

\*\*\*\*\*

# **LA NUOVA SICUREZZA SUL LAVORO**

***Decreto Legislativo n°81/2008***



- *La protezione estesa a tutti i lavoratori*
- *I nuovi obblighi per i datori di lavoro*
- *La valutazione dei rischi*
- *La responsabilità penale – civile - amministrativa*



**A cura dell'AVV. LUCIO DI GIORGIO**



\*\*\*\*\*

# **LA NUOVA SICUREZZA SUL LAVORO**

***Decreto Legislativo n°81/2008***



- *La protezione estesa a tutti i lavoratori*
- *I nuovi obblighi per i datori di lavoro*
- *La valutazione dei rischi*
- *La responsabilità penale – civile - amministrativa*



**A cura dell'AVV. LUCIO DI GIORGIO**

# **LA NUOVA SICUREZZA SUL LAVORO DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008: ANALISI E VALUTAZIONI**

## **A CURA DELL'AVV. LUCIO DI GIORGIO**

La Gazzetta Ufficiale ha pubblicato in data 30 aprile 2008 il Decreto Legislativo n.81 del 2008, che contiene il nuovo Testo Unico per la sicurezza sul lavoro e che entra in vigore dal 15 maggio 2008.

Infatti il Decreto ha la forma e il valore giuridico di un Testo Unico in quanto non solo ha riscritto e riorganizzato le regole su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ma ha anche rivisitato l'intera materia armonizzando e coordinando tutte le leggi vigenti.

Il Decreto si compone di 13 Titoli e 52 allegati. Mentre il Titolo I, sui principi comuni, contiene le disposizioni speciali da applicare a tutti i soggetti destinatari delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, i Titoli dal II all'XI contengono le disposizioni "speciali", dedicate all'attuazione di disposizioni particolari in materia di salute e sicurezza.

Il Titolo XII riporta disposizioni in materia penale, mentre il XIII contiene le disposizioni finali.

In estrema sintesi, le principali novità per i datori di lavoro, per i lavoratori e per l'INAIL sono le seguenti, sottolineando per l'INAIL l'ampliamento delle funzioni nel campo della prevenzione e il ruolo centrale e strategico riconosciuto:

### **PER I DATORI DI LAVORO**

1. La valutazione dei rischi allarga il campo:

il datore di lavoro, per metterla a punto, dovrà considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. In particolare, dovrà tener conto dello stress da lavoro e dei rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi.

(articolo 28)

2. Il Testo unico introduce nuove modalità per svolgere la valutazione dei rischi, che variano in base al numero dei lavoratori. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e che non presentano particolari profili di rischio potranno seguire una procedura standardizzata, che deve essere stabilita da un decreto interministeriale. Nell'attesa:

- per le aziende fino a 10 dipendenti, è sufficiente l'autocertificazione
- per le aziende fino a 50 dipendenti si applicano le regole ordinarie (articolo 29)

3. Tutte le sanzioni sono inasprite. Rischiano la sospensione dell'attività le imprese

che commettono gravi e reiterate violazioni delle norme sulla sicurezza (articoli 14 e 55)

4. Sono nulli i contratti di appalto, subappalto e somministrazione che non indichino espressamente i costi relativi alla sicurezza. (articolo 26)

## PER I LAVORATORI

1. Le norme sulla sicurezza si applicano a tutti i lavoratori, anche autonomi e parasubordinati che, a prescindere dal tipo di contratto e di retribuzione, svolgono la propria prestazione all'interno dell'impresa. Sono esclusi i lavoratori domestici e familiari. (articoli 2 e 3)
2. Devono esporre la tessera di riconoscimento solo i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto e i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in azienda. Se viola questo obbligo, il lavoratore è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro (articolo 20)
3. Il lavoratore deve partecipare ai programmi di formazione organizzati dal datore di lavoro. Altrimenti, rischia la sanzione penale dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda da 200 a 600 euro (articolo 20)
4. Viene introdotta la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza anche a livello territoriale e di sito produttivo (articolo 47)

Lo spirito della nuova normativa è molto chiaro e preciso: l'impegno per aumentare sicurezza e tutela dei lavoratori nei luoghi di lavoro deve essere sempre più elevato e diffuso. Occorre puntare sulla formazione e sull'informazione per creare una nuova cultura del lavoro e della sicurezza, che deve partire dai banchi di scuola per arrivare, nei luoghi di lavoro, a un piano di formazione continua rivolta a tutti i lavoratori e datori di lavoro, specie nelle piccole aziende.

**Bisogna poi intervenire, anche da parte dell'INAIL, sulla consulenza a imprese e lavoratori: prevenzione, quindi, significa formazione, informazione, sostegno finanziario, collaborazione.**

E' pertanto necessaria la collaborazione tra INAIL, Associazioni imprenditoriali, Sindacati, Enti locali per individuare insieme gli strumenti che aiutino Imprese e lavoratori per la più efficace applicazione delle norme sulla sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.

In questa prima analisi è opportuno rilevare che si amplia l'ambito di azione delle norme sulla sicurezza: la disciplina e le misure del nuovo Testo Unico si applicano a tutti i lavoratori, anche autonomi e parasubordinati, che - a prescindere dal tipo di contratto e di retribuzione - svolgono attività lavorativa all'interno dell'impresa.

Sono esclusi i lavoratori domestici e familiari.

La valutazione dei rischi viene rafforzata e arricchita di nuovi contenuti per farne lo strumento più importante e il fondamento della prevenzione: il datore di lavoro deve infatti considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e tenere conto - e questa è una novità - dello stress da lavoro e dei rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri Paesi.

Anche le modalità per effettuare la valutazione dei rischi sono state ridisciplinate: le aziende che occupano fino a 50 dipendenti potranno seguire una procedura standardizzata, peraltro ancora da stabilire. Pertanto per ora per le aziende che hanno fino a dieci dipendenti è sufficiente l'autocertificazione, mentre le aziende fino a 50 dipendenti possono applicare le regole ordinarie fin qui seguite.

Le nuove disposizioni sulla valutazione dei rischi diventano efficaci dopo 90 giorni dalla pubblicazione del Testo Unico sulla Gazzetta Ufficiale: pertanto le aziende hanno tempo fino al 29 luglio per adeguarsi.

In relazione alla responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001, sono state fissate le caratteristiche che i modelli di organizzazione e gestione devono avere affinché l'azienda non incorra nella suddetta, grave responsabilità: infatti rischiano fino alla sospensione dell'attività le imprese che commettono gravi e reiterate violazioni alle norme sulla sicurezza.

Sotto tale aspetto, riserviamo a una successiva e più approfondita relazione i rapporti tra violazione delle norme di sicurezza e responsabilità penale e civile dei datori di lavoro, dei loro preposti e delle stesse aziende, anche con riferimento alle azioni di rivalsa dell'INAIL.

Per i lavoratori è una novità non tanto l'obbligo di partecipare attivamente alla formazione, già previsto dal decreto n. 626/1994, quanto la sanzione sotto forma di ammenda da 200 a 600 euro stabilita se si sottraggono all'obbligo della formazione.

Novità rilevante è inoltre l'introduzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza anche a livello territoriale e di sito produttivo. Risulta confermata, quindi, e anzi rafforzata la figura e il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: se tale figura manca nella singola azienda, anche per omissione del datore di lavoro, i lavoratori potranno rivolgersi al rappresentante territoriale o di sito produttivo e attivarne i poteri e le funzioni a fine di prevenzione.

### RUOLO E FUNZIONI DELL'INAIL NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E SICUREZZA

Sotto tale profilo, e venendo al ruolo e ai poteri attribuiti all'INAIL, segnaliamo anzitutto la creazione di un nuovo obbligo a carico dei datori di lavoro - introdotto dall'art. 18, comma 1, lettera aa) - consistente nella comunicazione annuale all'Istituto dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. A dire il vero, si tratta di un obbligo del quale il legislatore non indica la finalità precisa, ma che può essere interpretato come un concreto riconoscimento all'INAIL della funzione di prevenzione: infatti, anche se non viene stabilito un preciso termine per

tale comunicazione, la sua omissione è punita con una sanzione amministrativa di 500 euro.

Rimanendo in tema di comunicazioni obbligatorie all'INAIL, è stato stabilito che per l'appunto le comunicazioni all'INAIL degli infortuni, inferiori e superiori a tre giorni, dovranno essere effettuate con sistema telematico, secondo le istruzioni dell'Istituto. Anche gli infortuni che determinano un solo giorno di inabilità al lavoro devono, a fini statistici, essere obbligatoriamente segnalati all'Istituto, ai sensi dell'art.18, comma 1, lettera r: tale comunicazione ha finalità solo statistiche e informative; pertanto non deve essere fatta con il modulo di denuncia di infortunio, che ha finalità assicurative, ma con altro specifico modulo.

Per converso, il Registro Infortuni, a norma dell'art.53, comma 6, sarà abolito entro sei mesi dall'emanazione del decreto ministeriale previsto dall'art. 8, comma 4, che dovrà avvenire entro sei mesi. Tale decreto ministeriale convoglierà tutte le informazioni al nuovo sistema informativo nazionale, il SINP, come di seguito illustrato.

Al vertice di tutto il sistema istituzionale della prevenzione e sicurezza, l'art. 5 del Testo Unico 81/08 pone il Comitato per l'indirizzo delle politiche attive e il coordinamento nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Presieduto dal Ministro della Salute, il Comitato ha il compito di definire le politiche nazionali e gli indirizzi generali per l'attività di vigilanza, anche al fine di dare attuazione al sistema di ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni previsto dall'art.117 della Costituzione. Il comma 3 individua i compiti, tra cui evidenziamo la programmazione annuale in relazione ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza e la predisposizione di piani di attività e di progetti operativi a livello nazionale. E' stato stabilito che ai componenti del Comitato non spettano compensi, rimborsi spese o indennità di missione.

Anche un rappresentante dell'INAIL è chiamato a far parte, in modo permanente e con funzione consultiva, del Comitato, a conferma del riconoscimento ufficiale e istituzionale del nuovo ruolo dell'INAIL e della sua essenziale funzione nel campo della prevenzione e sicurezza.

Invece, non è stata prevista in modo permanente la partecipazione di un rappresentante dell'INAIL alla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita dall'art. 6 con importanti attribuzioni: funzione consultiva sui piani del Comitato, definizione delle azioni di promozione e di prevenzione, la validazione delle buone prassi, la elaborazione entro il 2010 delle procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi nelle piccole imprese, l'indicazione dei modelli di organizzazione e gestione aziendale con efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa.

Peraltro il comma 4 stabilisce che la Commissione si avvale della consulenza degli Istituti Pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro: per questa via e sotto tale profilo consultivo può ipotizzarsi, anche in modo permanente, un contributo dell'INAIL attraverso un proprio rappresentante in seno a tale

Commissione.

Un ruolo centrale e importante è invece riconosciuto all'INAIL nell'ambito del SINP, Sistema informativo nazionale per la prevenzione, istituito dall'art.8. A tale sistema informativo concorrono, con l'INAIL, il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute, il Ministero dell'Interno, le Regioni, l'IPSEMA, l'ISPESL, con il contributo inoltre del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro - CNEL.

La funzione del SINP è quella di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché indirizzare le attività di vigilanza. L'INAIL deve svolgere e garantire la gestione tecnica e informatica del SINP e a tale fine è titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Un decreto interministeriale, da emanarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del Testo Unico, dovrà definire le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del SINP. Il comma 6 elenca cinque tipologie di dati che saranno trattati dal SINP: il quadro produttivo e occupazionale; il quadro dei rischi; il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori; il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte; il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.

Come espressamente stabilito dal comma 7, la diffusione delle informazioni è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di conoscenza utili per le attività di destinatari ed Enti utilizzatori: in questo senso è ipotizzabile, ad esempio, anche la raccolta di informazioni utili per l'applicazione della sanzione della sospensione dell'attività o per la individuazione di cause ostative al rilascio del DURC.

Anche l'art. 9 riconosce all'INAIL - come all'ISPESL e all'IPSEMA - in modo esplicito competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro; essi devono esercitare le proprie attività, anche di consulenza, in una logica di sistema con il Ministero della salute, il Ministero del Lavoro, le Regioni.

Il comma 2 sottolinea la necessità di coordinamento tra l'INAIL e questi soggetti e stabilisce i loro compiti istituzionali, tra cui l'adeguatezza dei sistemi normativi e delle soluzioni tecniche ai fini della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, la consulenza alle piccole, medie e micro imprese, la progettazione e la concreta erogazione di attività formative, la promozione e la divulgazione della cultura della sicurezza nelle scuole e nelle università, l'elaborazione delle buone prassi (di cui all'art.2, comma 1, lettera v) e delle linee guida, la partecipazione al SINP. Pertanto l'INAIL vede riconosciuto normativamente un ruolo rilevante nella materia della prevenzione, come è confermato anche dalle ulteriori funzioni previste dallo stesso art. 9, lettere g e h: partecipazione, con funzioni consultive, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsto dall'art.5; consulenza alla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro prevista dall'art.6.

Infine, sembra opportuno analizzare anche la clausola finanziaria stabilita dall'art.

305 del Testo Unico.

Si tratta di una norma precettiva, che pone degli obblighi precisi agli Enti e agli Organi chiamati ad organizzare, applicare e attuare, ciascuno nel suo ambito e perciò anche l'INAIL nel suo, la nuova disciplina in tutti i suoi aspetti: dalla esecuzione del decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Le amministrazioni competenti devono provvedere a tutti gli adempimenti previsti e derivati dal Testo Unico attraverso una diversa allocazione delle risorse ordinarie umane, strumentali ed economiche che hanno in dotazione.

Pertanto, alle Pubbliche Amministrazioni non è consentito alcun aumento di spesa per poter dare attuazione alle disposizioni del Testo Unico, salvo quanto stabilito dall'art.11 per le attività promozionali e dagli articoli 5 e 6 per l'istituzione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza e della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

## **RAPPORTI TRA DECRETO LEGISLATIVO N.231/2001 E NUOVA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA - I NUOVI OBBLIGHI - LA PROTEZIONE ESTESA A TUTTI I LAVORATORI -**

Come è noto, la nuova normativa in materia di sicurezza ha fatto rientrare nella disciplina del decreto legislativo n. 231/2001 le violazioni in tema di sicurezza sul lavoro: per le imprese l'innovazione determina e determinerà drastiche conseguenze, tra cui sottolineiamo la severità delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive e soprattutto una forma di responsabilità colposa, in assenza cioè dell'interesse o del vantaggio dell'Ente che fin qui era un requisito indispensabile.

In altri termini, la Legge 3 agosto 2007 n. 123 e il nuovo Testo Unico n.81/2008 sulla Sicurezza accrescono e ampliano notevolmente la sfera di responsabilità delle Imprese e le conseguenze giuridiche negative in cui possono incorrere.

Settori a rischio sono ora anche quelli dei rapporti con soggetti terzi e le operazioni infra-gruppo: così le aree interessate sono quella commerciale e del marketing, come pure l'amministrazione e la finanza in cui trova spazio la verifica della regolarità dei pagamenti soprattutto per quanto riguarda i destinatari e la verifica della attendibilità dei partners commerciali.

In sostanza l'Impresa è considerata responsabile se le condotte - anche colpose - sono state realizzate in violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Allo stesso modo, in caso di gravi infortuni le Imprese dovranno fare i conti anche con le sanzioni dettate dal decreto legislativo n. 231/2001, A MENO CHE NON ABBIANO ADOTTATO IDONEI MODELLI ORGANIZZATIVI.

Ecco allora la necessità di svolgere una costante opera di formazione e di informazione!

Ecco allora la necessità di predisporre nel sistema azienda e nell'organizzazione gestionale un insieme di controlli!

Solo in tal modo il datore di lavoro andrà esonerato da responsabilità ove si verifichi il fatto-reato previsto dalla legge.

Sotto tale aspetto, un particolare approfondimento merita l'istituto della delega, cioè la delega di sue funzioni che il datore di lavoro è solito conferire nell'azienda ad altri soggetti.

In sostanza, l'Ente non è chiamato a rispondere del reato, ma per un difetto della propria organizzazione, che non ha consentito la prevenzione dell'illecito penale: gli si addebita la mancata adozione di una organizzazione idonea a prevenire il reato. In altri termini, la responsabilità dell'Ente emerge in occasione della realizzazione del reato, ma non ha alcun collegamento con esso.

Inoltre, i soggetti che l'imprenditore ha chiamato a collaborare a vario titolo, nell'assolvimento del proprio obbligo di sicurezza, possono essere anch'essi chiamati a rispondere dell'incidente anche se a lui non legati da rapporto di lavoro dipendente. Quindi va incontro a colpa anche chi risulta solo di fatto responsabile della prevenzione: per far scattare la colpa è sufficiente che il datore di lavoro abbia

chiamato la persona a collaborare operativamente nell'assolvimento del proprio obbligo di sicurezza, senza necessità di dar vita ad un rapporto di lavoro subordinato. Infine, vogliamo rilevare che il recentissimo Testo Unico sulla Sicurezza estende la sua disciplina, e quindi i conseguenti obblighi per Aziende e datori di lavoro, a nuove categorie di lavoratori, volontari e stagisti compresi.

Pertanto anche per i volontari arrivano i nuovi obblighi di sicurezza: è una rivoluzione che coinvolgerà tutte le associazioni di volontariato e, stando alle previsioni, circa un milione di soggetti impegnati in modo spontaneo e gratuito in attività solidaristiche e senza fini di lucro.

A partire dalla entrata in vigore del Testo Unico, e cioè dal 15 maggio 2008, anche i volontari rientreranno nella definizione di "lavoratore" contenuta nel decreto attuativo alla Legge n.123 del 2007 in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Il riassetto della disciplina - in precedenza accordata di massima solo ai lavoratori subordinati, ai soci di cooperativa e di società e ai tirocinanti - coinvolgerà anche gli associati in partecipazione e, in parte, i collaboratori familiari.

Sono poche le situazioni di lavoro escluse dall'ambito di operatività del nuovo Testo Unico Sicurezza, destinato a tutti coloro che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, subordinata o autonoma, svolgono una attività lavorativa presso l'organizzazione del datore di lavoro, privato o pubblico, con o senza retribuzione, compreso il caso degli stagisti.

Tale apertura va nella direzione di tutelare indifferentemente ogni fattispecie di lavoro comunque denominata.

Pertanto, questa aumentata attenzione per la sicurezza rischia di cogliere in contropiede le realtà organizzative meno, o per nulla, preparate a confrontarsi in termini di prevenzione e valutazione dei pericoli per la salute e sicurezza di chi lavora. Le Associazioni di volontariato hanno solo tre mesi, dalla entrata in vigore del Testo Unico, per elaborare e dotarsi di un documento di valutazione dei rischi.

Tra le Organizzazioni interessate ricordiamo quelle che si occupano di sanità, di assistenza sociale, ricreative, sportive e quelle impegnate nel settore ambientale.

Alla luce del nuovo quadro legislativo, che vede come sopra le Aziende al centro di un vero e proprio "pressing" normativo ad opera del Decreto legislativo n. 231/2001, della Legge 3 agosto 2007 n.123 e da ultimo del recentissimo Testo Unico Sicurezza n.81/08, appare utile ed anzi necessaria una attività di consulenza in favore dei datori di lavoro diretta a suggerire e realizzare "modelli gestionali" conformi all'ordinamento e nel contempo anche alle esigenze aziendali:

tutto si gioca sul piano organizzativo, anche al fine di evitare costi esorbitanti.

La nuova disciplina in materia di sicurezza è certamente più organica e più severa rispetto al sistema introdotto nel nostro ordinamento dal decreto legislativo n.626/1994.

La "626", entrata in vigore nell'ormai lontano 1994 su recepimento di una direttiva della Comunità europea, viene quindi abrogata.

La nuova legge modifica il sistema delle sanzioni ed è questo il punto più criticato dalle associazioni dei datori di lavoro, in quanto la "dura sanzione" viene considerata dal legislatore quale "strumento più appropriato per la diffusione della cultura della sicurezza". Per "dura sanzione" s'intende, ad esempio, che se un'azienda non appronta il documento della valutazione dei rischi, la sanzione per l'omissione è l'arresto da quattro a otto mesi o l'ammenda da 5 mila a 15 mila euro.

## DATORI DI LAVORO: GLI OBBLIGHI

Ecco gli obblighi del datore di lavoro stabiliti dalla nuova legge: nominare il medico competente per la sorveglianza sanitaria; designare il personale incaricato per la gestione delle emergenze, di primo soccorso, e antincendio; fornire ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale; svolgere i necessari interventi di informazione, formazione e addestramento; richiedere ai lavoratori l'osservanza delle norme di sicurezza; elaborare i documenti necessari per individuare la natura dei rischi e le modalità lavorative conseguenti; adottare le misure necessarie ai fini della salvaguardia della salute propria e dei propri collaboratori, aggiornando le misure di sicurezza in caso di mutamenti lavorativi; assicurarsi che i locali presso cui si lavora siano idonei a salvaguardare la salute dei lavoratori, come anche idonei devono essere gli impianti ed i macchinari; dotare i dipendenti di tesserino di riconoscimento in caso di lavori svolti in appalto o subappalto; convocare una riunione periodica sulla sicurezza nelle unità produttive con più di 15 dipendenti; comunicare periodicamente all'INAIL i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

## I LAVORATORI

Ed ecco gli obblighi dei lavoratori: contribuire, con il datore di lavoro e gli altri soggetti interessati, ad adempiere agli obblighi previsti; osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai responsabili; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e le sostanze usate nel processo produttivo; segnalare immediatamente eventuali condizioni di pericolo o deficienze degli impianti; non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza; utilizzare il tesserino di riconoscimento in caso di lavori svolti in appalto o subappalto; partecipare ai programmi formativi e di addestramento; effettuare le visite mediche.

## VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro, con la collaborazione del responsabile del servizio, deve predisporre un documento contenente: la valutazione di tutti i rischi (chimici, dello sostanze impiegate, degli edifici e degli impianti) per la sicurezza dei lavoratori; nonché apposite indicazioni per le lavoratrici in gravidanza; le misure di prevenzione e di protezione da attuare per la salvaguardia della salute e i dispositivi di protezione che i lavoratori devono utilizzare; l'organigramma dei responsabili dei vari servizi collegati alla sicurezza, le competenze acquisite, il ruolo da essi svolto ed i recapiti; l'elenco dei lavoratori, specializzando i rischi a cui sono esposti.

Scadono il 29 luglio i termini per la revisione della valutazione dei rischi e del documento di sicurezza con i nuovi criteri.

Tutti i datori, pubblici e privati, che rientrano nel campo di applicazione del decreto legislativo 626/94 e relative modificazioni e integrazioni, e salvo le parziali deroghe previste dall'articolo 10, alla data di oggi e in relazione alla natura dell'attività svolta, ai sensi dell'articolo 4 del decreto 626, dovevano già aver effettuato la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza. Tale valutazione andava riferita anche ai gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, nonché alla scelta delle attrezzature di lavoro e alle sostanze o ai preparati chimici impiegati e alla sistemazione dei luoghi di lavoro. All'esito della valutazione devono aver quindi già redatto il documento della sicurezza.

Le novità del Testo unico riguardano i contenuti del documento e le modalità di effettuazione della valutazione. Il datore, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) e il medico competente, dovrà verificare che il documento contenga:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi presenti durante l'attività e i criteri adottati per valutarli;
- l'indicazione delle conseguenti misure di sicurezza adottate;
- il programma di intervento per garantire nel tempo il miglioramento delle misure adottate;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure e i ruoli dell'organizzazione aziendale cui saranno assegnati soggetti in possesso di competenze e poteri adeguati;
- I nominativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e, ove previsto, del medico competente;
- L'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono riconosciuta capacità professionale, esperienza, formazione e addestramento (articolo 28, comma 2).

\_\_\_\_Nella valutazione di tutti i rischi, il datore deve tener conto anche di quelli collegati allo stress " lavoro correlato", secondo l'accordo europeo dell'8 ottobre

*Paola Caracci*

2004, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, senza dimenticare l'età e la provenienza da altri Paesi (articolo 28, comma 1).

Questi ultimi tre elementi lasciano qualche perplessità in quanto non è riportato nel Testo unico alcun elemento di indirizzo o chiarimento che possa dare l'esatto significato riguardante tali soggetti.

Tutte le indicazioni di cui sopra dovranno ovviamente tener conto, in quanto applicabili, delle disposizioni previste dalle norme contenute dai Titoli dal II al XII (articolo 28, comma 3) del Testo unico.

L'adeguamento della rivalutazione dei rischi e la rielaborazione del documento, secondo i nuovi obblighi, dovranno essere realizzate, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, previa consultazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Il nuovo intervento per rendere conforme alle disposizioni sopra richiamate la valutazione dei rischi e il relativo documento esistente deve avvenire, in base alla norma finale di cui all'articolo 306, entro 90 giorni dalla pubblicazione del Testo unico sulla "Gazzetta Ufficiale", quindi entro il 29 luglio 2008. A tale data il datore, salvo eventuali proroghe, dovrà già aver effettuata la rivalutazione dei rischi e rielaborato, con tutti gli elementi indicati dall'articolo 28, il documento della sicurezza.

La valutazione e il documento debbono essere rielaborati, secondo i criteri indicati, in occasione di significative modifiche del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità.

## PIANO DI SICUREZZA

E' il documento per la sicurezza nei cantieri: deve essere inserito nel contratto di appalto e farne parte integrante e deve essere attuato dalle imprese esecutrici e dai lavoratori autonomi presenti in cantiere.

Nelle realtà aziendali con più di 15 dipendenti vi è l'obbligo di effettuare delle riunioni periodiche per illustrare il documento di valutazione dei rischi, predisporre i dispositivi di sicurezza, individuare le buone prassi per la prevenzione dei rischi di infortuni e, in genere, per migliorare il livello di sicurezza sul posto di lavoro. Alla riunione partecipano il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

## RESPONSABILITA' PENALE E CIVILE L'AZIONE CIVILE IN SEDE PENALE - IL REGRESSO

La linea della severità è stata scelta dal legislatore anche sul piano delle conseguenze giuridiche e risarcitorie: il legislatore vuole anticipare i tempi del risarcimento e spingere anche per questa via i datori di lavoro ad una maggiore prevenzione degli incidenti e ad una maggiore protezione dei lavoratori.

In caso di infortunio che determini la morte o lesioni gravi colpose del lavoratore scatta la costituzione di parte civile dell'Inail o dell'Ipsema. L'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 81/08 stabilisce che in caso di esercizio dell'azione penale, per i delitti di omicidio colposo o lesioni personali colpose, con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pm ne dia immediata comunicazione all'Inail e all'Ipsema per l'eventuale costituzione di parte civile e ai fini dell'azione di regresso. L'Inail sarà interessato per gli infortuni o le malattie professionali per la generalità dei lavoratori, l'Ipsema riguarderà invece i marittimi.

Già l'articolo 10 del Dpr 1124/65 stabilisce la responsabilità civile a carico del datore quando la sentenza penale stabilisce che l'infortunio sia avvenuto per fatto imputabile a coloro che egli ha incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto di essi debba rispondere secondo il Codice civile (ex articolo 2087).

Il successivo articolo 11 stabilisce poi che l'Istituto deve pagare le indennità di infortunio, salvo il diritto di regresso, per le somme pagate a titolo di indennità e per spese accessorie contro le persone civilmente responsabili. Queste ultime devono anche versare all'Istituto assicuratore una somma corrispondente al valore capitale dell'ulteriore rendita dovuta.

In effetti con la nuova disposizione, ora introdotta, l'intervento dell'Inail e dell'Ipsema come parti civili viene anticipato al momento dell'inizio dell'azione penale e non più all'eventuale sentenza di condanna definitiva del datore o di coloro che egli abbia incaricato della direzione o sorveglianza del lavoro, se del fatto debba rispondere secondo il Codice civile.

La disposizione introdotta dall'articolo 61 era già stata inserita nell'ordinamento dall'articolo 2 della legge 123/07, anche se limitata all'Inail e non all'Ipsema.

L'intento del legislatore è anticipare i tempi di intervento nell'azione risarcitoria da parte degli Istituti assicuratori e, dall'altra, spingere i datori inadempienti in materia di sicurezza a una maggiore accortezza e puntualità nell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione.

La costituzione di parte civile degli Istituti va vista ovviamente anche come azione di sostegno che questi potranno esercitare sin dall'inizio della fase processuale penale nei confronti dei lavoratori interessati alla vicenda.

Il maggior rigore del Testo Unico scaturisce anche dalla lettura del comma 2, con il quale, in conformità a quanto previsto dall'articolo 91 del Codice di procedura penale e da un indirizzo più generale, viene estesa la facoltà di costituirsi in giudizio,

a seguito di infortuni sul lavoro o malattie professionali che siano stati determinati con violazioni alle norme di prevenzione infortuni o igiene del lavoro, anche alle organizzazioni sindacali e alle associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro, nei confronti delle quali sia intervenuto il consenso della persona offesa (articolo 92, Codice di procedura penale).

A tale responsabilità civile va aggiunta quella amministrativa ex Decr. Legislativo n.231/01 a carico di persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, mediante l'applicazione di una sanzione pecuniaria proporzionata alle quote e di misure interdittive, nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale sia addebitabile alla responsabilità di persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati.

La particolare gravosità di tale nuova forma di responsabilità e la gravità delle sanzioni applicabili (sanzioni pecuniarie onerose, sospensione dell'attività, incapacità a stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione) rende necessaria una intensa e continua attività di consulenza in favore delle Aziende: è indispensabile suggerire alle Aziende modelli gestionali e organizzativi conformi alle norme, che costituiscono fattore esimente della responsabilità civile, penale e amministrativa di cui sopra nel caso in cui si verifichi l'evento dannoso dell'infortunio o della malattia professionale.

**Infortuni sul lavoro e malattie professionali: la prevenzione come obbligo giuridico e scelta lungimirante.**

In Italia gli infortuni sul lavoro ancora non diminuiscono in modo rilevante; una lieve riduzione del loro numero (quasi un milione ogni anno), così come una leggera riduzione degli infortuni mortali (circa 1200 all'anno) trovano causa nella attuale crisi economica e nella conseguente flessione delle attività produttive.

Le malattie professionali, poi, sono drammaticamente aumentate.

E allora bisogna concludere che, dal punto di vista sociale, il sistema normativo della 626/1994 non è stato un successo per l'Italia e, secondo alcuni, è stato addirittura un fallimento: l'approccio per regole e dure sanzioni, quindi, non ha dato buona prova e non ha portato risultati soddisfacenti né alle Imprese, né ai lavoratori.

Pertanto la riforma introdotta dal Testo Unico n.81/2008 e dal Decreto correttivo n.106/2009, tutta basata sul diverso approccio della condivisione degli obiettivi e della sinergia tra soggetti pubblici e soggetti privati, era ed è necessaria e giusta.

Nel nuovo sistema di sicurezza, la prevenzione è tutta fondata sulla formazione, sulla informazione, sulla preparazione, qualificazione e riqualificazione delle Aziende, dei dirigenti, dei diversi responsabili, dei lavoratori.

Le sanzioni non sono più previste e considerate come il principale deterrente, che spinge le Aziende a mettersi in regola con le norme antinfortunistiche, ma come effetto giuridico doveroso derivante dal mancato rispetto del generale obbligo di sicurezza, di natura giuridica contrattuale, posto a carico dei datori di lavoro e di tutti gli altri soggetti partecipi del ciclo produttivo, compresi gli stessi lavoratori.

Le Aziende sono perfettamente consapevoli del "pressing" normativo che sul loro capo ha posto il Legislatore: prima la 626/1994, poi la Legge Delega n.123 del 3 agosto 2007 sfociata nel T.U. n.81/2008 e nel Decreto correttivo n.106/2009, hanno gravato le Imprese e gli Enti di pesanti obblighi e adempimenti, la cui violazione comporta rilevanti responsabilità di tipo penale, civile e amministrativo.

In particolare, per la prima volta nella storia giuridica italiana è stata prevista una responsabilità penale, nel senso stretto e giuridico del termine, a carico delle Aziende come tali per violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro: il Decreto Legislativo n.231/2001, che l'Unione Europea ha imposto per combattere i reati di corruzione e riciclaggio in ambito europeo, è stato esteso dalla Legge n.123/2007 e poi dal T.U. n.81/2008 alle violazioni delle norme generali e specifiche in materia di infortuni e malattie professionali.

Pertanto, il verificarsi di un infortunio o il manifestarsi di una malattia professionale per dolo o colpa grave del datore di lavoro o suoi preposti, può comportare la responsabilità penale della stessa Azienda, oltre che dei dirigenti e preposti a titolo personale, con l'applicabilità di sanzioni molto onerose che per l'Azienda e per gli Enti vanno dalla sanzione economica a misure interdittive: sospensione dell'attività, cessazione dell'attività in caso di recidiva per gravi violazioni, incapacità a stipulare contratti di appalto e fornitura con la Pubblica Amministrazione, decadenza da contratti già stipulati, incapacità di ricevere finanziamenti dalla Pubblica Amministrazione e decadenza dai finanziamenti ricevuti. Le Regioni applicano tali



misure alle Imprese punite dal Giudice penale per gravi violazioni delle norme di sicurezza antinfortunistica. Vi è, allora, per le Aziende e per gli Enti un solo modo per evitare tale pesante fardello di responsabilità (che per alcuni giudici sono di tipo oggettivo, ma su tale aspetto controverso torneremo):

adottare modelli organizzativi e gestionali idonei alla prevenzione, tutti fondati quindi sulla formazione.

L'esonero dalle responsabilità, quindi, è previsto e stabilito direttamente dalla Legge ( art.30 T.U.), anzicchè dal Giudice, e consiste nell'adozione di un valido modello organizzativo e gestionale.

Per tali ragioni, nella mia esperienza di ex avvocato Inail e ora di libero professionista, ho sempre consigliato alle Aziende, alle Società e agli Enti il massimo impegno nella prevenzione, quale politica aziendale lungimirante.

Brescia, 6 maggio 2013.

Avv. Lucio Di Giorgio



I NUOVI OBBLIGHI IN TEMA DI SICUREZZA PER ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE.

LO SVILUPPO DELL'AZIENDA IN SICUREZZA QUALE ASPETTO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE ED ETICA

Il Testo Unico Sicurezza, Decreto Legislativo n.81/2008, ha profondamente innovato non solo la disciplina normativa della prevenzione, ma la stessa cultura della sicurezza.

Il precedente sistema legislativo di cui al Decreto n.626/1994 era sostanzialmente un sistema di regole obbligatorie, con sanzioni previste in caso di inadempimento.

Il nuovo Testo Unico, invece, si basa su un approccio tutto organizzativo e gestionale al problema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in quanto vuole promuovere un sistema aziendale di sicurezza orientato non solo al rispetto delle specifiche normative, ma anche all'adozione con flessibilità operativa di misure organizzative e gestionali idonee alla prevenzione, che la migliorano grazie alle scelte e decisioni volontarie del management: può considerarsi Impresa etica quella che, consapevole della propria responsabilità sociale, realizza un rispetto sostanziale e non solo formale delle misure di prevenzione e protezione e ricerca nell'organizzazione e gestione del lavoro gli standard di sicurezza più elevati possibile alla luce non solo degli obblighi di legge, ma anche dell'esperienza, della tecnica, della saggia e consapevole prudenza.

**Il Testo Unico Sicurezza n.81/2008 richiama continuamente i principi di responsabilità sociale, anche con riferimento ai finanziamenti (art.11, comma 5).**

Pertanto, occorre dare impulso a tutti gli strumenti organizzativi, sia a quelli obbligatori sia a quelli volontari, propri dell'Impresa che vuole darsi uno sviluppo etico in sicurezza: **formazione continua di tutti i soggetti interessati, monitoraggio e informazione, consulenza specializzata;**

buone prassi, quali soluzioni organizzative e procedurali coerenti con la normativa vigente;

**linee guida, quali atti di indirizzo e coordinamento elaborati da Enti pubblici e applicati dall'Azienda,** con particolare riferimento alle Società partecipate degli Enti locali.

Come è stato osservato da famosi Economisti, nell'Ente e nell'Impresa etica, cioè nei soggetti consapevoli anche della loro responsabilità sociale, i costi sostenuti per la migliore sicurezza rappresentano un investimento e un elemento strategico di produttività, essendo dimostrato che la produttività aumenta con l'aumentare della sicurezza.

Inoltre, conseguenza giuridica rilevante è l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa, penale e civile: l'Azienda che ha saputo darsi un valido Modello di Organizzazione e Gestione e un idoneo Organismo di Vigilanza con compiti di monitoraggio, verifica e proposte circa le misure di sicurezza è esonerata in caso di infortunio o malattia professionale da ogni responsabilità, a norma dell'art.6, primo comma, del Decreto Legislativo n.231/01 e dell'art.30 del Testo Unico n.81/08.



Nella mia passata esperienza di avvocato dell'Inail, così come nella libera professione che ora esercito, ho sempre avuto modo di rilevare che le pesanti responsabilità civili, amministrative e penali previste dalle vigenti norme e in particolare dal Decr.Legisl. n.231/2001 vanno a sanzionare nella giurisprudenza esclusivamente le Società e le Aziende che non hanno saputo o voluto darsi un valido Modello di organizzazione e gestione della sicurezza, di cui la parte fondamentale è costituita dalla formazione continua e dalla consulenza di veri esperti specializzati. Avremo modo in seguito di tornare su questi temi di grande rilevanza e attualità.

AVV. LUCIO DI GIORGIO



**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI –  
PIANO DI MIGLIORAMENTO CON RIFERIMENTO AL DECR. LEGISL.  
N.231/01**

Anche le Regioni, e la Regione Lombardia in particolare, in conformità ad una notevole sensibilità ai problemi della sicurezza sul lavoro e della prevenzione dei rischi, hanno aggiornato le linee-guida.

Il coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro ha ribadito il principio fondamentale, posto dal Testo Unico n.81/2008, che il documento di valutazione dei rischi deve essere sistematicamente esaminato, analizzato e aggiornato.

Il fine è quello di prevenire gli infortuni e le malattie professionali, ma tale finalità deve essere perseguita anche con riferimento alle gravi responsabilità penali, civili amministrative che possono ricadere sull'Azienda ai sensi del Decr.Legisl. n.231/01, a causa del mancato rispetto delle norme in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro.

Ricordiamo che il verificarsi di un infortunio o il manifestarsi di una malattia professionale può comportare la responsabilità penale della stessa Azienda, oltre che dei dirigenti e preposti a titolo personale, con l'applicazione di sanzioni molto onerose che per l'Azienda come tale vanno dalla sanzione economica a misure interdittive: sospensione dell'attività, incapacità a stipulare contratti di appalto o fornitura con la Pubblica Amministrazione, decadenza da contratti già stipulati, incapacità di ricevere finanziamenti dalla P.A. e decadenza dai finanziamenti ricevuti, revoca di concessioni e autorizzazioni.

Pertanto il Piano di Miglioramento deve essere diretto per l'appunto al miglioramento del modello organizzativo e gestionale, così da eliminare o ridurre ai minimi termini i rischi nelle diverse aree produttive.

In tal modo si eviterà che vengano commessi i "reati presupposto (v. allegato), e cioè i reati che danno luogo alla suddetta responsabilità dell'Azienda e dei suoi dirigenti e preposti, a norma del Decr. Legisl. 231/01. Pertanto, l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei rischi e il Piano di miglioramento devono tenere conto dei criteri, elementi e parametri stabiliti dallo stesso Decreto quali esimenti dalle responsabilità: infatti, nel sistema giuridico di responsabilità il modello di organizzazione e gestione è rilevante, a norma dell'art. 6, primo comma del Decreto, come criterio di esclusione della responsabilità.

A tale fine, il Documento di valutazione dei rischi deve documentare l'effettuazione anche dei seguenti interventi:

- azioni di informazione e sensibilizzazione effettuate, soggetti coinvolti e strumenti adottati;
- analisi documentale dell'organizzazione del lavoro, della gestione sicurezza e dei flussi informativi;
- azioni formative intraprese;
- processo valutativo e report di analisi;
- programma delle misure di prevenzione/protezione collettiva e individuale;
- sorveglianza sanitaria mirata a gruppi a rischio;



piano di monitoraggio;  
monitoraggio delle eventuali omissioni accertate.

Per completezza alleghiamo relazione sui reati in materia di sicurezza sul lavoro: si tratta dei cosiddetti “reati presupposto”, che danno luogo alla responsabilità penale, civile e amministrativa dell’Azienda come tale, oltre che dei suoi dirigenti e preposti, a norma del Decr. Legisl. n. 231/01.

AVV. LUCIO DI GIORGIO  
DR. COSTANTINO DI GIORGIO

Brescia, 6 maggio 2013



## I REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

La Legge n.123/2007 ha esteso la responsabilità delle Imprese anche ai reati di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime.

Pertanto i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime, di cui agli artt.589 e 590, terzo comma, del codice penale, conseguenti a violazioni delle norme di sicurezza, sono stati aggiunti alle fattispecie di responsabilità "amministrativa" e in altri termini "penale" in senso stretto delle Società ed Enti di cui al Decreto Legislativo n.231/2001.

Sono stabilite sanzioni penali, amministrative e interdittive, applicate in caso di condanna dal Giudice penale e graduate in dipendenza della maggiore o minore gravità delle disposizioni violate.

Per le Società sono anzitutto applicabili gravi sanzioni economiche, che nei casi più gravi possono arrivare fino a un milione e mezzo di euro. Inoltre, possono essere applicate ugualmente gravi sanzioni interdittive: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;

divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e eventuale revoca di quelli già concessi.

Alle suddette pene che possono colpire le Società, si aggiungono poi le pene detentive che possono colpire dirigenti e preposti sempre in relazione ai suddetti reati di omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime.

Giova precisare che la Magistratura ha da tempo iniziato ad applicare anche a Brescia le pene e sanzioni suddette.

Ricordiamo poi quelle che sono le responsabilità civili e risarcitorie, ugualmente gravose per le Imprese.

Per completezza occorre rilevare che la normativa speciale in materia e a fine di Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali prevede una serie di reati, di natura contravvenzionale e a titolo di responsabilità penale, in cui possono incorrere non le Società in quanto tali, bensì i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti a titolo personale.

Brescia, ~~6 maggio 2013~~

6 maggio 2013

Avv. Lucio Di Giorgio  
Dott. Costantino Di Giorgio



Per definire lo stress lavoro-correlato la Commissione Consultiva Permanente presso il Ministero del Lavoro si è richiamata all'accordo UE dell'8 ottobre 2004, ai sensi del quale è "la condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che alcuni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro". Tuttavia, ha spiegato la Commissione, non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro sono da considerarsi come stress lavoro correlato: quest'ultimo è solo quello causato direttamente da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

Anche l'INAIL si è posto su questa direttrice nell'assicurare e eventualmente indennizzare i cosiddetti "disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro". La diagnosi di malattia professionale e la sua riferibilità eziologica all'attività lavorativa trovano il presupposto giuridico e amministrativo in comportamenti commissivi o omissivi del datore di lavoro consistenti in "incongruenze organizzative". In altri termini, l'organizzazione del lavoro non "congrua" e che pone il lavoratore in una situazione pesante di "costrittività organizzativa" può determinare lo stress lavoro-correlato indennizzabile dall' INAIL.

Pertanto la prevenzione dello stress lavoro-correlato deve mirare anche ad evitare le situazioni riconducibili al concetto di costrittività organizzativa; la mancata prevenzione può portare il lavoratore, con il concorso di altri fattori tra cui quelli medico-legali, ad una patologia che costituisce malattia professionale, causalmente ricollegabile al lavoro svolto: ne deriverà sicuramente l'indennizzo da parte dell'INAIL, ma potrebbe derivarne anche una responsabilità per il datore di lavoro per carenze delle misure di prevenzione e, alla fine, anche l'azione di rivalsa dell'Istituto assicuratore.

Pertanto la valutazione del rischio stress-lavoro è molto importante, rientra nella valutazione dei rischi e nel piano di miglioramento del Documento aziendale di Valutazione dei rischi, e deve essere svolta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, così come si sta procedendo nella nostra Azienda.

Si rinvia ad altra relazione e alla prossima riunione tutto quanto concerne la metodologia operativa.



Circolare n. 71

Roma, 17 dicembre 2003

Ai Responsabili di tutte le Strutture Centrali e  
Territoriali

e p.c. a Organi Istituzionali  
Magistrato della Corte dei conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Nucleo di valutazione e controllo strategico  
Comitati consultivi provinciali

**Oggetto:** Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro.  
Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale.  
Modalità di trattazione delle pratiche.

#### **Quadro Normativo**

- /// **D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965:** "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", art. 3.
- /// **Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 18 febbraio 1988:** introduzione del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.
- /// **Circolare n. 35/1992:** "Sentenze nn. 179 e 206 del 1988 della Corte Costituzionale: prima fase del decentramento della trattazione di pratiche di tecnopatie non tabellate".
- /// **Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000,** art. 10, comma IV: conferma legislativa del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.



## ELENCO DELLE "COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE"

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Nel rischio tutelato può essere compreso anche il cosiddetto "mobbing strategico" specificamente ricollegabile a finalità lavorative. Si ribadisce tuttavia che le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa solo se si concretizzano in una delle situazioni di "costrittività organizzativa" di cui all'elenco sopra riportato o in altre ad esse assimilabili.

Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

