

BIBLIOTECA

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione parleremo della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, approfondiremo:

- gli obblighi che ricadono sul datore di lavoro nell'esercizio dell'impresa
- le misure, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro
- e le figure coinvolte

Cominciamo.

Obblighi del datore di lavoro

Ai sensi dell'art. 2087 del cod. civ., il datore di lavoro è obbligato 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. Secondo il tenore letterale di questa norma, di carattere generale e dal contenuto assai ampio, il datore di lavoro è tenuto ad adottare ogni misura idonea ad evitare l'evento dannoso. Pertanto l'obbligo di sicurezza a cui è tenuto il datore di lavoro, non si limita solo alla tutela della integrità fisica del lavoratore, ma si estende anche alla personalità morale, comprendendo, ad esempio, anche quella fattispecie di elaborazione giurisprudenziale chiamata mobbing.

Queste misure di sicurezza secondo la giurisprudenza ormai prevalente, sono quelle che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono alle applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi procedurali altrettanto generalmente acquisiti. Un'altra parte della giurisprudenza, invece, riteneva che in capo al datore di lavoro si applicasse il "principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile", e cioè che quest'ultimo fosse tenuto ad adottare la massima sicurezza tecnologica disponibile sul mercato. Ora, quest'interpretazione più rigorosa è stata superata, mentre è stato ritenuto sufficiente il dovere del datore di lavoro di osservare i cosiddetti standard di settore, e cioè tutte quelle misure generalmente acquisite e praticate in una determinata attività.

Testo Unico per la Sicurezza del Lavoro

La progressiva proliferazione della normativa antinfortunistica ha reso necessario un intervento di razionalizzazione e di una sua riunione sotto un unico testo “Il Testo Unico per la Sicurezza del Lavoro” approvato con il D.Lgs. n. 81 del 2008 e modificato dal D.Lgs. n. 106 del 2009.

Questa normativa si applica a tutti i lavoratori subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, con riguardo a tutti i settori di attività privati o pubblici e a tutte le tipologie a rischio. Il maggior beneficiario di questa tutela antinfortunistica è senz’altro il lavoratore, e cioè la persona che “indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione... esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”.

Obblighi del lavoratore

Tuttavia, anche in capo al lavoratore incombono diversi obblighi come:

- quello di attivarsi non solo per la propria sicurezza, ma anche per quella dei suoi colleghi
- collaborare per l’attuazione della normativa di sicurezza
- utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e gli strumenti di lavoro
- partecipare ai corsi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro

Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Nella prospettiva di prevenire i pericoli per la salute dei lavoratori, è fondamentale l’obbligo di valutare tutti i fattori di rischio e di elaborare uno specifico documento di valutazione dei rischi (cosiddetto DVR) con cui individuare le misure di prevenzione e protezione. Questo documento è un prospetto che racchiude i rischi e le misure di prevenzione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, è obbligatorio per tutte le aziende con almeno un dipendente, ed è redatto dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il datore di lavoro dunque è il debitore essenziale e primario dell’obbligo di sicurezza che deve adempiere nell’esercizio dei suoi poteri di organizzazione e direzione, oltre ad essere il soggetto principale destinatario delle disposizioni sanzionatorie.

Nelle Pubbliche Amministrazioni, invece, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest’ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Informazioni da riportare nel DVR

Abbiamo dunque detto che il datore di lavoro, in relazione alla natura dell’attività dell’azienda o dell’unità produttiva deve, in primo luogo, valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. Pertanto questa valutazione si traduce nella redazione di un documento contenente, ad esempio:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione della stessa

- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza
- d) l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio
- e) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e conoscenza del contesto lavorativo

Figure coinvolte

Nell'ambito di questa normativa antinfortunistica, ci sono altre figure che rivestono un ruolo essenziale e che sono state disciplinate dettagliatamente, e in particolare abbiamo:

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)
- il medico competente

Vediamo ciascuna di queste figure in dettaglio...

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Con il D.Lgs. 81/2008 è stato stabilito che all'interno di tutte le aziende deve essere presente un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al quale va garantita dal datore di lavoro, la formazione necessaria per gestire i rapporti con i lavoratori per questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro.

Il Rappresentante è eletto dai lavoratori, con diverse modalità, a seconda del numero di dipendenti occupati nell'azienda.

Le aziende che occupano non più di 15 lavoratori, votano il Rappresentante scegliendolo tra i dipendenti, mentre le aziende che contano più di 15 lavoratori, eleggono il Rappresentante per la sicurezza all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali. Se l'azienda non dovesse disporre di questi organismi, il Rappresentante verrebbe scelto tra i lavoratori tramite la solita votazione.

È stato inoltre stabilito che la nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza deve avvenire in un'unica giornata per tutta la nazione, durante la giornata nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, che si celebra in un giorno non prestabilito durante la settimana europea per la sicurezza sul lavoro.

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Con il D.Lgs. n. 81/2008 è stato inoltre stabilito che all'interno dell'azienda è necessaria la presenza di un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Il compito principale di questa figura è quello dell'individuazione e della valutazione dei rischi, ma anche quello di presentare dei piani formativi e

informativi per la formazione del personale, nonché quello di collaborare con il datore di lavoro nella elaborazione dei dati riguardanti la descrizione degli impianti, i rischi presenti negli ambienti di lavoro, la presenza delle misure preventive e protettive e le relazioni provenienti dal medico competente, allo scopo di effettuare la valutazione dei rischi aziendali.

In alcune aziende, a seconda delle dimensioni o della tipologia, il RSPP può essere affiancato da altri soggetti, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), e anche queste figure professionali devono avere delle caratteristiche tecniche specifiche per poter svolgere questo ruolo e aiutare il responsabile nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

La nomina dell'RSPP è obbligatoria in tutte le aziende in cui sia presente almeno un lavoratore. È consentito al datore di lavoro di assumere i compiti di RSPP, purché quest'ultimo abbia effettuato un apposito corso di formazione e purché l'attività in questione rientri tra quelle consentite. In alternativa può nominare come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione anche un dipendente della sua azienda, oppure ancora è consentita l'attribuzione dell'incarico ad una persona esterna all'azienda, anche in questo caso previo accertamento delle competenze tecniche e professionali richieste dalla legge sulla tutela della sicurezza.

Il medico competente e la sorveglianza sanitaria

Il medico competente è invece quel soggetto che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso datore di lavoro per effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi in cui questa è obbligatoria. Il medico competente può svolgere la propria opera sia in qualità di dipendente di una struttura esterna, pubblica o privata, sia come libero professionista, sia come dipendente del datore lavoro.

Il lavoratore può chiedere al medico competente di accertare la compatibilità della mansione svolta con il proprio stato di salute. A tale proposito l'art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede che il medico competente ha il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria che comprende:

- la visita medica preventiva finalizzata a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica
- la visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione
- la visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
- la visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica
- la visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa
- la visita medica preventiva in fase preassuntiva
- la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, dopo un'assenza per motivi di salute superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione

Infezioni da Covid-19, infortunio e responsabilità del datore di lavoro

La normativa sugli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro è diventata, in questi ultimi mesi, ancora più attuale a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID – 19; specialmente dopo che nel decreto Cura Italia è stato affermato che l'infezione da COVID, se contratta in occasione di lavoro, è riconosciuta come infortunio, a prescindere dalla pandemia e dall'elevato rischio di contagio che c'è in tutta la popolazione.

Si è così scatenato un dibattito, alimentato dal timore di un collegamento automatico tra l'infortunio sul lavoro per Covid -19 e la conseguente responsabilità penale e civile del datore di lavoro, per il contagio dei propri dipendenti, senza che questo possa controllare l'evento.

Infatti, se l'infezione da Covid di un dipendente viene qualificata come infortunio, automaticamente il datore di lavoro rischia di essere coinvolto in procedimenti per responsabilità civile e/o penale nei quali avrebbe l'onere di dimostrare la compiuta adozione di ogni possibile forma di tutela (cosa non sempre facile) a dispetto del fatto che è alquanto difficile stabilire come e dove il lavoratore abbia contratto l'infezione.

Circolare 13/2020 INAIL

A fronte di questi timori, l'Inail, con circolare numero 13 del 3 aprile 2020, ha cercato assicurare i datori di lavoro facendo leva sul fatto che per accertare la loro responsabilità è necessario provare la responsabilità di quest'ultimi per dolo o per colpa.

Tuttavia, anche se non esiste un automatismo tra il riconoscimento del contagio come infortunio sul lavoro ed una responsabilità del datore di lavoro, non si può negare che, se il contagio viene qualificato come infortunio è perché sia un medico, sia l'Inail hanno ritenuto che esso sia riconducibile ad una causa lavorativa.

Su questo aspetto la circolare dell'Inps, purtroppo lascia troppa incertezza, confondendo il tema del nesso di causalità con quello dell'imputabilità.

Infatti, il nesso di causalità tra l'evento morboso e l'attività lavorativa serve a far scattare la tutela assicurativa nei confronti del dipendente, ma non basta per affermare anche la responsabilità del datore di lavoro. O meglio, è necessario ma non sufficiente. Infatti, per stabilire la responsabilità del datore di lavoro occorre anche l'imputabilità del fatto, che è indispensabile per far valere la sua responsabilità, qualora sussista una condotta dolosa o colposa del datore di lavoro.

Ma soprattutto, l'Inail lascia ampia incertezza laddove non precisa ove sussiste un rischio generico o specifico delle varie attività lavorative in relazione al Covid. Da tale fondamentale distinzione derivano conseguenze rilevanti sul piano pratico.

Infatti, di fronte ad un'attività considerata a rischio generico, non solo non opera la presunzione semplice dell'eziologia lavorativa, e cioè che l'infezione non è automaticamente connessa all'attività svolta, ma che, invece, deriva da una situazione esterna, non prevedibile dal datore di lavoro, con conseguente onere della prova in capo al lavoratore che è tenuto a dimostrare che l'evento morboso sia avvenuto in occasione di lavoro. Ma inoltre la qualificazione del rischio come generico, serve anche ad esonerare il datore di lavoro ad effettuare una valutazione integrativa dei rischi al DVR, che è tipica delle attività caratterizzate da un rischio specifico.

È evidente pertanto come il sistema rischia di entrare in cortocircuito, poiché se il datore di lavoro non riesce a capire a priori se la sua attività comporti un rischio generico o specifico, quest'ultimo non è in grado neanche di sapere se vi sia una valutazione specifica dei rischi integrativa il DVR da effettuare, in assenza della quale, rischierebbe di incorrere in una possibile responsabilità per colpa.

Conclusioni

Bene, questa video lezione è finita.

Ti ricordo che abbiamo parlato:

- della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
- del DVR
- della infezione da COVID-19 e delle possibili conseguenze per il datore di lavoro

Grazie per l'attenzione!

