c) del terzo comma dell'articolo 3, della legge 22 luglio 1961, n. 628;*

*d-ter) gli articoli 42 e 43 del decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320;*

*d-quater) il decreto del Presidente della Repubblica 3 luglio 2003, n. 222".*"

**Il D.Lgs. n. 81/2008 è in vigore dal 15 maggio 2008.**

Successivamente il **20 agosto 2009** sono entrate in vigore numerose modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 81/2008, previste dal **Decreto Legislativo correttivo e integrativo 3 agosto 2009 n. 106** (S.O. n. 142 alla G.U. n. 180 del 5 agosto 2009), oltre a due modifiche in materia di cantieri mobili e temporanei apportate dall'art. 39 della Legge Comunitaria (Legge 7 luglio 2009, n. 88, pubblicata in Gazzetta Ufficiale 14 luglio 2009, n. 161).

La filosofia prevenzionistica del Testo Unico è tutta contenuta nell'elenco gerarchicamente ordinato in ordine di priorità degli **obblighi fondamentali del D.Lgs. n. 81/2008** indicato dall'**articolo 15 comma 1**:

*a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;*

*b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;*

*c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;*

*d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti*



*di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione*, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) ***l'informazione e formazione adeguate*** per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) ***la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;***
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) il regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Il comma 2 dello stesso art. 15 prevede che **la sicurezza e l'igiene del lavoro sono sempre costi del datore di lavoro e mai del lavoratore**: **“le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”**. Si tratta di una regola generale inderogabile che va sempre ricordata, e mai trascurata (ad esempio nel caso particolare riguardante indumenti ad alta visibilità forniti dal datore e utilizzati da lavoratori addetti alla raccolta dei rifiuti urbani, è incontestabile, sul piano giuridico e concreto, la necessità che il datore di lavoro proceda al lavaggio a suo carico di tali dispositivi - Cassazione, sez. lav. sentenza n. 15202/2010).

L'articolo 28 comma 2 lettere b) e d) del D.Lgs. n. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro **l'obbligo penalmente sanzionato di concretizzare questi obblighi generali in misure attuabili e operative di prevenzione e protezione della integrità psicofisica di tutte le persone comunque presenti sul luogo di lavoro, da implementare in modo pianificato e sistematico, ovvero da attuare prioritariamente attraverso un sistema aziendale di gestione dell'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** così come individuato dall'art. 30 D. Lgs. 81/2008 come segue:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;***
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;***
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;***
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;***
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;***
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;***
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;***

*h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (cfr. art. 30 comma 1 D.Lgs. n. 81/2008).*

Il D.Lgs. n. 81/2008, Testo Unico di Sicurezza del Lavoro, coordina, riordina e riforma tutte le principali norme precedentemente vigenti sostituendole con un nuovo “codice” unico di più di trecento articoli e 52 allegati. Si tratta di uno strumento importante per una più avanzata civiltà del lavoro, dell'organizzazione e della gestione della sicurezza nelle aziende e negli enti, per dare piena attuazione all'**articolo 32 della Costituzione** repubblicana che riconosce **nella salute un diritto fondamentale di ogni individuo e un interesse preminente della comunità**. Il Testo Unico rappresenta effettivamente uno strumento prezioso per garantire la tutela **effettiva** delle lavoratrici e dei lavoratori, in materia di sicurezza, salute e prevenzione incendi, ispirata al principio comunitario (direttiva CE quadro n. 391 del 1989) del **miglioramento continuo, che il datore di lavoro deve attuare, a partire da una politica aziendale che dà priorità a sicurezza del lavoro-igiene del lavoro-prevenzione e protezione antincendi, individuando tutte le misure opportune per garantirla nel tempo attraverso uno specifico programma scritto, uno “strumento di pianificazione della sicurezza in azienda”, che è parte essenziale e decisiva del documento di valutazione dei rischi** (art. 28 c. 1 lett. c D.Lgs. n. 81/2008).

Il “Testo Unico”, costituisce non solo un obbligo normativo penalmente sanzionato, ma soprattutto un'opportunità e una sfida gestionale unica per mettere e mantenere in moto su tutto il territorio nazionale un meccanismo virtuoso che veda concorrere aziende, datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, rspp, rls, consulenti d'azienda e di cantiere, medici competenti, organi di vigilanza, associazioni di categoria e sindacati dei lavoratori, per migliorare continuamente qualità, professionalità, organizzazione del lavoro, per una gestione efficace e partecipata della sicurezza, salute e antincendio sul luogo di lavoro.

Questo richiede molte e continue azioni concrete, quali predisposizione di valutazioni dei rischi effettivamente presenti e connessi all'attività lavorativa e dei rischi da interferenza, duvri, psc e pos, che siano effettivi strumenti di pianificazione aggiornata e migliorativa della sicurezza e salute, e non documenti formali - stanca ripetizione di norme di legge senza indicazioni operative concrete ancorate alla specificità dell'attività lavorativa - e mastodontici lasciati nei cassetti ad ammuftire o files negli hard disks che invecchiano, improduttivi e ininfluenti, formazione effettiva ed efficace, continuamente aggiornata. In ogni azienda serve sempre una definizione e corretta attuazione dei compiti funzionali di prevenzione da parte di datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, definizione scritta, partecipata e effettiva finalizzata all'attuazione di tutte le numerose procedure gestionali di sicurezza previste dal decreto e presenti nelle aziende.

Va poi considerata la complessa tematica dell'attività di vigilanza pubblica, che anche per motivi di efficienza e certezza del diritto dovrebbe essere il più uniforme ed omogenea possibile sull'intero territorio nazionale, ancorata a precisi codici deontologici, qualificata professionalmente e adeguata negli organici.

Ma sul concetto di controllo ci sono numerosi equivoci da chiarire, il primo dei quali può essere enunciato come segue: il primo, migliore e fondamentale controllore deve essere innanzitutto lo stesso datore di lavoro, se vuole gestire la sicurezza in linea con quanto previsto dal “Testo Unico”, ma anche garantire la qualità dell'attività aziendale e la massima professionalità di dipendenti e collaboratori, cosa che può fare solo coinvolgendo attivamente e organizzando adeguatamente l'attività di vigilanza e di attenzione alla sicurezza dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, oltre che delle imprese esterne e dei lavoratori autonomi che collaborano al ciclo produttivo, prevedendo altresì specifici controlli interni sull'adeguata applicazione degli obblighi di prevenzione e protezione.

Vi è poi il ruolo di controllo esterno, indiretto, non suppletivo, degli organi di vigilanza delle Asl, del servizio ispettivo del lavoro, dei vigili del fuoco, dell'Inail e dell'Inps, che intervengono con controlli di routine ovvero di attività di polizia amministrativa, e nei casi più gravi per i quali il Testo Unico prevede significative responsabilità penali, con lo strumento dell'ispezione (e dell'in-

dagine).

Vi è anche la cruciale posizione di controllo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, rls, che devono essere presenti in tutte le aziende ed è necessario che le loro capacità e competenze siano elevate ed idonee a svolgere il ruolo cruciale che il Testo Unico assegna loro, anche attraverso adeguata formazione, e aggiornamento della stessa.

Vi è infine la posizione dei singoli lavoratori, ognuno dei quali ha contrattualmente il diritto alla massima salubrità e sicurezza dell'ambiente di lavoro ove svolge la propria attività lavorativa (artt. 2087 c.c.) e il dovere di comportarsi in buona fede e in modo contrattualmente corretto.

## **Esempio di Politica Aziendale**

### **Politica ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro**

[oppure]

### **Politica ambiente e sicurezza**

[oppure]

### **Politica aziendale nei settore dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro**

[Nome azienda] svolge (Descrizione delle attività e della missione dell'organizzazione)

Sensibile alle legittime esigenze civili, etiche, sociali e ambientali della collettività e dei propri dipendenti

[oppure]

Con l'intenzione di assicurare i massimi livelli possibili di qualità e di tutela ambientale e un ambiente di lavoro salubre e sicuro

A tal fine tutte i soggetti che partecipano alle attività aziendali sono in primo luogo tenuti ad applicare i seguenti principi generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;