



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

ECONOMIA E COMMERCIO

LA SICUREZZA SUL LAVORO E LE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

WORK'S SECURITY AND EMPLOYER'S RESPONSABILITIES

Relatore:
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Giovanni Bucciero

Anno Accademico 2021./20.22

Sommario

0. INTRODUZIONE	4
1. CAPITOLO PRIMO: VERSO UN TESTO UNICO SULLA SICUREZZA	5
1.1 PREMESSA	5
1.2 LA COSTITUZIONE, IL CODICE CIVILE	6
1.3 I DECRETI DEGLI ANNI '50 E LA DIRETTIVA 89/391/CEE	6
1.4 LA LEGGE 300/1990 "LO STATUTO DEI LAVORATORI", IL DECRETO LEGISLATIVO N.626/1994 E IL DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008	8
2. CAPITOLO SECONDO: LE FIGURE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	10
2.1 IL DATORE DI LAVORO	10
2.2 IL DIRIGENTE	11
2.3 IL PREPOSTO	12
2.4 IL LAVORATORE	13
<u>2.4.1 La gestione delle emergenze</u>	16
2.5 GLI ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO	18
2.6 GLI ADDETTI ANTINCENDIO	19
2.7 IL MEDICO COMPETENTE	20
2.8 L'ADDETTO E IL RESPONSABILE AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	21

2.9 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI	22
3. CAPITOLO TERZO: LE FORME DI TUTELA	24
3.1 LA TUTELA INDIVIDUALE	24
3.2 LA TUTELA SINDACALE	26
3.3 LA TUTELA PUBBLICISTICA	27
<u>3.3.1 La tutela penale</u>	28
<u>3.3.2 La tutela assicurativa</u>	28
<u>3.3.3 La tutela amministrativa</u>	29
4. CAPITOLO QUARTO: LE RESPONSABILITA' DEI DATORI DI LAVORO	30
4.1 GLI INFORTUNI SUL LAVORO	30
4.2 LE MALATTIE PROFESSIONALI	32
4.3 LA RESPONSABILITA' CIVILE	33
4.4 LA RESPONSABILITA' PENALE	34
5. CAPITOLO QUINTO: IL RUOLO DETERMINANTE DEL COVID-19 NEL MONDO DEL LAVORO	35
6. CONCLUSIONE	39
7. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	39

0.INTRODUZIONE

Per “sicurezza sul lavoro” si intende l'insieme di misure, disposizioni, valutazioni da effettuare all'interno dell'azienda con lo scopo di garantire la salute e l'integrità dei lavoratori, di chi fornisce un contributo dall'esterno e di qualsiasi persona si trovi saltuariamente all'interno dei luoghi di lavoro al fine di difenderli dai rischi e pericoli presenti. Queste disposizioni devono provvedere a salvaguardare la salute psico-fisica dei lavoratori, formando un luogo lavorativo tranquillo e sicuro perché ciò avrà ripercussioni sulla produttività e sullo sviluppo dell'azienda stessa.

Quando si parla di sicurezza sul lavoro si fa riferimento:

- alla prevenzione, ossia alle disposizioni previste per evitare che succeda un evento, il quale potrebbe risultare particolarmente dannoso;
- alla protezione, cioè all'insieme dei provvedimenti atti a contenere le conseguenze di un evento dannoso.

Questa tesi ha lo scopo di esaminare il sistema vigente della sicurezza sui luoghi di lavoro evidenziando, in particolar modo, le responsabilità dei datori di lavoro.

Prima di approfondire il sistema della sicurezza sul lavoro, si farà una digressione storica. Verrà illustrato l'exkursus normativo che ha condotto all'emanazione del “Testo Unico sulla salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro” del 2008 (decreto legislativo del 9 aprile 2008, n.81). Dopo aver analizzato le varie figure attori della sicurezza, verranno approfondite le varie forme di tutele presenti e le responsabilità del datore di lavoro, con particolare attenzione agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le responsabilità sul piano civilistico e sul piano penale. Per concludere si evidenzierà come anche la materia della sicurezza sul lavoro sia stata interessata dalla pandemia del Covid – 19 mettendo a confronto dati degli anni 2020 e 2021.

1.CAPITOLO PRIMO: VERSO UN TESTO UNICO DELLA SICUREZZA

1.1 PREMESSA

Le prime leggi in tema di sicurezza sul lavoro risalgono alla fine dell'Ottocento perché vi era la necessità di contrastare gli infortuni causati dal lavoro nelle fabbriche e dall'utilizzo di macchinari senza alcuna misura di sicurezza. Il grattacapo della sicurezza sul lavoro è emerso con la rivoluzione industriale dell'Ottocento che ha portato all'abbandono delle campagne e al popolamento delle città da parte dei lavoratori per prestare la propria forza lavoro, utile per produrre beni e servizi su larga scala. Rapidamente i lavoratori diedero vita alle organizzazioni sindacali e chiesero dei miglioramenti riguardo le loro condizioni lavorative sia nell'ambito dello sfruttamento che nell'ambito della sicurezza e della sanità dei luoghi di lavoro. Tutto ciò accadde perché i luoghi di lavoro erano malsani e le condizioni di lavoro erano molto critiche. A questo punto era fondamentale stabilire una disciplina in tema di sicurezza e infortuni sul lavoro: negli ultimi anni del secolo XIX sono state varate le prime disposizioni di legge che, successivamente, sono state abrogate per dare spazio a nuove e più complete norme, perché la legislazione doveva obbligatoriamente conformarsi allo sviluppo del progresso tecnologico ed alla nascita di nuove modalità produttive che causavano nuovi pericoli e rischi per la salute dei lavoratori. Il quadro normativo può essere diviso in tre periodi storici:

- il primo periodo storico va dal 1865, anno dell'emanazione del primo Codice Civile del Regno d'Italia, alla legislazione degli anni 50 del Novecento;

- il secondo periodo storico è formato dalle norme varate negli anni 50 fino agli anni 80 del Novecento, con l'obiettivo che l'evoluzione politica, sociale e industriale e una tutela migliore riguardo la sicurezza nel mondo del lavoro dovevano andare di pari in passo;

- il terzo periodo storico è costituito dalle leggi varate negli anni 90 del Novecento fino ad oggi, conseguente alle direttive comunitarie emesse in quegli anni e all'evoluzione dinamica del ruolo dei lavoratori nella gestione della sicurezza aziendale.

1.2 LA COSTITUZIONE, IL CODICE CIVILE

Gli artt. 32 e 41 della Costituzione affrontano il tema della salute: essa è tutelata sia come un diritto dell'individuo e interesse della collettività e come una barriera all'esercizio dell'iniziativa economica privata. La tutela della salute è disciplinata anche dall'art. 2087 del Codice Civile "tutela delle condizioni di lavoro": essa è la norma principale in tema di misure antinfortunistiche. L'art. 2087 c.c. addossa all'imprenditore-datore e a tutti coloro che praticano attività d'impresa l'obbligo di utilizzare, in tutti i posti, in tutte le fasi del lavoro, in ogni luogo e in ogni momento, le misure fondamentali per la salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore. "Il lavoro costituisce il principale mezzo di sostentamento. È l'espressione più alta della capacità dell'uomo a concorrere al benessere della collettività".¹ Si può notare che l'obbligo di sicurezza disciplinato nell'art. 2087 c.c. è generico; lascia presagire che il quadro normativo dovrà in futuro essere incrementato con leggi più precise.

1.3 I DECRETI DEGLI ANNI '50 E LA DIRETTIVA 89/391/CEE

Con la legge n.51 varata il 12 febbraio 1955 il Governo ha emanato delle disposizioni riguardo la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, approvando una serie di misure: alcune generali e alcune speciali. Queste misure hanno sia incrementato il campo di applicazione delle leggi antinfortunistiche a tutti gli ambiti ai quali partecipano i lavoratori subordinati sia identificato specifici obblighi accollati alle varie figure come lavoratori, dirigente, datore di lavoro e preposto. Negli anni '50 del secolo XX il legislatore ha varato una serie di misure di prevenzione, definiti "decreti degli anni '50", con lo scopo di applicare i principi indicati negli articoli della Costituzione e del Codice Civile dando avvio all'evoluzione del concetto di sicurezza nel mondo del lavoro. I decreti degli anni '50 sono importanti perché si vogliono conciliare i bisogni del secondo dopoguerra con la necessità di una maggiore protezione nel mondo del lavoro in tema di sicurezza. I decreti più importanti sono 3:

¹ R. ZUCCHETTI, *Dai primi del '900 al Testo Unico, Storia normativa sicurezza sul lavoro in Italia*, "Quotidiano sicurezza", Roma, 2012

- D.P.R. 547/1955 “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”: questo decreto del Presidente della Repubblica definisce le regole per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle attività produttive in generale. Ai sensi dell’articolo 1, “le norme di tale decreto si applicano a tutte le attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati”. È stato abrogato dal D.lgs. n.81/2008, ma rimangono tuttora in vigore le regole basilari riguardanti la protezione tecnologica delle macchine e delle attrezzature;
- D.P.R. 164/1956 e D.P.R. 303/1956: il primo fissa le regole per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni; il secondo, invece, tratta la materia di igiene del lavoro. Entrambi i decreti sono descrittivi perché vanno a definire le caratteristiche degli ambienti di lavoro e, per più di 50 anni, sono stati il pilastro della tutela fisica dei lavoratori, seppure dettagliassero specificatamente soltanto alcuni obblighi, lasciando in secondo piano aspetti rilevanti.

A partire dagli anni '80 la Comunità Europea ha varato direttive e linee guida, acquistando una propria autonomia legislativa, col fine di uniformare per tutti gli Stati appartenenti alla CE la disciplina in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro. La direttiva più significativa degli anni '80 è stata la direttiva del 12 giugno 1989, n.89/391/CEE: si tratta di una serie di provvedimenti con lo scopo di apportare dei miglioramenti in tema di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro. Ai sensi dell’articolo 1 comma 2, “essa comprende principi generali volti alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all'eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l'attuazione dei principi generali precitati”. All' articolo 2 della direttiva si legge che essa è rivolta a tutti i settori privati e pubblici; ma non vengono tutelate alcune categorie del pubblico impiego, come polizia e forze armate, e alcune mansioni nei servizi di protezione civile. Questa direttiva ha portato delle importanti innovazioni:

- uno stadio equo di salute e sicurezza a beneficio dei lavoratori;

- obbligo dei datori di lavoro ad utilizzare degli interventi di prevenzione per rendere più sicuro l'ambiente lavorativo;
- istituzione del concetto di valutazione dei rischi.

1.4 LA LEGGE 300/1990 “LO STATUTO DEI LAVORATORI”, IL DECRETO LEGISLATIVO N.626/1994 E IL DECRETO LEGISLATIVO N.81/2008

Negli anni '70 i lavoratori e le organizzazioni sindacali apprendono una maggiore consapevolezza per quanto riguarda la salvaguardia della salute nel mondo del lavoro: vengono creati i contratti collettivi di lavoro. Viene inoltre varata la Legge n. 300 del 1970, meglio conosciuta come lo “Statuto dei lavoratori”. Ai sensi dell’art. 9 dello Statuto dei Lavoratori, i lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno il diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro integrità fisica”. Il decreto legislativo n.626/1994, varato il 19 settembre 1994, viene istituito con un duplice obiettivo: abrogare le disposizioni precedenti in ambito di sicurezza e salute e accettare le nuove e moderne normative europee per porre l’Italia allo stesso livello degli altri Paesi europei. Questo decreto legislativo ha apportato una fondamentale innovazione: l’obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi. La valutazione dei rischi consiste nell’individuare i rischi e l’insieme delle misure preventive e di protezione per ridurre al minimo il rischio e il conseguente danno che potrebbe derivare da probabili infortuni e malattie professionali. Inoltre, è stata istituita la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS, il quale viene eletto dai lavoratori e, nel momento in cui viene svolta la valutazione dei rischi, viene interpellato del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP. Il datore di lavoro ha l’obbligo di salvaguardare la sicurezza nei luoghi di lavoro ed è partecipe e responsabile di un procedimento che sviluppa le condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro grazie a una costante verifica dei rischi. Il 1° aprile 2008 il Consiglio dei Ministri ha emanato il “Nuovo Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro”; si tratta di un Decreto Legislativo (D.lgs.n. 81/2008) con lo scopo di riorganizzare tutta la

materia della salute e sicurezza sul lavoro, revocando tutti i precedenti decreti legislativi. “Ha riformato, riunito ed armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da precedenti normative in materia, al fine di adeguare il corpus normativo all’evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro”.² Col passare del tempo, il TUSL è diventato un riferimento cardine in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; però si tratta di un testo ampio e articolato: è composto da 306 Articoli suddivisi in 13 Titoli. Sono presenti 51 Allegati in appendice che definiscono a chi si applica il corpus normativo. Si considera il decreto legislativo n.81/2008 è l’apice dei decreti legislativi in tema di sicurezza negli ambienti di lavoro. “Tale decreto si occupa della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e si applica:

- alla persona sotto ogni aspetto: salute, sicurezza, dignità, tenendo conto della provenienza geografica e del genere;
- al lavoro, in qualunque forma svolto, in tutti i settori, sia pubblici che privati, cui siano adibiti lavoratori dipendenti o ad essi equiparati.

Riconosce il principio dell’effettività della tutela: diritto di tutti coloro che operano negli ambienti di lavoro, qualunque sia il rapporto o contratto di lavoro.”³ La normativa fa riferimento a tutti i lavoratori pubblici e privati, autonomi e subordinati senza distinzione di sesso. Principalmente il TUSL disciplina i datori di lavoro, cioè “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore” e il lavoratore, cioè il soggetto che svolge l’attività lavorativa. Il TUSL ha lo scopo di diminuire l’esposizione ai rischi e pericoli che provengono dall’esercizio dell’attività lavorativa. Regolamenta gli obblighi di lavoratori e aziende, impone norme di prevenzione e provvedimenti per migliorare la sicurezza dei lavoratori. Il TUSL ha quindi il fine di fissare delle norme per tutelare la prevenzione dei rischi e la protezione dai rischi, cioè «... “prevenzione”: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel

² A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020

³ G. Catellani, *Sicurezza sul lavoro: norme di legge e testo unico sicurezza*, “Safetyone”, 7 aprile 2021

rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.» (Art. 2 Lettera n del TUSL). La protezione è l'insieme dei provvedimenti finalizzati a contenere le conseguenze dannose di un evento quando si verifica. I provvedimenti della sicurezza sono presenti nel secondo e undicesimo Titolo. In generale, il legislatore del TUSL vuole offrire nuove regole per delineare un metodo nuovo contraddistinto "dall'obbligo e dalla necessità di apprestare un sistema di gestione aziendale, improntato a flessibilità, proceduralità e coinvolgimento attivo di tutti i soggetti operanti nell'ambiente di lavoro stesso".⁴

2. CAPITOLO SECONDO: LE FIGURE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

2.1 IL DATORE DI LAVORO

Ai sensi dell'art.2 del Decreto Legislativo 81/2008, "il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". Il datore di lavoro ha degli obblighi da rispettare nei confronti dei lavoratori, che prendono il nome di misure generali di tutela. Alcune misure generali di tutela sono: ridurre al minimo i rischi; obbligo di formare e informare i lavoratori, dirigenti, preposti, RLS; stabilire delle regole di emergenza in caso di primo soccorso e incendio; svolgere una regolare manutenzione dei luoghi di lavoro e dei macchinari. Il datore di lavoro deve rispettare alcuni obblighi che non può delegare, cioè deve valutare i rischi e redigere il documento di valutazione di rischi DVR e nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP. Il DVR è la rappresentazione del rischio presente in un'azienda ed è formato dalle misure necessarie per realizzare le misure di prevenzione e protezione e da chi deve realizzare queste misure. Il DVR può essere redatto anche da soggetti esterni all'azienda, ma è obbligatorio che sia

⁴ A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020

presente la firma del datore di lavoro, il quale garantisce i contenuti e si assume le responsabilità delle misure di sicurezza in esso previste. La valutazione dei rischi deve essere effettuata quando varia il processo produttivo o l'organizzazione del lavoro; a seguito dell'aggiornamento della tecnica, della protezione e della prevenzione; dopo il verificarsi di infortuni significativi e infine quando gli esiti della sorveglianza sanitaria ne individuano le necessità. La nuova valutazione deve essere svolta entro 30 giorni. Può invece delegare alcuni compiti, come per esempio aggiornare le misure di prevenzione e protezione a seguito di modifiche a livello di sicurezza nel lavoro; fare in modo che solo i lavoratori che hanno conseguito un addestramento adeguato possano accedere ad ambienti più pericolosi; fissare i diversi compiti che i vari lavoratori dovranno svolgere tenendo conto delle loro conoscenze, competenze e stato di salute. Il datore di lavoro può anche autodefinirsi RSPP, ma deve svolgere un corso specifico e superare un test di valutazione per conseguire l'attestato. Inoltre, il datore di lavoro deve coordinare una squadra di addetti alle emergenze nominando anche uno o più addetti al primo soccorso e antincendio/evacuazione. Infine, deve fornire al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente informazioni riguardanti, per esempio, il principio del rischio; come sono organizzate, programmate e attuate le misure preventive e protettive.

2.2 IL DIRIGENTE

Secondo l'articolo 2 del TUSL, "il dirigente è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa". Il dirigente è dotato di un potere gerarchico e funzionale a tal punto da influenzare le scelte sull'adozione di misure riguardanti la tutela dei lavoratori. Il dirigente è obbligato a eseguire le indicazioni fornite dal datore di lavoro e a comunicare le possibili carenze e vigilare sulle regole in materia di prevenzione e protezione. Riguardo il tema della prevenzione e protezione, il dirigente deve adempiere altri obblighi, come somministrare al lavoratore adeguati e necessari DPI, revisionare le misure preventive a seguito dei mutamenti organizzativi e produttivi per garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per quanto riguarda la

gestione delle emergenze, il dirigente è chiamato ad utilizzare le misure necessarie al fine di prevenire gli incendi e l'evacuazione dei luoghi di lavoro; nominare i lavoratori ai quali delegare la gestione delle emergenze e mettere al corrente il lavoratore sui rischi a cui si espone e sulle direttive prese o ancora da prendere riguardo la protezione. Il dirigente ha un ruolo molto importante in tema di informazione e formazione dei lavoratori: esso deve formare e addestrare i lavoratori e utilizzare tutte le misure adeguate con l'obiettivo che soltanto i lavoratori con certe istruzioni specifiche possano entrare in zone che li espongono al rischio. Quindi, a differenza del datore di lavoro, che ha le responsabilità dell'organizzazione dell'unità produttiva per forza di poteri decisionali e di spesa, il dirigente guida l'attività produttiva non avendo però poteri decisionali e di spesa. Nel caso in cui ci sia una moltitudine di lavoratori e il dirigente non riesca a controllarli tutti, pianifica il lavoro distribuendo i compiti per evitare di violare la norma. Anche se assente la qualifica formale, viene considerato dirigente colui che dirige l'attività perché indica una funzione. Infatti, secondo l'articolo 299 del TUSL, è dirigente anche colui che, anche non avendo la nomina formale, si fa carico dello svolgimento dei compiti organizzativi della sicurezza sul lavoro in forza delle conoscenze e competenze possedute. Ad eccezione della stesura del DVR e della nomina dell'RSPP, il dirigente deve adempiere gli stessi obblighi in materia di sicurezza del datore di lavoro. La figura del dirigente è caratterizzata dalla grandezza delle competenze; dalla partecipazione delle funzioni di comando e dalla presenza di responsabilità penale limitata all'ambito dei compiti conferiti.

2.3 IL PREPOSTO

Ai sensi dell'art.2 del D.lgs. 81/08, "Il preposto è colui che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa". Il signore Yuri Gori definisce il preposto una "sentinella per la sicurezza": il suo compito è controllare l'attività lavorativa e garantire che vengano attuate le direttive emesse dal datore di lavoro da parte dei

lavoratori e degli obblighi di legge. Non compete al preposto adottare delle misure preventive, lui deve far applicare le misure emesse dal datore di lavoro e dirigenti e la sua responsabilità è limitata ai poteri conferitigli. Un' altra importante funzione del preposto è comunicare al datore di lavoro o al dirigente le disfunzioni dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia qualsiasi condizione di pericolo durante il lavoro. Anche il preposto ha un ruolo nella gestione delle emergenze perché deve vigilare in tema di osservanza delle misure per il controllo delle condizioni di rischio e impartisce istruzioni con lo scopo che il lavoratore sappia abbandonare il posto di lavoro o la zona pericolosa in sicurezza. Il preposto è punibile nei limiti dell'attività conferitigli per adempiere gli obblighi. Si può constatare che "la responsabilità diretta imponga al preposto di prendere opportuni accorgimenti al fine di provare i propri adempimenti. L'unico mezzo che il preposto può efficacemente adottare è la segnalazione scritta; infatti, il preposto ha semplicemente l'obbligo di vigilare e segnalare mentre l'obbligo di provvedere concretamente all'adeguamento dei mezzi di prevenzione spetta a datore di Lavoro e dirigenti".⁵ I preposti ricevono una formazione adeguata da parte del datore di lavoro riguardanti salute e sicurezza del lavoro, nello specifico i soggetti coinvolti e i loro obblighi, identificare i fattori di rischio e valutarli, identificare delle tecniche organizzative di prevenzione e protezione.

2.4 IL LAVORATORE

Ai sensi del TUSL, "il lavoratore è 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, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari". Vengono equiparati ai lavoratori per la tutela di sicurezza: i soci lavoratori di cooperativa o di società anche di fatto, gli associati in partecipazione, gli addetti ai "lavori socialmente utili", i volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della

⁵ Y.GORI, *Il preposto: obblighi e responsabilità*, "Confartigianato", Viterbo, 5 giugno 2015

Protezione Civile, gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, i partecipanti ai corsi di formazione professionale e ai partecipanti a iniziative di tirocini formativi e di orientamento, videoterminali. Si può evincere che non è il contratto che definisce il lavoratore e nemmeno quanto percepisce a livello di retribuzione; bensì lo svolgere l'attività lavorativa nell'ambito del settore pubblico o privato. Ogni singolo lavoratore deve rispettare una serie di misure, come per esempio osservare le disposizioni del datore di lavoro, del dirigente e del preposto; impiegare in maniera corretta ed adeguata le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, i dispositivi di sicurezza, i dispositivi di protezione e le sostanze e i preparati pericolosi; contribuire ad osservare gli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza; non modificare senza alcuna autorizzazione i dispositivi di controllo, sicurezza e segnalazione; non compiere azioni che sono fuori dalla loro competenza che potrebbero portare a incidenti. Il lavoratore è considerato un soggetto attivo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. Ai sensi dell'art.20 del D.lgs. 81/08, "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". Oltre all'obbligo di sicurezza, il lavoratore deve rispettare altri quattro obblighi:

- prestare la propria attività lavorativa: il lavoratore ha l'obbligo di compiere le mansioni previste nel suo contratto;
- obbligo di diligenza: il lavoratore deve svolgere la mansione assegnata con la necessaria attenzione e precisione;
- obbligo d'obbedienza: il lavoratore deve sottostare le direttive del datore di lavoro e realizzarle nella maniera più efficace possibile;
- obbligo di fedeltà: il lavoratore non deve effettuare attività in concorrenza con quella della propria azienda e di trasmettere informazioni segrete all'esterno.

Il lavoratore è tutelato da alcuni diritti:

- diritto all'informazione: diritto all'informazione: l'informazione è essenziale per illustrare al lavoratore i rischi collegati al lavoro, le regole da rispettare in tema di sicurezza e le misure di protezione;
- diritto alla formazione: la formazione è molto importante, in quanto con essa si comprende la rilevanza della sicurezza e si affrontano i rischi e si utilizzano al meglio i DPI, i mezzi e le attrezzature. È compito del datore di lavoro formare il lavoratore nel caso di assunzione, cambio mansione e variazione dell'attività lavorativa;
- diritto all'addestramento: grazie ad esso al lavoratore viene insegnato come svolgere l'attività lavorativa, con lo scopo di lavorare in autonomia e in modo corretto con i mezzi e i dispositivi di protezione;
- diritto ai DPI: al lavoratore è obbligatorio consegnare i dispositivi di protezione individuale per proteggerlo contro i rischi che potrebbero intaccare la sua integrità fisica e mentale;
- diritto alla rappresentanza: l'RLS deve rappresentare il lavoratore in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- diritto alla tutela: il lavoratore deve essere tutelato dai rischi legati all'attuazione dell'attività lavorativa.
- diritto alla formazione: la formazione è molto importante, in quanto con essa si comprende la rilevanza della sicurezza e si affrontano i rischi e si utilizzano al meglio i DPI, i mezzi e le attrezzature. È compito del datore di lavoro formare il lavoratore nel caso di assunzione, cambio mansione e variazione dell'attività lavorativa;
- diritto all'addestramento: grazie ad esso al lavoratore viene insegnato come svolgere l'attività lavorativa, con lo scopo di lavorare in autonomia e in modo corretto con i mezzi e i dispositivi di protezione;
- diritto ai DPI: al lavoratore è obbligatorio consegnare i dispositivi di protezione individuale per proteggerlo contro i rischi che potrebbero intaccare la sua integrità fisica e mentale;

- diritto alla rappresentanza: l'RLS deve rappresentare il lavoratore in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- diritto alla tutela: il lavoratore deve essere tutelato dai rischi legati all'attuazione dell'attività lavorativa.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può fare uso di sostanze alcoliche e droghe. Coloro che svolgono attività ad alto rischio infortunio sono chiamati ad effettuare controlli sanitari più specifici. Nel caso in cui il medico competente rilevi una condizione di dipendenza da alcol e da sostanze stupefacenti, il lavoratore ottiene un giudizio di inidoneità temporanea alla mansione e ne viene comunicato per iscritto al datore di lavoro. A questo punto, il lavoratore deve svolgere approfonditi esami presso le "strutture sanitarie competenti" SERT per confermare o no la dipendenza e, in caso di esito positivo, avviare dei programmi di recupero.

2.4.1 La gestione delle emergenze

Ai sensi dell'art.2 del D.lgs.81/08, "il pericolo è una proprietà o una qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni". Alcuni esempi di pericolo sono: il carico sospeso, la corrente elettrica e sostanza chimica. L'art. 2 del D.lgs.81/08 afferma che "il danno è la possibile conseguenza della presenza di un pericolo". Alcuni esempi di danno sono: la presenza di un impianto rumoroso che crea danni all'udito, la presenza di una sostanza infiammabile che potrebbe provocare ustioni. In questo articolo è presente anche la definizione di rischio, cioè "la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione". Si può definire il rischio anche come la combinazione della probabilità che si verifichi un dato evento e il danno che ne può derivare dal suo verificarsi. Per calcolarlo è essenziale venire a conoscenza e saper valutare la possibilità che un certo evento capiti e la misura che il danno potrebbe causare. La percezione del rischio è influenzata da elementi soggettivi e culturali correlati alle esperienze passate. È una condizione soggettiva perché non è collegata a nessun fattore oggettivo. Le aziende devono prestare molta attenzione a come i

lavoratori avvertono il rischio, per sottrarsi all'esposizione ai rischi che potrebbero causare conseguenze gravi. L'impresa è chiamata ad utilizzare un sistema di gestione della sicurezza affidabile, che coinvolga i lavoratori nel percepire i rischi a cui sono esposti. I lavoratori devono rispettare le disposizioni del datore di lavoro riguardo il compimento delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, salvataggio, gestione delle emergenze, evacuazione dei luoghi di lavoro e primo soccorso. Ogni procedura di emergenza e il relativo organigramma è definito nel piano d'emergenza di ogni unità produttiva. Ogni lavoratore deve possedere una formazione riguardo la gestione delle emergenze: deve avere conoscenza di dove si trovano le uscite di sicurezza, gli idranti, gli estintori e essere al corrente del piano di emergenza ed evacuazione. Per una corretta attuazione delle procedure di emergenza, il lavoratore non deve impegnare con oggetti i percorsi di emergenza; non deve ostacolare l'apertura delle porte di emergenza; osservare i divieti e gli obblighi sottolineati dalla segnaletica. Esistono diverse tipologie di gestione delle emergenze a seconda se avvenga un incendio, un terremoto o facciamo uso di energia elettrica. Un incendio si può alimentare quando sono presenti in contemporanea un innesco, un combustibile e un comburente. L'incendio si verifica nel momento in cui il fuoco esce dalla zona in cui doveva operare e assale i combustibili. È consigliato tenere poche quantità di alcol, sostanze grasse, carte e cartoni, polveri organiche perché sono considerati i materiali più comuni da cui si alimenta un incendio. Gli inneschi più comuni sono: i surriscaldamenti, i cortocircuiti e le fiamme libere. È obbligatorio che in ogni azienda siano presenti gli estintori e gli idranti, necessari per fronteggiare un incendio, i quali devono essere adoperati solo da personale che ha avuto una formazione in questo campo e devono essere il più liberi possibile per un pronto impiego. Se notiamo che si sta alimentando un incendio, è obbligatorio avvisare il preposto o un membro addetto alla squadra di emergenza. Solo i membri della squadra di emergenza possono svolgere le manovre di sicurezza mentre tutto il resto del personale deve abbandonare le zone pericolose velocemente senza creare terrore. Quando si fa uso di energia elettrica, si corre dei rischi per esempio dovuti a contatti elettrici che provengono da contatti con elementi in tensione; da contatti provenienti da elementi in tensione per un guasto; per rischio incendio dovuti a cortocircuiti. La corrente elettrica

è estremamente pericolosa perché, entrando nel corpo umano, produce un deterioramento della salute con arresti cardiaci e/o polmonari, ustioni. È necessario porre particolare attenzione quando si maneggiano apparecchiature o impianti elettrici, soprattutto quando si hanno le mani e i piedi umidi o bagnati. Nel momento in cui avviene una scossa sismica, è obbligatorio ripararsi sotto pareti, architravi, vani delle porte definiti “punto solido dell’edificio” oppure, se si è impossibilitati, sottostare mobili robusti che ti difendono dalla caduta di materiale. Una volta terminata la scossa sismica, è doveroso abbandonare l’edificio e portarsi al suo esterno; inoltre, non si può rientrare per recuperare qualsiasi oggetto.

2.5 GLI ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO

Il primo soccorso è l’insieme delle azioni che il personale non medico può attuare in attesa che arrivi personale più qualificato. Il datore di lavoro, in base alla valutazione dei rischi, decide quale è il numero sufficiente di addetti al primo soccorso da nominare. Il numero sufficiente è una conseguenza dell’attività svolta, del numero dei lavoratori e dei rischi specifici aziendali. Il datore di lavoro deve anche considerare, nel momento in cui nomina tali addetti, la loro salute fisica e mentale perché è meglio designare addetti con condizioni di salute migliori piuttosto che “addetti fragili” nel fronteggiare le emergenze. Gli addetti al primo soccorso devono possedere una conoscenza generali sui traumi e patologie in ambiente di lavoro e conoscere i rischi dell’attività svolta. I lavoratori nominati non possono rifiutare l’incarico e la conseguente formazione che devono ricevere. Nelle aziende composte da massimo 5 lavoratori, il ruolo di addetto al primo soccorso può essere anche ricoperto dal datore di lavoro, a patto che abbia frequentato un corso di formazione e sia presente in azienda durante l’orario di lavoro. L’obbligo principale per gli addetti al primo soccorso è intervenire nel caso in cui un collega abbia una situazione di malessere o ci sia un incidente nei luoghi di lavoro. Essi possono anche solo chiamare l’ambulanza ed assistere colui che abbia avuto un incidente. Possono compiere azioni di terapia sull’infortunato solo se si sentono sicuri di farlo: gli addetti al primo soccorso

non sono obbligati a svolgere tali manovre. Oltre che chiamare i soccorsi, altre azioni che gli addetti al primo soccorso devono svolgere sono:

- riconoscere una situazione di emergenza: è l'azione di valutare la scena dell'infortunio nella maniera più veloce possibile; cioè sincerarsi delle condizioni fisiche e mentali dell'infortunato e mettere in atto tutte quelle azioni per garantire l'incolumità;
- attuare gli interventi di primo soccorso: è il momento in cui bisogna posizionare l'infortunato in una situazione di sicurezza per garantirgli l'esecuzione delle funzioni vitali in aggiunta al riconoscimento dei principali sintomi.

2.6 GLI ADDETTI ANTINCENDIO

“L'addetto antincendio è il lavoratore incaricato di attuare le misure di prevenzione di incendi, della lotta antincendio e della gestione delle emergenze che da essa possono scaturire”, secondo l'art.2 del TUSL. Il numero dei lavoratori nominati addetti antincendio dipende da quanto emerge dal documento di valutazione dei rischi e dal piano di emergenza. Come per gli addetti al primo soccorso, il datore di lavoro deve considerare, nel momento in cui nomina gli addetti antincendio, le loro condizioni di salute psicofisiche e, una volta che vengono nominati, essi non possono rifiutare l'incarico; possono rifiutarlo solo per gravi e giustificati motivi. I nominativi di tali addetti devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi. Anche gli addetti antincendio devono conseguire una formazione specifica, diversa a seconda della fascia di collocazione del rischio aziendale: tende comunque a far comprendere i principi di base sulla prevenzione e sull'incendio, le procedure da adottare in caso di incendio e la relativa protezione; al termine della formazione è prevista un'esercitazione finale. Durante la normale attività lavorativa, gli addetti antincendio devono controllare e provare se le attrezzature antincendio siano valide. Invece, durante un'emergenza, devono compiere un insieme di azioni come recarsi sul posto in cui è avvenuta l'emergenza; valutare la sua entità; se l'emergenza è di lieve entità, deve far rientrare la situazione di normalità, altrimenti deve dare inizio alla procedura di evacuazione dell'ambiente; avvisare il centralino aziendale di

chiamare i soccorsi esterni; far evacuare tutto il personale aziendale accertandosi che tutti i lavoratori sono stati evacuati; supportare i soccorsi esterni; infine segnalare la fine dell'emergenza e chiedere la rimessa a norma degli ambienti danneggiati.

2.7 IL MEDICO COMPETENTE

“Il medico competente è il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto”, ai sensi dell'art.2 del TUSL. La figura del medico competente è selezionata in base a specifici titoli e requisiti e a una esperienza professionale comprovata. Il medico competente non solo ha il ruolo di svolgere le visite mediche ai lavoratori, “ma anche quello di essere il consulente del datore di lavoro in materia sanitaria, di esserne l'alter ego in questa materia, con funzioni, quindi, di consiglio e stimolo, con un importante ruolo attivo nell'identificazione dei rimedi”.⁶ Nei casi di aziende con più unità produttive, possono essere nominati più medici con uno di essi che ha la funzione di coordinamento. Il medico competente deve essere informato e aggiornato costantemente riguardo “la natura dei rischi; l'organizzazione, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i provvedimenti adottati dall'organo di vigilanza”, secondo l'articolo 18 comma 2 del TUSL. Inoltre, egli collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione nel momento della valutazione dei rischi, programmando la sorveglianza sanitaria, organizzare e attuare le misure di tutela dei lavoratori, pianificare il primo soccorso considerando le varie tipologie di lavori presenti in azienda. In materia di sorveglianza sanitaria, il medico competente la pianifica e la effettua attraverso protocolli sanitari definiti tenendo conto dei rischi specifici. Viene svolta nei casi previsti dalla legge e quando il lavoratore ne faccia richiesta con

⁶ R. DUBINI, *Il medico competente*, “PuntoSicuro”, Milano, 10 gennaio 2013

una successiva correlazione fatta dal medico competente con i rischi lavorativi. La sorveglianza sanitaria comprende una serie di visite mediche:

- preventiva con il fine di verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro;
- periodica per controllare lo stato di salute del lavoratore e esprimere il giudizio di idoneità lavorativa;

La visita medica viene svolta:

- nel momento del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla nuova mansione;
- nel momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- su richiesta del lavoratore;
- preventiva in fase preassuntiva;
- precedente alla ripresa de lavoro, quando il lavoratore è stato assente per motivi di salute per più di sessanta giorni continuativi.

A seconda degli esiti della visita medica, il medico competente deve esprimere un giudizio: idoneità, idoneità parziale, temporanea o permanente con limitazioni, inidoneità temporanea o permanente. Nel caso in cui il giudizio non è positivo, il lavoratore può presentare ricorso entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio alla ASL di competenza.

2.8 L'ADDETTO E IL RESPONSABILE AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Ai sensi dell'art.2 del TUSL, il servizio di prevenzione e protezione dei rischi è "l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori". Il servizio di prevenzione e protezione è il mezzo con cui il datore di lavoro tutela la sicurezza e la salute dei lavoratori dell'azienda. È formato dai ASPP coordinati dal RSPP. L'addetto al servizio di prevenzione e protezione ASPP è colui che aiuta il responsabile al servizio di prevenzione e protezione RSPP a svolgere le attività in materia di sicurezza aziendale. Queste attività hanno come fine la prevenzione e la protezione dai rischi professionali per i lavoratori. Possono essere

nominati uno o più ASPP. Deve ricevere dal datore di lavoro tutte le informazioni citate nell'articolo 18 comma 2 del TUSL. I compiti che deve svolgere l'ASPP sono molteplici:

- individuare i fattori di rischio;
- valutare i rischi e redigere il documento di valutazione dei rischi;
- individuare delle misure adatte a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- elaborare delle misure di protezione e di prevenzione conseguenti la valutazione del rischio e il DVR;
- sviluppare delle procedure di sicurezza;
- redigere i programmi di formazione dei lavoratori;
- procedere con l'informativa ai lavoratori.

L'ASPP ha la responsabilità di compiere gli atti che gli spetta con la diligenza del buon padre di famiglia. Può essere sia interno sia esterno e il numero di incaricati varia in base alla dimensione dell'azienda. È obbligatorio ricorrere a un ASPP esterno nel caso in cui non ci siano all'interno dell'azienda soggetti con i requisiti previsti. Il responsabile al servizio di prevenzione e protezione RSPP è il consulente esperto del datore di lavoro in materia di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro. È privo di poteri autonomi organizzativi e, quindi, deve essere propositivo verso il datore di lavoro. Il compito più importante dell'RSPP è collaborare con il datore di lavoro nel valutare e gestire i rischi, nella stesura del DVR: è il coordinatore del servizio di prevenzione e protezione. Ha da compiere gli stessi compiti dell'ASPP, essendo quest'ultimo l'"aiutante" dell'RSPP. L'RSPP è ritenuto responsabile dei reati conseguenti il mancato svolgimento delle misure preventive per la sicurezza sul lavoro nel caso in cui accada un infortunio per un suo mancato adempimento.

2.9 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS è la persona “eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”, ai sensi dell’art.2 del D.lgs. 81/08. Per eleggere l’RLS bisogna fare una distinzione:

- nelle aziende senza nessuna organizzazione sindacale: i lavoratori individuano una commissione elettorale formata da almeno due persone e ne comunica i nominativi. Viene concordato il giorno e l’ora che vengono comunicati ai lavoratori con almeno 5 giorni di preavviso. Tutti votano lo stesso giorno, stessa ora, con scrutinio segreto. L’RLS nominato è colui che ha avuto più punti e avrà un mandato di 3 anni;
- nelle aziende con almeno un’organizzazione sindacale: si procede in base a quanto stabilito dagli accordi interconfederali. Il candidato o i candidati devono essere selezionati tra i componenti delle RSA e delle RSU.

L’RLS viene nominato in tutte le aziende o unità produttive nella giornata della salute e del lavoro se non pattuito diversamente a livello contrattuale. Chi elegge il RLS varia in base al numero dei lavoratori presenti in azienda: se il numero dei lavoratori è inferiore a 15 unità, l’RLS viene designato dai lavoratori; invece, se è superiore alle 15 unità, viene eletto dai lavoratori attraverso le rappresentanze sindacali. Il numero minimo dei RLS è correlato alle dimensioni dell’azienda o dell’unità produttiva: è sufficiente un solo RLS se si contano al massimo 200 lavoratori; 3 RLS se il numero dei lavoratori è compreso tra 201 e 1000 lavoratori; 6 RLS per più di 1000 lavoratori.

La legge prevede 3 tipi di RLS:

- RLS a livello aziendale: può essere eletto dai lavoratori nelle aziende con massimo 15 lavoratori e in quelle con più di 15 dipendenti dove non vi sia rappresentanza sindacale; altrimenti viene eletto dai lavoratori con i rappresentanti sindacali nelle aziende con più di 15 lavoratori.
- RLS territoriale (RLSt): “opera ove non vi sia quella aziendale e la più rilevante innovazione non è stata tanto quella della generalizzazione della sua presenza per tutte le imprese ove non

vi sia la RLS aziendale quanto quella del finanziamento della figura, la cui esistenza prima dipendeva sostanzialmente dagli enti bilaterali”.⁷ Nel caso in cui siano assenti istituti migliori di contrattazione, l’attività RLSt è finanziata dall’INAIL con un apposito fondo, alimentato dall’insieme dei contributi versati dai datori di lavoro ove non sia presente un RLS aziendale, dalle sanzioni, da fondi stanziati, dalle attività di consulenza svolta dall’INAIL;

- RLS di sito produttivo: è una nuova figura costituita recentemente; è istituita nei principali complessi industriali ove lavorano circa 500 uomini. La procedura delle funzioni di esercizio dipende dalla contrattazione collettiva.

La formazione dell’RLS è a carico del datore di lavoro ed è finalizzata sui rischi esistenti nel settore in cui l’azienda svolge attività, allo scopo di conoscere le tecniche adeguate di controllo e le misure di prevenzione. L’ RLS esercita una serie di funzioni che si possono raccogliere in 4 gruppi: “azione conoscitiva (informazione e formazione); azione consultiva (consultazione preventiva); azione partecipativa (partecipazione alle riunioni ed alle varie fasi di prevenzione); azione attiva (propone,richiede,segnala,ecc...)”.⁸ Analizzando l’art.50 del TUSL, l’RLS ha i compiti di:

- controllare in maniera periodica le condizioni di rischio e, nel caso in cui sia presente una variazione, deve comunicarla al datore di lavoro;
- promuovere le attività di salute e sicurezza;
- pianificare iniziative riguardanti la prevenzione;
- far ricorso nel caso in cui le misure adottate dall’azienda non siano idonee ad assicurare un livello adeguato di sicurezza.

3. CAPITOLO TERZO: LE FORME DI TUTELA

3.1 LA TUTELA INDIVIDUALE

⁷ A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020

⁸ S. FRANCI, *Chi è e quali funzioni svolge?*, “Assoservizi”, Toscana, 7 aprile 2017

Una forma di tutela individuale è l'autotutela. Il principio di autotutela, disciplinato dall'articolo 20 del TUSL, afferma che "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". La principale forma di autotutela dei lavoratori è lo sciopero, definito dall'articolo 40 della Costituzione, cioè "l'astensione collettiva dal lavoro da parte dei lavoratori subordinati e viene indetto dai sindacati", con finalità di ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro sia in materia di sicurezza sia a livello economico. Lo sciopero è considerato un diritto soggettivo e può essere esercitato anche in forma collettiva. Data la presenza di sinallagmaticità, lo sciopero può essere ritenuto come una sospensione temporanea dall'attività lavorativa senza far venire meno il rapporto di lavoro. La conseguenza più importante della non cessazione del rapporto di lavoro è che al lavoratore non cessa il rapporto assicurativo; quindi, non perde i benefici assicurativi come per esempio il versamento dei contributi. Un'altra forma di tutela individuale è l'azione risarcitoria; il danno può essere materiale o morale. La Corte di Cassazione, con la sentenza n.10393/2002, ha definito il danno morale come "l'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito". Si tratta di un danno non patrimoniale; è il danno derivante da un comportamento integrante gli estremi di un reato. Si evince che si va a ledere lo stato d'animo del lavoratore con conseguenti risarcimenti per il fatto illecito derivante dal datore di lavoro. Il danno morale è disciplinato dall'articolo 2059 c.c. in materia di danno non patrimoniale. Situazioni di danno morale sono il mobbing, ossia "l'insieme delle vessazioni e persecuzioni psicologiche che si realizzano sul luogo di lavoro per colpire ed emarginare un lavoratore, attraverso molestie, maltrattamenti, ingiurie, condizioni di lavoro disagiate e frustranti, richieste continue di lavoro straordinario, negazione immotivata di permessi, trasferimenti illegittimi da un'unità produttiva ad un'altra, che assumano una entità tale da comportare l'insorgere di vere e proprie patologie";⁹ il

⁹ A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020

demansionamento prorogato nel tempo collegato al danno alla professionalità. Il danno materiale è il danneggiamento patrimoniale che un soggetto subisce ed è suscettibile di valutazione economica. Con danneggiamento si intende sia la completa distruzione sia il deterioramento sia la perdita. Possono essere diretti, cioè derivanti da un atteggiamento fisico diretto, oppure conseguenti, cioè derivanti non in maniera diretta da un evento.

3.2 LA TUTELA SINDACALE

Istituzionalmente, i sindacati partecipano tramite consultazioni da parte del Comitato di coordinamento centrale e del SINP, ossia il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, e tramite forme di rappresentanza nelle istituzioni che trattano la materia di sicurezza sul lavoro. “Il sindacato è un’organizzazione che, tramite i propri rappresentanti interni e aziendali opera per tutelare i diritti dei lavoratori e migliorarne o comunque salvaguardarne le condizioni di lavoro”;¹⁰ per esempio, si attiva per i rinnovi dei contratti collettivi di categoria e per tutelare i diritti rivendicati dai lavoratori. Per iscriversi e restare a farne parte è necessario versare 3 quote: quota associativa iniziale, quota sindacale e contributo sindacale. Il sindacato tutela sia chi è iscritto all’organizzazione sindacale sia chi non è iscritto; ovviamente chi è iscritto avrà un’attenzione maggiore rispetto a chi non ha effettuato l’iscrizione, come ricevere delle consulenze e assistenze in caso di controversie con l’azienda poiché “il pagamento delle quote di adesione e periodiche consente al sindacato di mantenersi e, per contro, chi paga beneficia di un servizio in tempi brevi e a costi molto vantaggiosi”.¹¹ Sono presenti anche attività di cui possono beneficiare tutti i lavoratori indipendentemente se siano

¹⁰ V. AZZINI, *Chi tutela il sindacato?*, “La legge per tutti: informazione e consulenza legale”, 2 ottobre 2018

¹¹ V. AZZINI, *Chi tutela il sindacato?*, “La legge per tutti: informazione e consulenza legale”, 2 ottobre 2018

iscritto o no, in modo particolare nei rinnovi dei contratti collettivi di categoria perché si tratta di diritti fondamentali, dei quali qualsiasi lavoratore deve beneficiare. Il TUSL assegna un ruolo alle parti sociali, invitandole ad aderire al sistema di promozione della salute e sicurezza. L'intervento in materia di salute e sicurezza fa parte della scelta partecipativa, cioè il cardine della riforma del sindacalismo, tramite il riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva, che ha un compito decisivo ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La partecipazione agisce sulle scelte organizzative dell'impresa portando ad accordi gestionali, mentre la contrattazione incrementa gli standard di tutela fissati per legge tramite la puntualizzazione dei contenuti e obblighi in materia di sicurezza sul lavoro. È importante, inoltre, evidenziare il rafforzamento dei rappresentanti dei lavoratori, in particolare dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, e lo sviluppo delle funzioni degli organi paritetici. Viene valorizzato il RLS da un lato tramite di una figura certa, presente per ogni realtà lavorativa e, dall'altro, aumentando le attribuzioni. Si evidenzia, quindi, una figura specializzata, rappresentante dell'interesse collettivo dei lavoratori che prestano il lavoro in uno stesso ambiente. Un altro elemento importante della disciplina è il coordinamento tra coloro che operano in materia e il consolidamento di una cultura basata sulla prevenzione attraverso un approccio tripartito, ossia "la definizione di un quadro, possibilmente chiaro, delle diverse responsabilità istituzionali in un'ottica di integrazione dei ruoli e di confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori."¹²

3.3 LA TUTELA PUBBLICISTICA

La tutela pubblicistica può essere scissa in penale, assicurativa e amministrativa.

¹² AA.VV., *Salute e sicurezza, lavoro, sindacato nell'attuale contesto di relazioni industriali*, "Centro studi ricerca e formazione CISL"

3.3.1 La tutela penale

La legislazione agisce con le sanzioni a carattere penale per la salvaguardia della sanità e della sicurezza nel mondo del lavoro in due momenti diversi: in forma preventiva, prescrivendo una pena per l'infrazione di leggi cautelari; in via successiva, cioè se avviene un evento dannoso che minaccia la vita, l'integrità fisica e psico-fisica dei lavoratori. La prima serie di azioni viene attuata tramite l'appello a dei casi contravvenzionali situate in norme speciali, anche se nel codice penale sono presenti due articoli, cioè gli artt. 437 e 451 che disciplinano i reati commessi da persone criminali contro l'incolumità pubblica; invece, la seconda serie di azioni viene attuata tramite il ricorso a casi codicistici riguardanti i reati contro la persona, in modo particolare omicidio colposo e lesioni personali colpose (artt. 589 e 590). I primi 2 articoli riguardano coloro che, per dolo o colpa, fanno sì che con un comportamento omissivo o commissivo, in relazione ad apparecchi e impianti, non possano prevenire gli infortuni sul lavoro o di contenere gli effetti una volta successi. Affinché possa esistere il diritto, è necessario un numero ristretto di lavoratori tale da rendere possibile la diffusione del pericolo. Per quanto riguarda gli illeciti contro la persona, si tratta di reati comuni che vengono commessi per il non rispetto delle norme per prevenire gli infortuni o l'igiene sul lavoro, comunque determinanti per una malattia professionale. Per il reato di lesioni personali colpose derivanti da infortunio sul lavoro o malattia professionale sono presenti pene maggiori rispetto al reato comune e la perseguibilità di ufficio per lesioni gravi.

3.3.2 La tutela assicurativa

La tutela assicurativa è di competenza dell'INAIL, cioè l'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. È un Ente pubblico non economico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Quattro sono gli obiettivi dell'INAIL:

- assicurare i lavoratori che svolgono attività che sono a rischio;
- limitare gli infortuni sul lavoro;
- ricercare e sviluppare tecniche di verifica e di controllo riguardo la prevenzione e la sicurezza;

- reinserire gli infortunati sul lavoro nella vita lavorativa.

La tutela nei confronti dei lavoratori è ampia: va dalla ricerca delle situazioni di rischio, alle misure da adottare per la prevenzione nei luoghi di lavoro, alle prestazioni economiche e sanitarie, al reinserimento di tutti coloro che hanno subito danni fisici conseguenti un infortunio e/o una malattia professionale. Tutt'ora è in vigore l'obbligo per i datori di lavoro di assicurare i propri lavoratori contro i danni derivanti da infortuni e malattie professionali provocati dall'attività lavorativa. Al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro, l'INAIL:

- segue in maniera periodica l'andamento degli infortuni;
- finanzia le imprese che si impegnano in materia di sicurezza;
- indaga con lo scopo di rendere sicuri e fare attività di prevenzione nei luoghi di lavoro;
- fa attività di formazione e consulenza riguardo prevenzione e sicurezza sul lavoro alle piccole e medie imprese.

L'INAIL tutela i lavoratori parasubordinati, i lavoratori dipendenti e alcune categorie di lavoratori autonomi, come gli artigiani. Per il principio di automaticità delle prestazioni, il lavoratore deve ricevere le prestazioni anche se il datore di lavoro non è in regola col versamento dei contributi INAIL o non l'ha assicurato. Il principio di automaticità delle prestazioni non viene applicato ai lavoratori autonomi per i quali la prestazione avviene quando i contributi vengono regolati; però può accedere alle prestazioni sanitarie anche senza versamento del premio presso le casse previdenziali.

3.3.3 La tutela amministrativa

La tutela amministrativa è di competenza dell'ASL, cioè Azienda Sanitaria Locale, e dell'Ispettorato del Lavoro. L'ASL agisce nelle aziende per controllare se le norme di sicurezza vengono rispettate: segue il rispetto dell'igiene sugli ambienti di lavoro e la sicurezza sui lavoratori. Il SPSAL, cioè il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro può applicare sanzioni nel caso di mancato rispetto delle norme. Un controllo ASL si effettua per 4 motivi: in caso di gravi infortuni, per raccogliere dei

dati statistici, per segnalazioni arrivate da terzi, per svolgere controlli a campione. L'ASL può dare un parere preventivo al fine di ridurre i rischi. Il reparto Medicina del Lavoro verifica che siano fatti tutti gli accertamenti sanitari, le visite mediche. Se si verificano delle situazioni gravi, l'ASL può far partire delle inchieste su infortuni e malattie professionali con l'aiuto del SPSAL. Questi interventi servono per far emergere le cause, le responsabilità riguardo a uno specifico accadimento. In questi casi, la SPSAL hanno funzioni di vigilare, sanzionare e controllare il non rispetto delle normative sulla sicurezza. L' Ispettorato del Lavoro è ormai stato abolito nel 1997; le sue funzioni sono ora svolte dal Servizio Ispezioni del Lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro, poi dall'Ispettorato nazionale del lavoro. All'epoca era l'unico soggetto che si occupava di prevenzione, controllo e ispezione delle regolarità in materia di salute e sicurezza e contrattazione collettiva. Le sue funzioni principali erano:

- vigilare sulla normativa lavoristica e previdenziali;
- accertarsi che venga riconosciuto il diritto di accedere alle prestazioni a tutti coloro che hanno avuto un infortunio o una malattia professionale;
- gestire le risorse affinché ci sia un'uguaglianza nelle attività di vigilanza.

4. CAPITOLO QUARTO: LE RESPONSABILITA' DEI DATORI DI LAVORO

Il datore di lavoro è responsabile di tutti gli eventi che accadono sui luoghi lavorativi riguardanti gli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali tranne nei casi di dolo del lavoratore e quando sopraggiunge il rischio elettivo, ossia un comportamento volontario, abnorme adottato dal lavoratore con conseguente infortunio sul lavoro.

4.1 GLI INFORTUNI SUL LAVORO

L'infortunio sul lavoro è, in occasione di lavoro, qualsiasi lesione originata da causa violenta che porta alla morte della persona o ne danneggia in maniera parziale o totale la capacità lavorativa, ossia un'inabilità con conseguente astensione dal lavoro per più di tre giorni. È definito da tre elementi distinti: occasione di lavoro, causa violenta e lesione. Il D.P.R. n.1124 del 1965 ha previsto

un'assicurazione obbligatoria che concede di beneficiare di prestazioni sanitarie e indennizzi per proteggere i lavoratori vittime di infortunio sul lavoro. L'INAIL copre tutti i costi sostenuti dal lavoratore qualora riconosciuti dall'ente. L'infortunio sul lavoro viene risarcito dal datore di lavoro nel caso in cui venga riconosciuto un danno inferiore al 6%, ossia franchigia INAIL, o per sottrazione tra l'indennità erogata per il danno riconosciuto e il maggior danno. "L'occasione di lavoro è il requisito eziologico che definisce il rapporto che deve sussistere tra il lavoro e l'infortunio."¹³ La normativa richiede solo che il lavoro abbia delineato l'occasione per il verificarsi dell'infortunio. La giurisprudenza recente accerta il rapporto di occasionalità tra l'attività lavorativa e l'evento dannoso, facendo rientrare nella definizione di occasione di lavoro anche tutto ciò che si verifica in eventi che si riconducono all'attività lavorativa come l'infortunio in itinere. La colpa del lavoratore è inglobata nell'occasione di lavoro senza una riduzione della prestazione, ma a patto che l'imprudenza e la negligenza siano ricollegate all'attività lavorativa. Invece, nel caso in cui l'infortunio sia provocato a causa dello stesso lavoratore per finalità non collegate all'attività lavorativa, il lavoratore non è tutelato dalle conseguenze derivanti dell'evento: si parla di rischio elettivo. In questo caso il datore di lavoro non è responsabile perché il lavoratore ha svolto un compito non richiesto, però non comporta l'esclusione dalla tutela gestita dall'INAIL. "La causa violenta si identifica nell'azione di qualunque fattore dotato di rapidità, anche non straordinaria o eccezionale, che, agendo dall'esterno verso l'interno dell'organismo, deve essere idoneo a determinare un'alterazione del suo equilibrio."¹⁴ Va evidenziato che la rapidità e la violenza devono far riferimento alla causa dell'evento e non a tutto quello che succede all'esterno anche a distanza di tempo. Nella causa violenta si può inglobare anche il contagio da Covid-19 perché la giurisprudenza riconosce la causa violenta anche riguardo la

¹³ E.ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, 2021

¹⁴ E.ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, 2021

penetrazione di fattori virali o microbici in modo rapido e improvviso anche se poi le conseguenze si rilevano a distanza di tempo. Per questo motivo il contagio da Covid-19 va riconosciuto come infortunio sul lavoro anziché come malattia professionale. Inoltre, la causa violenta può essere determinata dall'agire di fattori meccanici, fisici, psichici. Anche un infarto generato da uno sforzo fisico può determinare la causa violenta, però lo sforzo deve avere i connotati della rapidità e sia in un breve lasso di tempo.

4.2 LE MALATTIE PROFESSIONALI

La definizione di malattia professionale ha diverse accezioni a seconda dei contesti epidemiologici, assicurativi e preventivi, però generalizzando si intende per malattia professionale uno stato morboso collegato in maniera causale allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa. La malattia professionale si differenzia dall'infortunio per la causa lenta e prolungata nel tempo; inoltre, non è sufficiente il rapporto di occasionalità, ma è necessario che la malattia sia contratta nel luogo di lavoro e a causa dell'attività lavorativa. Si evince che, a differenza dell'infortunio sul lavoro, la malattia professionale è connessa alla causalità con l'attività lavorativa. È possibile fare una distinzione delle malattie professionali in base alla prima esposizione e alla manifestazione:

- malattia professionale a latenza breve: la malattia si manifesta dopo giorni o mesi;
- malattia professionale a latenza media: la malattia si manifesta dopo alcuni anni;
- malattia professionale a latenza lunga: la malattia si manifesta dopo decenni.

Il concetto di malattia professionale ha subito dei cambiamenti nel corso del tempo. Originariamente era fondato sul sistema di registrare in apposite tabelle, denominate malattie tabellate, tutte le malattie considerate di origine professionale perché derivano da un fattore patogeno indicato anche lui nelle tabelle; tutte le lavorazioni considerate la causa delle malattie; del periodo massimo di tempo entro cui la malattia deve apparire. Se la malattia fosse stata tabellata, il lavoratore non avrebbe dovuto dimostrare la causa lavorativa. Era considerato vantaggioso nei confronti del lavoratore solo

se le tabelle contenenti le malattie professionali fosse aggiornato in maniera continua. Il sistema fondato sulle malattie tabellate era definito sistema chiuso; si è passati da un sistema definito chiuso a un sistema denominato misto con un doppio procedimento di riconoscimento delle malattie professionali: per le malattie tabellate, il lavoratore è esonerato dal dimostrare la causa lavorativa (la cosiddetta presunzione legale d'origine); per le malattie non tabellate, è assente la presunzione legale d'origine e, di conseguenza, il lavoratore deve dimostrare la causa lavorativa e l'INAIL può presentare la prova contraria. Per quanto riguarda le malattie non tabellate, il lavoratore è obbligato a provare che la patologia esista, la soglia minima di indennizzo sia superata, la morbilità del lavoro svolto e il rapporto di causalità tra la morbilità e la malattia. La malattia professionale può derivare sia da sostanze che sono nocive e sia da movimenti ripetuti non naturali ai quali il nostro corpo si adatta. In caso di malattia professionale, il lavoratore ha l'obbligo di riferire al datore di lavoro entro 15 giorni l'avvenuta conoscenza della malattia; successivamente il datore di lavoro deve comunicarlo all'INPS entro 5 giorni. Il datore di lavoro è obbligato a erogare la retribuzione solo nei primi 3 giorni di assenza nel caso in cui la malattia professionale determini un'inabilità temporanea e assoluta all'attività lavorativa.

4.3 LA RESPONSABILITA' CIVILE

L'articolo 2087 del Codice Civile definisce la responsabilità civile del datore di lavoro: al datore di lavoro viene imposto di adottare delle misure al fine di tutelare e l'integrità fisica e morale dei lavoratori. La norma viene considerata aperta quando ci si riferisce al tipo di lavoro, all'esperienza e alla tecnica, per poi obbligare il datore di lavoro a utilizzare le misure di sicurezza. È presente quindi un largo margine per ammettere le responsabilità del datore di lavoro, considerando che bisogna adeguarsi all'evolversi dell'esperienza e della tecnica per essere in regola con le misure di sicurezza adottate. L'articolo 2049 del Codice Civile definisce la responsabilità del datore di lavoro quando le misure di sicurezza vengono trascurate da soggetti incaricati da lui; ossia il datore di lavoro è responsabile dei danni compiuti dai preposti e/o dai sorveglianti a seguito della violazione delle misure

di sicurezza adottate. Considerando ciò, si tratta di una responsabilità oggettiva come ha affermato la Suprema Corte di Cassazione stabilendo che ci deve essere un legame di natura occasionale tra le mansioni affidate e la responsabilità dell'evento considerato illecito. Gli articoli 10 e 11 del T.U. affermano che "l'assicurazione esonera il datore di lavoro dalle conseguenze della responsabilità civile, salvo il fatto da cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sono derivati integri gli estremi di un reato perseguibile d'ufficio per il quale lo stesso datore di lavoro abbia riportato una condanna penale."¹⁵ Quindi, il lavoratore deve ricevere un'indennità pari ai danni subiti; se la responsabilità è del datore di lavoro, esso deve risarcire il lavoratore in maniera diretta o tramite l'INAIL. Nel primo caso non è previsto un esonero e il lavoratore può ottenere il risarcimento del danno maggiore, se fosse presente, all'indennità erogata dall'INAIL, il quale Ente avrebbe il diritto di regresso di riottenere le somme versate al lavoratore a titolo di indennità e spese accessorie.

4.4 LA RESPONSABILITA' PENALE

Sono 2 principalmente gli articoli in cui viene disciplinata la responsabilità penale del datore di lavoro: gli articoli 437 e 451 del Codice Penale. L'articolo 437 del Codice Penale, intitolato "Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro", afferma che il soggetto che non posiziona, rimuove o danneggia, apparecchi e segnali in grado di evitare infortuni sul lavoro o altri eventi dannosi, viene punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni; la reclusione è più consistente, ossia dai 3 ai 10 anni, se dall'episodio è derivato un evento dannoso o un infortunio sul lavoro. Va, comunque, provato il dolo o la colpa del soggetto perché si tratta di un delitto e non di una contravvenzione. Secondo l'articolo 451 del Codice Penale, intitolato "Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro", è prevista una multa o una reclusione di massimo un anno per coloro, per colpa, omettano di posizionare segnali riguardo gli apparecchi destinati allo spegnimento di un incendio, al

¹⁵ E.ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Giuffrè, 2021

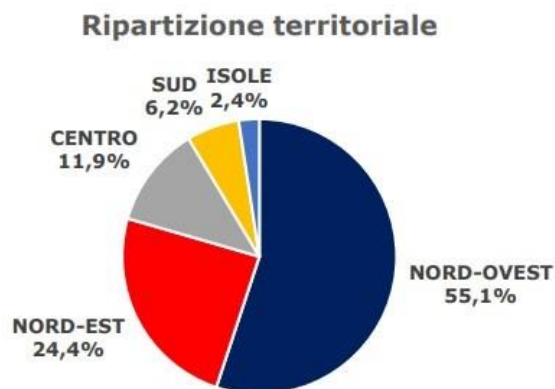
soccorso e salvataggio quando accade un disastro o un infortunio sul lavoro. Anche in questa situazione, va provata la colpa del soggetto che ha commesso il fatto illecito. Facendo riferimento agli infortuni sul lavoro, la responsabilità penale del datore di lavoro è esclusa solo in caso di rischio elettivo da parte del lavoratore.

5. CAPITOLO QUINTO: IL RUOLO DETERMINANTE DEL COVID-19 NEL MONDO DEL LAVORO

L'epidemia del Covid-19 ha interessato anche la materia della sicurezza sul lavoro. Per fronteggiare l'emergenza sono state introdotte nuove norme di lavoro con l'obiettivo di evitare contatti e quindi contagi nei luoghi di lavoro; questo ha portato all'introduzione dello smart-working, cioè del lavoro agile. Laddove ciò non sia stato possibile per la particolare attività lavorativa, nei luoghi di lavoro sono state impartite molteplici regole, come l'obbligo di indossare la mascherina, di igienizzare le mani con una soluzione alcolica presente in ogni ambiente di lavoro, obbligo di non creare assembramenti, ecc... Peraltro, tali obblighi erano e sono ancora vigenti non solo nei luoghi di lavoro. Alla presentazione dei dati sull'andamento infortunistico a Montecitorio, il presidente dell'INAIL Franco Bettoni ha affermato: "La pandemia ha fortemente condizionato l'andamento del fenomeno infortunistico nel 2020. Da un lato, infatti, ha comportato la riduzione dell'esposizione a rischio per gli eventi 'tradizionali' e 'in itinere', a causa del lockdown e del rallentamento delle attività produttive, dall'altro ha generato la specifica categoria di infortuni per il contagio da Covid-19". Gli infortuni in itinere, cioè quelli avvenuti nel tragitto abitazione-luogo di lavoro, aumentano e diminuiscono in relazione allo smart working: a gennaio-febbraio 2021, rispetto allo stesso periodo del 2020, sono calati del 32%; nel resto dell'anno 2021 sono aumentati del 50% confrontandolo con lo stesso periodo del 2020. Lo stesso ragionamento va seguito per gli infortuni in occasione di lavoro: il numero varia a seconda dal periodo in cui Covid-19 ha circolato più o meno velocemente; effettivamente diminuiscono gli eventi nel primo trimestre perché una percentuale consistente di lavoratori era in smart working, per poi

aumentare nel periodo aprile-settembre e calare di nuovo nell'ultimo trimestre del 2021. Nel settore delle malattie professionali, nel 2020 si registra un netto calo delle denunce pari al 26,6% rispetto all'anno precedente, di cui circa il 36% è stata riconosciuta la causa professionale: si evince che anche le malattie professionali hanno risentito dell'impatto che il Covid-19 ha avuto nelle nostre vite. Nel secondo anno del Coronavirus, l'andamento della curva delle malattie professionali è altalenante: cala nei primi due mesi dell'anno, per poi aumentare nel periodo marzo-settembre, stabile a ottobre e aumenta a novembre e a dicembre. I report del 31 dicembre dell'INAIL dei primi 2 anni dell'esistenza del Covid-19 in Italia mette in luce anche le denunce per infortunio sul lavoro da Covid-19: nel 2020 sono state oltre 130mila, nel 2021 poco più di 42mila. Il grafico sottostante riporta l'incidenza degli infortuni per Covid-19 ripartito tra le varie zone territoriali dell'Italia.

INAIL SCHEDA NAZIONALE INFORTUNI COVID-19



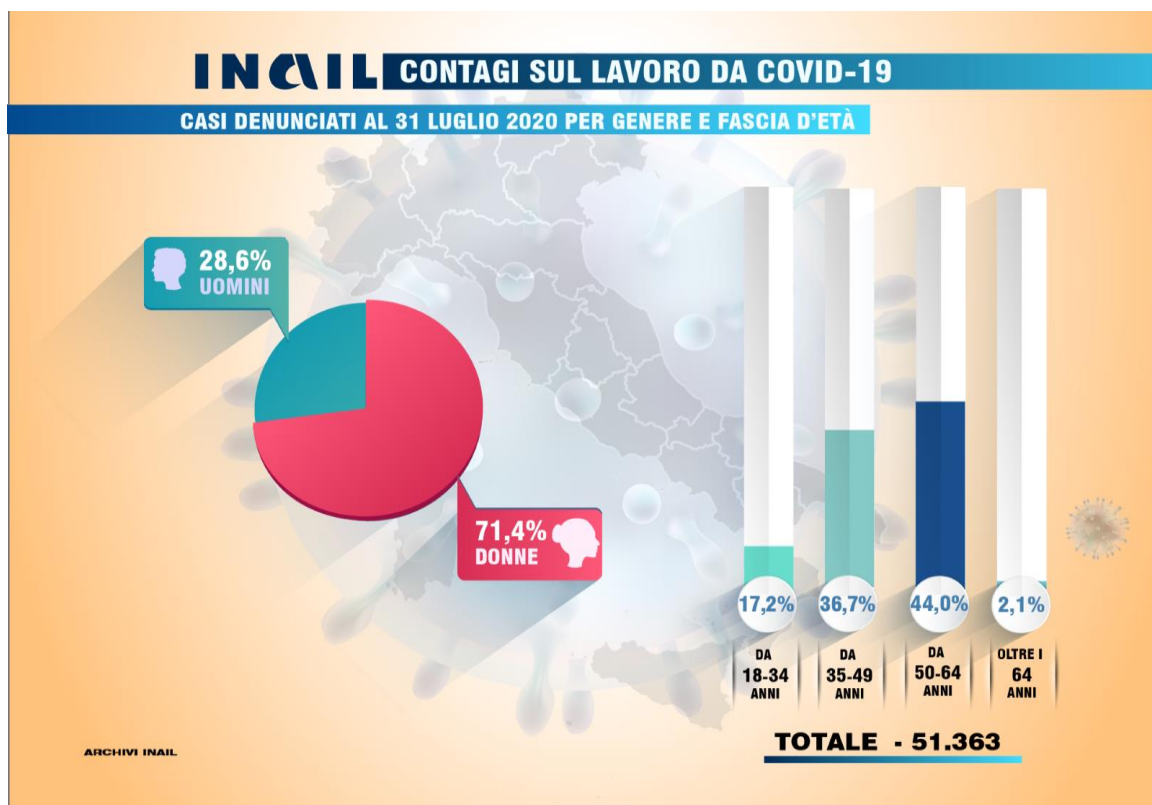
16

Dal diagramma a torta riportato si può notare come circa il 55% dei contagi di origine professionale provenga dal nord-ovest, ossia il territorio più colpito dal Coronavirus in Italia, seguito da nord-est, centro, sud e isole. Nel 2021 sono calate le denunce di positività soprattutto al nord-ovest: sono poco più del 34%. Inoltre, nel secondo anno del Covid-19 in Italia, sono aumentate le percentuali di contagi

¹⁶ Tab.I.5. tratto dall'articolo "Contagi Covid sul lavoro in Italia: il balzo a quota 54mila", pubblicato nel sito "Teknoring, il portale delle professioni tecniche" il 22 ottobre 2020

di origine professionale nelle altre zone italiane, conseguenza del diffondersi su larga scala del Coronavirus. Dopo un periodo di decrescita, i contagi di origine professionale sono risaliti a causa dell'ondata a cavallo tra 2021 e 2022: si è registrato un aumento dell'11% dei contagi a gennaio 2022 rispetto al monitoraggio di fine 2021 (16779 contagi): un numero così alto non si vedeva dal 2020. Le misure adottate dal Governo per le quarantene in caso di contagio o di contatto con un positivo rischiavano però di paralizzare l'apparato produttivo, pertanto, a fine 2021 tali normative sono state riviste e snellite.

Il grafico sottostante mostra la ripartizione dei contagi sul lavoro da Covid –19 suddivisi per sesso e per età.

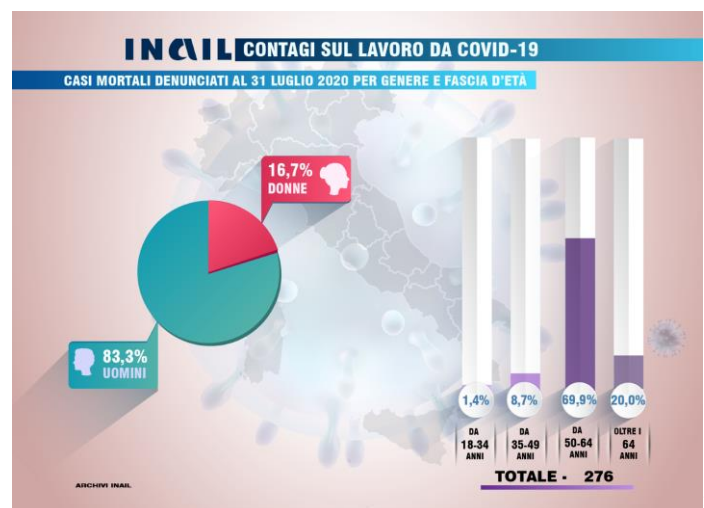


17

Al 31 luglio 2020 erano le donne ad essere state più contagiate con una percentuale del 71,4% , contro il 28,6% dei casi maschili denunciati. La fascia d'età più contagiata è stata quella tra i 50 e i 64 anni (44%); invece quella meno contagiata è la fascia over 64 (2,1%), frutto della campagna vaccinale che

¹⁷Tab.II.5. “Casi denunciati al 31 luglio 2020 per genere e fascia d’età” “Infografiche-INAIL”

ha interessato prima le fasce di età più elevate. In tutte le regioni la percentuale delle donne contagiate è superiore della percentuale degli uomini contagiati, tranne in Sicilia e Campania, dove i casi di denuncia femminile per contagio di origine professionale sono rispettivamente circa il 47% e il 45%. Il settore dove la percentuale dei contagi femminili supera quello dei contagi maschili è sicuramente nel settore dei lavori domestici; infatti, per il 90% dei contagi è da associarsi alle badanti; un po' più bassa nel settore della sanità e dell'assistenza sociale (pari al 74%); sono pressoché identiche le percentuali nel settore della Pubblica Amministrazione. In controtendenza è la percentuale dei casi mortali denunciati: come si nota nel grafico sottostante che rende nota la situazione al 31 luglio 2020, anche se le donne sono le più contagiate, sono quelle però che hanno una percentuale di casi mortali nettamente inferiore rispetto alla percentuale di casi mortali maschili (16,3% contro l'83,3% degli uomini). Anche in questo caso, la percentuale maggiore di casi mortali si colloca nella fascia 50-64 anni (69,9%); invece la fascia d'età meno colpita è quella tra i 18 e i 34 anni (1,4%).



18

6. CONCLUSIONE

¹⁸ Tab.III.5." Casi mortali denunciati al 31 luglio 2020 per genere e fascia d'età", "Infografiche-INAIL"

Questo elaborato si è focalizzato sull'analizzare la tematica della sicurezza sul lavoro in primo piano e, successivamente, le responsabilità del datore di lavoro. Come si è riscontrato, le prime normative riguardo il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro non sono attuali; risalgono alla fine del secolo XIX fino ad arrivare al 2008 con l'emanazione del TUSL, ovvero Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro. Il tema è presente anche nella Costituzione Italiana del 1948 e nel Codice Civile del 1942. Ogni figura presente in un'impresa o organizzazione, qualunque sia la posizione e la nomina lavorativa ha un compito da eseguire riguardo questa tematica: è un argomento che non riguarda una singola persona o un'area specifica, ma viene affrontato in toto dall'impresa. Chi ha maggiori responsabilità è sicuramente il datore di lavoro: lo si comprende dalla definizione riportata nell'articolo 2 del TUSL, il quale "ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". Il datore di lavoro risponde sul piano civilistico e penale riguardo le inefficienze della sicurezza. Recentemente il tema della sicurezza sul lavoro ha avuto e avrà in futuro largo spazio a causa dell'emergenza da Coronavirus: vengono adottati dei protocolli che in maniera costante verranno aggiornati a seconda dei momenti di picco o di discesa dei contagi. È fondamentale che i protocolli di sicurezza utilizzati siano adeguati a contrastare il diffondersi del contagio all'interno dei luoghi di lavoro ma evitare al tempo stesso cluster che possano compromettere l'attività lavorativa e produttiva a causa dell'assenza di personale.

7. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

1. AA.VV., *Salute e sicurezza, lavoro, sindacato nell'attuale contesto di relazioni industriali*, "Centro studi ricerca e formazione CISL"
2. A. Di Stasi, *Manuale breve diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2020
3. " *Contagi Covid sul lavoro in Italia: il balzo a quota 54mila*", "Teknoring, il portale delle professioni tecniche", 22 ottobre 2020
4. D.P.R. 547/1955 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro"
5. D.P.R. 164/1956 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni"

6. D.P.R. 303/1956 “Norme generali per l’igiene del lavoro”
7. E.ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO,
Diritto della sicurezza sociale, Giuffrè, 2021
8. <file:///C:/Users/Giovanni/Downloads/levoluzione-normativa-in-tema-di-sicurezza-sul-lavoro.pdf>
9. G. Catellani, *Sicurezza sul lavoro: norme di legge e testo unico sicurezza*, “Safetyone”, 7 aprile 2021
10. <https://aivm.it/sicurezza-sul-lavoro/#:~:text=La%20sicurezza%20sul%20lavoro%20si,interno%20dei%20luoghi%20di%20lavoro>
11. <https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/d/1244-la-tutela-penale-in-tema-di-sicurezza-sul-lavoro-profilo-problematici-tesi-di-laurea>
12. <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/infografiche.html>
13. <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/chi-siamo.html#:~:text=L'Inail%2C%20Istituto%20Nazionale%20Assicurazione,ridurre%20il%20fenomeno%20infortunistico>
14. <https://www.novasafe.it/it/articolo/212/chi-e-il-dirigente--ruolo-e-responsabilita-di-una-figura-chiave-nel-servizio-di-prevenzione-e-protezione-spp.html>
15. <https://www.puntosicuro.it/lavoratori-C-73/d.lgs.-81/08-chi-il-lavoratore-AR-14667/>
16. <https://www.puntosicuro.it/rspp-aspp-C-70/prassi-di-riferimento-per-l-attivita-del-servizio-di-prevenzione-protezione-AR-20276/>
17. <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-stradale-C-104/il-rls-si-fa-in-tre-aziendale-territoriale-di-sito-produttivo-AR-8103/#:~:text=di%20Sito%20Produttivo,,il%20D.,e%20RLS%20di%20Sito%20Produttivo.>
18. https://www.repertoriosalute.it/wp-content/uploads/2014/03/18281_Direttiva_89.391_Salute_sicurezza.pdf

19. <https://www.scuolasicurezza.it/aspp/>
20. <https://www.scuolasicurezza.it/obblighi-del-lavoratore-in-ambito-di-sicurezza-sul-lavoro/>
21. https://www.sls.polito.it/organizzazione/quadro_normativo
22. <https://www.soldioggi.it/ispettorato-del-lavoro-15735.html>
23. <https://www.studioesepi.it/magazine/sicurezza-sul-lavoro/responsabilita-civile-e-penale-datore-di-lavoro>
24. <http://studiofauzia-salutesicurezza.weebly.com/organi-di-vigilanza.html>
25. <https://www.unipi.it/ateneo/personale/t-a/mobilitori/archoriz/Procedure-1/matdida/Cialdella-D---EP.pdf>
26. <http://www.weeklymagazine.it/2021/07/11/evoluzione-storica-della-normativa-sulla-salute-e-sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro/>
27. https://it.wikipedia.org/wiki/Decreto_legislativo_19_settembre_1994,_n._626
28. Il Codice Civile del 1942, in particolare gli artt. 2049,2059 e 2087
29. Il Codice Penale, in particolare gli artt. 437,451, 589 e 590
30. Il T.U., in particolare gli artt. 10 e 11
31. Il TUSL, in particolare gli articoli 2,18,20,50,299
32. La Costituzione Italiana, in particolare gli artt. 32, 40 e 41
33. La L. 12 febbraio 1955, n.51
34. Lo Statuto dei Lavoratori, in particolare l'art. 9
35. R. DUBINI, *Il medico competente*, "PuntoSicuro", Milano, 10 gennaio 2013
36. R. ZUCCHETTI, *Dai primi del '900 al Testo Unico, Storia normativa sicurezza sul lavoro in Italia*, "Quotidiano sicurezza", Roma,2012
37. S. FRANCI, *Chi è e quali funzioni svolge?*, "Assoservizi", Toscana, 7 aprile 2017
38. S. Mirabelli, *Cosa sono le misure di prevenzione e protezione?*, "La legge per tutti", 4 ottobre 2021

39. V. AZZINI, *Chi tutela il sindacato?*, “La legge per tutti: informazione e consulenza legale”, 2 ottobre 2018

40. Video riguardanti un corso sulla sicurezza online tenuti da “Oasi Formazione”

41. Y.GORI, *Il preposto: obblighi e responsabilità*, “Confartigianato”, Viterbo, 5 giugno 2015