



# 1° RAPPORTO SULLA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Executive Summary



Anno 2017

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**



**1° RAPPORTO  
SULLA SALUTE E LA SICUREZZA  
NEI LUOGHI DI LAVORO**

**Executive Summary**



**Anno 2017**

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI  
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

*Coordinatori Responsabili del Rapporto*

**Franco Bettoni** Presidente Nazionale ANMIL Onlus

**Sandro Giovannelli** Direttore Generale ANMIL Onlus

**Maria Giovannone** Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro ANMIL Onlus

*Gruppo di Lavoro ANMIL Onlus*

**Sandro Giovannelli** Direttore Generale

**Maria Giovannone** Responsabile Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro

**Franco D'Amico** Responsabile Servizi statistico-informativi

**Donatella Saccia** Ricercatore Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro

**Veronica Verzulli** Ricercatore Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro

**ANMIL - Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati ed Invalidi del Lavoro**

**Direzione Generale**

Roma - Via Adolfo Ravà n. 124

Numero Verde 800 180943 - [www.anmil.it](http://www.anmil.it)

*Progetto grafico e impaginazione*

Fabrizio Cristiani per ANMIL

# ANMIL Onlus per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro: la mission e le istanze

di **Franco Bettoni**, Presidente Nazionale ANMIL Onlus



A handwritten signature in black ink, which reads "Franco Bettoni". The signature is written in a cursive style.

## LA MISSION

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e la correlata diffusione della cultura della prevenzione sono parte integrante della *mission* di ANMIL Onlus.

Invero, sebbene fondata nel 1943, è soprattutto negli ultimi venti anni che l'Associazione ha intensificato notevolmente il proprio impegno in questo ambito, anche attraverso l'istituzione di una apposita unità operativa dedicata, l'Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro che quotidianamente orienta le proprie attività verso quattro aree strategiche di intervento: progettazione normativa e dialogo istituzionale; studio e ricerca in chiave nazionale, internazionale e comparata; formazione e divulgazione.

In questo contesto, particolare attenzione è stata riservata alla attuazione del Testo Unico di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008). In tal senso, sono state elaborate proposte normative e di integrazione dei testi di legge in materia ed è stato instaurato un costruttivo dialogo istituzionale e tecnico-politico, che ha visto ANMIL intervenire più volte presso la Commissione Parlamentare di Inchiesta sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e presso le Commissioni Lavoro del Senato e della Camera.

Inoltre, a partire dal settembre 2015 e per effetto del d.lgs. n. 151/2015, l'ANMIL è entrata a far parte della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6 del d.lgs. n. 81/2008), vedendosi così finalmente riconosciuto un ruolo istituzionale ben preciso nella produzione, nella attuazione e nel monitoraggio della normativa e delle buone prassi in materia di sicurezza sul lavoro.

Sempre nell'alveo della progettazione normativa e dell'attuazione delle Politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'Associazione, da gennaio 2016, è formalmente componente del *Focal point* nazionale della EU-OSHA - Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, insieme alle parti sociali, presso la Direzione Generale di INAIL. In particolare l'azione del *focal point* è mirata all'attuazione, a livello nazionale, delle campagne pluriennali per la sicurezza sul lavoro promosse dalla Commissione europea e dalle altre istituzioni comunitarie.

Parallelamente l'Associazione porta avanti un'intensa attività di studio e di ricerca scientifica orientata all'analisi e all'approfondimento, in chiave interdisciplinare, delle problematiche legate ai rischi nuovi ed emergenti per la salute e la sicurezza dei lavoratori ovvero alle specifiche problematiche di determinati settori produttivi, interfacciandosi costantemente con il mondo dell'Università e finanziando specifiche borse di studio e di ricerca negli ambiti di indagine di maggiore interesse scientifico.

Al riguardo, il riferimento va in particolare: all'approfondimento sulle patologie muscolo-scheletriche e sui disturbi a carico dell'apparato muscoloscheletrico; alla estensione delle tutele prevenzionistiche ed assicurative degli eventi infortunistici e patologici derivanti da attività criminose di soggetti terzi; alle problematiche riconducibili alle differenze di genere e ai rischi psicosociali.

Approfonditi studi ed importanti iniziative di sensibilizzazione sociale sono stati poi dedicati alla gestione della sicurezza e della prevenzione nei cantieri edili, in collaborazione con gli ordini professionali degli Architetti e degli Ingegneri e alla drammatiche conseguenze delle patologie da amianto. In materia di asbesto, il riferimento va in *primis* alla realizzazione del Protocollo *Liberi dall'Amianto*. Con questo Protocollo - che nel 2012 ha visto come sottoscrittori Fondazione ANMIL "Sosteniamoli Subito", CGIL, UIL, UGL, AFeVA, AIEA - per la prima volta, i maggiori sindacati e le Associazioni di vittime dell'amianto si sono "alleati" per promuovere l'informazione e la sensibilizzazione sociale finalizzata al sostegno della ricerca per la prevenzione e la cura delle malattie asbesto-correlate.

Inoltre, anche grazie al supporto dei propri iscritti, l'Associazione eroga una serie di servizi che vanno dalla consulenza medico-legale, legale generica e specialistica fino all'assistenza personale e psicologica, attraverso specifici "sportelli amianto" gratuiti.



In tale ultimo contesto l'Associazione, in collaborazione con gli altri *stakeholders* interessati alla materia, sta contribuendo all'ipotesi di redazione di un Testo Unico in materia di amianto, posto al centro del dibattito della II Assemblea annuale promossa dalla Commissione d'Inchiesta sugli infortuni sul lavoro (di cui sopra) il 29 novembre 2016.

Anche sul versante della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ANMIL opera attraverso azioni mirate e complementari alla diffusione della cultura della prevenzione; a tal riguardo notevoli risorse vengono investite dall'Associazione nella messa a punto di un modello di formazione dei lavoratori efficace e non meramente formalistico, basato su di una metodologia didattica coinvolgente e capace di incidere positivamente sui comportamenti sicuri dei lavoratori.

Questa metodologia pone al centro due elementi: da una parte, una rigorosa e "speciale" attenzione alla qualità delle proposte formative e al profilo professionale dei formatori, in aperta e dichiarata antitesi con una formazione formale-burocratica capace solo di allontanare le persone dalla cultura della sicurezza; dall'altra, lo straordinario potere empatico della testimonianza di un infortunato sul lavoro, attraverso l'inserimento in ogni percorso formativo del racconto in diretta di persone la cui vita è stata stravolta da infortuni o malattie professionali insorti a causa del lavoro svolto o dell'ambiente di lavoro frequentato. Chi ha vissuto un infortunio sul lavoro è portatore di conoscenze, di ragionamenti, di riflessioni utili per un possibile miglioramento. È, in pratica, esso stesso strumento di formazione.

Grazie anche alla sua capillare articolazione sul territorio nazionale, dal 2013 ANMIL ha elaborato un catalogo formativo rivolto a tutte le figure aziendali destinatarie dell'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ha formato centinaia di lavoratori, nei più svariati contesti produttivi.

A sua volta la formazione per la sicurezza sul lavoro è utilizzata come leva per favorire l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

In questa logica si inscrivono numerosi progetti portati avanti dall'Associazione in questi anni per coniugare, in modo sistematico e trasversale, i tre capisaldi della *mission* associativa: il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità; la tutela della sicurezza sul lavoro; la promozione di metodologie di formazione alla sicurezza che impieghino le competenze tecniche e il bagaglio emotivo ed esperienziale dei mutilati e degli invalidi del lavoro. Il successo di tali attività è determinato anche dalla collaborazione di partner autorevoli come il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha offerto il proprio sostegno anche in due recenti progetti rivolti alla formazione professionale degli invalidi del lavoro finalizzata all'ottenimento della qualifica di formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nella logica di costituire, presso le 106 sezioni provinciali, centri di formazione accreditati che offrano opportunità occupazionali alle persone con disabilità.

Nel quadro dell'area strategica dedicata alla divulgazione sono state promosse numerose campagne culturali su tutto il territorio nazionale. Centro nevralgico delle campagne è rappresentato dal mondo della scuola, anche attraverso la testimonianza degli infortunati e degli invalidi del lavoro, in grado di sensibilizzare pure l'ascoltatore più giovane nei primi anni di scuola. Al fine di imprimere una inversione di tendenza al fenomeno degli incidenti sul lavoro, l'ANMIL ha voluto fortemente l'istituzione di un dialogo con le scuole, come occasione di sensibilizzazione, ma anche di vera e propria formazione alla cultura della sicurezza. Il messaggio che vuole essere trasmesso ai giovani studenti risiede nel fatto che il concetto della "sicurezza" deve essere intenso come un "saper essere", una capacità trasversale e personale che le nuove generazioni, nient'altro che l'insieme dei futuri lavoratori e datori di lavoro, devono acquisire e mettere in pratica nella quotidianità. L'innovazione dei progetti (primi tra tutti, SILOS e ICARO), in grado di integrarsi perfettamente con il programma scolastico, ha già ricevuto lo straordinario plauso del Presidente emerito della Repubblica, Giorgio Napolitano.

Sempre nel campo della comunicazione, l'Associazione svolge un'attività di monitoraggio documentale e di aggiornamento costanti, rivolta ai soci ed al mondo professionale attraverso una Newsletter *on-line* in materia di salute e sicurezza sul lavoro, volta a fornire un aggiornamento periodico su norme, giurisprudenza, studi e ricerche, statistiche, contrattazione collettiva, rassegna stampa, eventi e prassi amministrativa, sulla materia a livello nazionale, internazionale e territoriale ospitando, ove possibile, documenti segnalati dalle sezioni ANMIL territoriali ed anche col supporto di autorevoli partner editoriali. La Newsletter è posta non solo a servizio informativo delle Sezioni ANMIL territoriali, ma funge anche da strumento di aggiornamento tecnico per professionisti e addetti ai lavori.

## LE ISTANZE

L'effettività della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è una delle primarie istanze di ANMIL, in un contesto economico-produttivo in cui il numero degli infortuni - anche mortali - e delle malattie professionali è ancora troppo elevato e persino in crescita. Questo fenomeno è riconducibile in parte al mancato completamento dell'attua-

zione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro e all'assottigliarsi dell'attenzione culturale, mediatica e istituzionale rivolta al dramma delle "morti bianche".

Sul versante normativo, infatti, si osserva come a quasi dieci anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2008, sia ancora oggi possibile individuare prospettive di integrazione, riordino e razionalizzazione della normativa vigente.

Sul tema sono intervenuti i decreti legislativi n. 151 e n. 149 del 14 settembre 2015 che recano, rispettivamente, la disciplina in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti sia a carico di cittadini che delle imprese, altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità e la disciplina di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

La nuova normativa incide positivamente sulla pratica attuazione del Testo Unico, attraverso previsioni che alleggeriscono gli adempimenti in tema di comunicazione di infortunio e di malattia professionale (di cui al DPR n.1124 del 1965). Le novità più rilevanti sono: la nuova composizione della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che prevede il già menzionato inserimento di ANMIL tra i suoi componenti; la messa a disposizione del datore di lavoro di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio; l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro degli infortuni, in vista dell'attesa istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP); l'innalzamento delle sanzioni penali a carico del datore di lavoro per la violazione degli obblighi formativi; l'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Tuttavia il processo di attuazione del Testo Unico Sicurezza non è stato, ad oggi, ancora completato. Sono più di venti i provvedimenti da attuare e alcuni riguardano materie anche di grande rilievo, come ad esempio: il sistema di qualificazione delle imprese e la sorveglianza sanitaria speciale, né il precedente decreto "del fare", (d.l. n. 69/2013) sembrano aver dato un contributo significativo all'innalzamento del livello di efficacia delle tutele e all'auspicato processo di semplificazione. Quest'ultima, con riferimento al quadro legale e agli adempimenti inutilmente gravosi, dal canto suo, non può dirsi del tutto compiuta.

Anche il *Jobs Act*, pertanto, può considerarsi un'occasione persa per completare questa attuazione e per tentare, come suggerito dalle migliori esperienze internazionali e comparate, di transitare definitivamente, anche attraverso l'introduzione di robusti incentivi normativi, da una gestione della sicurezza sul lavoro finalizzata alla pedissequa applicazione del precetto formale ad un approccio assai più moderno e sostanziale volto a integrare obiettivi e politiche per la salute e sicurezza in tutti gli aspetti organizzativi (strutturali, operativi ed esecutivi) e gestionali del lavoro. In definitiva anche il *Jobs Act* non è riuscito ad affiancare obiettivi di semplificazione e razionalizzazione a quello di completamento del relativo quadro normativo.

Al fine di migliorare in modo sostanziale la sicurezza sul lavoro - senza privare in alcun modo i lavoratori delle tutele acquisite e con l'auspicio che vengano realizzate norme direttamente operative che non rinviino a loro volta ad ulteriori provvedimenti attuativi - l'ANMIL ha individuato alcune tematiche di maggiore rilievo su cui risulta necessario intervenire. Innanzitutto, si evince l'urgente esigenza di portare a termine l'attuazione del decreto legislativo n. 81/2008: in effetti, le norme inattuate producono assenza di tutela per i lavoratori e incertezze nella gestione della prevenzione da parte dei datori di lavoro.

Nello specifico, un ruolo cruciale nell'ottica della semplificazione può essere svolto dalla formazione per la sicurezza che, sebbene opportunamente riformulata dagli accordi Stato-Regioni del 2011 e del 2016, presenta eccessivi formalismi burocratici che per nulla giovano all'effettiva capacità di modificare positivamente i comportamenti delle persone. Invero, la formazione è percepita dai datori di lavoro come un gravoso costo e dai lavoratori come un mero adempimento formale, inadeguato a far acquisire e conservare gli insegnamenti proposti. Inoltre, questioni rilevanti sono relative al numero delle ore ed ad altri specifici contenuti - ancora insufficienti per alcuni settori o tipologie di rischio - o alla professionalità dei soggetti erogatori di attività formative, nonché alle metodologie didattiche impiegate.

Inoltre, alla luce dei numerosi progetti portati avanti nelle scuole di tutta Italia, l'ANMIL è convinta della necessità di dare maggiore rilievo all'attuazione dell'articolo 11, comma 1, lettera c) del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, che prevede l'integrazione, nei percorsi e nei programmi scolastici di vario grado, degli elementi fondamentali di salute e sicurezza sul lavoro.

Risulta di assoluta urgenza il proseguimento dei lavori per l'attuazione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, disciplinata dall'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008, che, fatta eccezione per gli ambienti confinati su cui è intervenuto positivamente il d.p.r. 177/2011 e il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico per la qualificazione del quale è stata predisposta la bozza di un d.p.r., è rimasta inattuata per i settori ad alto tasso infortunistico, caratterizzati da forti complessità organizzative e gravi fenomeni di concorrenza sleale.

Un sostanzioso punto di partenza è il grande lavoro sul tema svolto dalla Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nel corso di due anni di intensa attività, a partire dal 2010. Nello specifico, è stato redatto

un testo articolato e dettagliato circa la individuazione dei settori e dei criteri della qualificazione delle imprese. Peraltro, anche su questo tema l'impulso semplificatore del decreto "del fare" non ha prodotto risultati concreti.

Tra i provvedimenti inattuati, emerge anche quello relativo all'attuazione dell'articolo 52 del Testo Unico, decreto a sostegno della pariteticità e della bilateralità. Tale provvedimento risulta importante ove si consideri il ruolo strategico a sostegno del sistema della pariteticità, quale fondamentale strumento messo in campo, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, dalle parti sociali in attuazione degli accordi interconfederali sottoscritti dalle organizzazioni nazionali più rappresentative in ambito sindacale al fine di dare alla politica di prevenzione un valore aggiunto, soprattutto per le piccole, medie e micro imprese.

Oltre ai rischi particolari espressamente contemplati dall'art. 28, co. 1, d.lgs. n.81/2008, quali lo stress lavoro-correlato, quelli connessi a differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale, vi sono altre tipologie di rischio che necessitano di una disciplina puntuale.

Al riguardo, si evidenzia la necessità di inclusione, nell'art. 28, dei rischi cosiddetti esogeni o di *security*, riconducibili alle attività criminose di terzi in grado di danneggiare la comunità aziendale, anche alla luce dell'orientamento ormai prevalente della giurisprudenza in materia.

Altresì necessaria è l'introduzione di previsioni più mirate dedicate alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle persone con disabilità, che vadano oltre le mere declaratorie di principio. Il riferimento va in particolare alla particolare organizzazione del lavoro delle persone con disabilità, le cui peculiari esigenze - tra cura, vita e lavoro - legittimano l'introduzione di tale categoria svantaggiata nei "gruppi esposti a rischi particolari", di cui al citato art. 28.

La stessa urgenza è richiesta per l'intervento sull'attuazione dell'art. 41 comma 4 - *bis* del d.lgs. n. 81/2008, che attende ormai da troppo tempo un intervento sulla disciplina della sorveglianza sanitaria speciale dei lavoratori. L'impellenza normativa è spiegata dal dilagante utilizzo di sostanze psicotrope e stupefacenti nei luoghi di lavoro, la cui complessa gestione e responsabilità grava da una parte sui datori di lavoro, dall'altra sugli organismi ispettivi e sulle strutture pubbliche.

Risulta poi opportuna una maggiore attenzione alla materia della movimentazione manuale dei carichi e alla promozione della adozione di misure e pratiche di gestione del rischio da sovraccarico biomeccanico più adeguate alla specificità dei singoli settori produttivi, alla luce della esponenziale crescita delle malattie professionali a carico dell'apparato muscoloscheletrico, emersa dai recenti dati INAIL.

Un particolare interesse è auspicato che si rivolga poi nei confronti delle malattie professionali, tra cui sono annoverate, in *primis*, le patologie da amianto, da tempo al centro dei progetti di ANMIL.

Parallelamente al miglioramento del quadro normativo, è imprescindibile la promozione di studi scientifici su quei numerosi profili della materia che ancora destano numerose problematiche nella ricostruzione del nesso causale e nelle conseguenti tutele da apprestare ai lavoratori colpiti. Anche in questo ambito, tuttavia, si è notevolmente ridotta l'attenzione delle istituzioni, se consideriamo la attuale condizione di scarsa operatività dei fondi istituiti presso il Ministero del Lavoro, il Ministero della Salute e l'INAIL, col precipuo obiettivo di sostenere studi e ricerche nel campo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'investimento in attività di studio e ricerca in materia, è per noi imprescindibile, al fine di approfondire le conoscenze e di adeguare la normativa prevenzionistica, previdenziale e ambientale alle nuove acquisizioni; le sfide emerse nel raggiungimento di maggiore certezza in ambito scientifico riguardano sia le malattie già tabellate, sia quelle non tabellate.

## Premessa

## Executive Summary

### SEZIONE I • INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

#### CAPITOLO I - IL QUADRO GIURIDICO SULLE MALATTIE PROFESSIONALI E GLI INFORTUNI SUL LAVORO

1. Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
2. Infortunio in itinere in bicicletta
3. Il reinserimento dopo l'infortunio

### SEZIONE II • ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA

#### CAPITOLO II - SEMPLIFICAZIONI E MODIFICHE AL D.LGS. N. 81/2008: DAL JOBS ACT IN POI

1. Premessa
2. I decreti attuativi del Jobs Act e la sicurezza sul lavoro
  - 2.1 Il d.lgs. n. 151/2015.
  - 2.2 Il d.lgs. n. 149/2015 e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro
  - 2.3 Il d.lgs. n. 81/2015 e il d.lgs. n. 185/2016
3. Norme tecniche e modifiche al d.lgs. n. 81/2008
  - 3.1. I dispositivi di protezione individuali
  - 3.2. Le modifiche in materia di sorveglianza sanitaria
  - 3.3. Modifiche alle disposizioni sui campi elettromagnetici
  - 3.4. Il DDL per l'introduzione nel codice penale del reato di omicidio e di lesioni personali gravi o gravissime sul lavoro
4. L'attuazione e la semplificazione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro
5. Il DDL per l'introduzione nel Codice Penale del reato di omicidio e di lesioni personali gravi o gravissime sul lavoro

#### CAPITOLO III - IL RUOLO DEI SINDACATI E DELLE RAPPRESENTANZE DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Premessa
2. I vantaggi della rappresentanza dei lavoratori
3. La crisi della rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro
4. La presenza del RLS nelle società all'interno delle quali operino esclusivamente soci lavoratori

#### CAPITOLO IV - LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

1. Premessa
2. L'evoluzione normativa in materia di formazione obbligatoria sulla sicurezza
3. La qualificazione del formatore sulla salute e sicurezza sul lavoro
4. Formazione e soggetti formatori per i lavori sotto tensione su impianti elettrici
5. Prevenzione incendi: formazione e requisiti formativi
6. Formazione sul buon funzionamento dei tachigrafi digitali ed analogici
7. Chiarimenti amministrativi ed interpretazioni giurisprudenziali delle disposizioni in materia di formazione obbligatoria



**CAPITOLO V - L'INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO**

1. Premessa
2. Campagna europea 2016-2017: Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età
3. Inquadramento del fenomeno
4. Le politiche e le strategie nazionali per il lavoro sostenibile ad ogni età
5. Le buone pratiche delle aziende
6. Lo stato di salute e la riabilitazione professionale dei lavoratori più anziani
7. Focus di genere: l'invecchiamento della forza lavoro femminile
8. La salute mentale dopo il pensionamento

**SEZIONE IV • AMBITI E SETTORI DI ATTIVITÀ**

**CAPITOLO VI - APPALTI PUBBLICI E CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI**

1. Premessa
2. Cantieri temporanei e mobili: soggetti, responsabilità e interpretazioni giurisprudenziali
3. Il nuovo codice degli appalti e salute e sicurezza sul lavoro
- 3.1. Gli oneri della sicurezza nei contratti di appalto
4. Redazione del POS
5. Linee d'indirizzo e chiarimenti operativi sulla sicurezza nei cantieri

**CAPITOLO VII - IL LAVORO MARITTIMO**

1. Premessa
2. Attività ispettiva sull'applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza a bordo di navi mercantili battenti bandiera nazionale e le novità a livello internazionale
3. La proposta di modifica della Direttiva 2009/45/CE e le altre proposte della Commissione in tema di sicurezza delle navi di passeggeri
4. Formazione ed addestramento dei lavoratori marittimi
- 4.1 Formazione dei marittimi su mezzi di soccorso
5. Misure prevenzionistiche durante le operazioni di manutenzione, riparazione e trasformazione delle navi in ambito portuale
6. Integrazione dei servizi istituzionali dell'assicurazione degli addetti alla navigazione e alla pesca marittima nei sistemi dell'INAIL

**CAPITOLO VIII - IL LAVORO NELLA SANITÀ**

1. Premessa
2. La situazione statunitense - Gli ultimi dati
- 2.1. La protezione delle vie respiratorie nella Sanità
3. Il settore infermieristico;
- 3.1. I rischi per gli infermieri
- 3.2. La turnazione notturna per gli infermieri
- 3.3. I nuovi Regolamenti europei sui dispositivi medici
4. Prevenzione delle ferite da taglio o da punta e dispositivi per la protezione individuale da rischio biologico in ambito sanitario
5. Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro
6. Chiarimenti della Commissione per gli Interpelli

**CAPITOLO IX - LE MISURE PER LE PMI**

1. Premessa
2. Le micro e piccole imprese (MSEs)
3. Box. Il sostegno alle piccole e medie imprese in Irlanda
4. Il sistema premiale per le medie e piccole imprese "virtuose"

## SEZIONE V • RISCHI PARTICOLARI

### CAPITOLO X - I LAVORI AD ALTO RISCHIO

1. Premessa
2. I lavori ad alto rischio negli Stati Uniti – le attività e i dati del NIOSH
  - 2.1. La strategia di monitoraggio
  - 2.2. I rischi connessi alla estrazione di gas e petrolio
  - 2.3. L'esposizione al calore
3. Lavori su impianti elettrici e soggetti autorizzati
4. Commercializzazione e obiettivi di sicurezza del materiale elettrico destinato ad essere adoperato entro taluni limiti di tensione
5. I pareri del ministero dello Sviluppo sull'attività di installazione di impianti elettrici

### CAPITOLO XI - LE SOSTANZE PERICOLOSE

1. Premessa
2. Nel mondo - Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite
3. L'Unione Europea e i tumori professionali
  - 3.1. Lo stato dell'arte della regolamentazione europea in materia di sostanze cancerogene
  - 3.2. Le prospettive
  - 3.3. Le iniziative europee verso la modifica della direttiva 2004/37/EC
  - 3.4. La prima proposta di revisione della direttiva 2004/37/EC
  - 3.5. Posizioni critiche: valori eccessivamente restrittivi o permissivi?
4. La seconda proposta della Commissione: ulteriori valori-limite di esposizione agli agenti cancerogeni nel quadro della nuova strategia europea OSH
  - 4.1. Le critiche alla seconda proposta - La posizione dei sindacati europei
5. Gli emendamenti del Parlamento sui valori-limiti proposti dalla Commissione
6. 2017: la seconda revisione del regolamento REACH
7. Suggerimenti di strategie sostitutive per le sostanze chimiche nell'ambito del regolamento REACH
  - 7.1. I benefici e le difficoltà della sostituzione
  - 7.2. Gli ostacoli riscontrati dalle aziende
  - 7.3. Il modello statunitense
8. La lotta agli interferenti endocrini - La proposta della Commissione Europea
  - 8.1. Le critiche
  - 8.2. Importanti riconoscimenti in tema di interferenti endocrini
9. La nuova direttiva europea 2017/164 sulla revisione dei valori indicativi di esposizione professionale
10. Il "principio di precauzione" nella giurisprudenza canadese
11. Le iniziative degli Stati nel 2016 in materia di sostanze pericolose
  - 11.1. La Francia
  - 11.2. L'Irlanda
    1. La sicurezza nel settore della chimica
13. Amianto: credito d'imposta, prestazioni e orientamenti giurisprudenziali
14. Disegno di legge: Testo Unico amianto
15. Incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose
16. Prevenzione dei tumori professionali legati all'esposizione agli agenti cancerogeni

### CAPITOLO XII - L'IMPATTO DELLA TECNOLOGIA

1. Premessa
2. Le nuove tecnologie - I *green jobs* e i rischi correlati
3. La nanotecnologia e i nano materiali
4. Salute e sicurezza nell'ambito della nanotecnologia - Esempio di buone prassi
  - 4.1. Eliminazione e sostituzione
  - 4.2. Controlli tecnici
  - 4.3. Controlli amministrativi

- 4.4. Dispositivi di protezione individuale (DPI)
- 4.5. Verifica dei controlli
- 4.6. Esami medici e sorveglianza sanitaria
5. I rischi psicosociali correlati alla tecnologia digitale e la collaborazione uomo-macchina
6. I rischi fisici connessi alla tecnologia
7. I Big Data e la Social Security
8. Lavoro agile e professioni tecniche verso il futuro della salute e sicurezza sul lavoro

### **CAPITOLO XIII - I RISCHI PSICOSOCIALI, LO STRESS LAVORO CORRELATO E MOBBING**

1. Premessa
2. I costi dei rischi psicosociali correlati al lavoro in Europa
3. I rischi psicosociali - Recenti riscontri a livello europeo
- 3.1. I fattori di rischio
- 3.2. I driver e gli ostacoli delle aziende
- 3.3. Le misure contro i rischi psicosociali
4. I rischi psicosociali nelle scuole - I dati dal Regno Unito
5. I rischi psicosociali nelle nuove tipologie lavorative
6. Le conseguenze dello stress lavoro-correlato -Gli studi statunitensi
7. La valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato
8. Il Mobbing nell'elaborazione giurisprudenziale

### **CAPITOLO XIV - LA CONDIZIONE DELLE DONNE SUL LUOGO DI LAVORO: DIMENSIONE DI GENERE**

1. Premessa
2. "Donne al lavoro -Rapporto 2016" dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
- 2.1. I dati sulla disuguaglianza di genere
- 2.2. Gli ostacoli e le possibili soluzioni
3. Il concetto di "lavoro sostenibile ad ogni età" - Peculiarità di genere in Europa
4. Le donne nei lavori atipici
5. La violenza sulle donne nei luoghi di lavoro
6. La sicurezza delle lavoratrici in azienda: l'inadeguatezza dei DP

## **SEZIONE VI • IL WELFARE AZIENDALE**

### **CAPITOLO XV - FLEXIBLE BENEFITS E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO PER IL BENESSERE DEI LAVORATORI**

1. Premessa
2. Il welfare aziendale come welfare secondario
3. Gli incentivi stabiliti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017
- 3.1. Verso la conduzione negoziale del welfare aziendale
- 3.2. Il campo di applicazione oggettivo
- 3.3. Lo strumento del voucher
- 3.4. Il campo di applicazione soggettivo
- 3.5. Il welfare di produttività
4. Le previsioni sulla contribuzione previdenziale complementare
5. Il ruolo della contrattazione collettiva
6. Le prestazioni messe volontariamente a disposizione dal datore di lavoro
7. La conciliazione tra vita privata e vita professionale: il welfare organizzativo

**\* Il Rapporto completo in formato pdf, può essere richiesto ad ANMIL  
inviando una mail all'indirizzo [anmil@anmil.it](mailto:anmil@anmil.it)**

Con la presente opera, ANMIL Onlus - Associazione Nazionale tra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro - inaugura il primo *Rapporto Annuale sulla Salute e Sicurezza sul lavoro*.

Questo Rapporto è un prodotto editoriale che si presenta come un “annuario della sicurezza sul lavoro”, attraverso cui l’Associazione intende analizzare, ogni anno e in chiave ricostruttiva *de iure condito* oltre che *de iure condendo*, i principali interventi del legislatore, della giurisprudenza, della prassi amministrativa e del mondo dello studio e della ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che hanno caratterizzato in modo significativo l’anno precedente e la metà dell’anno in corso. Risponde peraltro ad una precisa scelta editoriale, in questa prima edizione dell’opera, aver posto la seconda metà dell’anno 2015 quale momento di partenza per la mappatura dei documenti analizzati, considerata l’importanza dei provvedimenti correlati all’attuazione del *Jobs Act*, intercorsi proprio in quel periodo e dei quali si è ritenuto non poter fare a meno.

Alla luce del crescente ruolo che l’Associazione, in 74 anni di storia, ha consolidato nello studio della materia, con questo Rapporto Annuale ANMIL intende fornire, a beneficio degli addetti ai lavori - ed in modalità *open access* - un servizio informativo e culturale aggiornato e completo sulla materia auspicando, con ciò, di contribuire all’innalzamento del livello di conoscenza e consapevolezza che la materia merita, considerati i valori costituzionali che la governano. Tutto ciò con lo sguardo rivolto al contesto nazionale, senza mai perdere di vista la prospettiva europea ed internazionale.

Peraltro, la rilevanza costituzionale dei beni della vita e della salute della persona, alla cui tutela la materia è preposta, rende il Rapporto un prodotto culturale naturalmente complementare allo scenario economico attuale in cui assumono crescente rilevanza le strategie di mercato, del lavoro e di impresa volte a prolungare l’efficienza lavorativa della persona in tutto l’arco della vita e a contenere la spesa sanitaria, anche attraverso l’investimento in misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Il Rapporto è dunque il frutto dell’attività di monitoraggio e di studio costanti della materia svolta dall’ANMIL nel periodo di riferimento: esso adotta una metodologia di analisi asciutta, trasversale ed interdisciplinare rispetto alle tematiche oggetto di indagine, riflessa specularmente nella struttura del volume, articolato in sezioni ed in capitoli che rispecchiano l’individuazione di rispettive macro-tematiche di analisi.

Dott. **Sandro Giovannelli**  
Direttore Generale ANMIL

# EXECUTIVE SUMMARY

## *Il Rapporto ANMIL: origini e finalità*

Il presente Rapporto è un prodotto editoriale innovativo ed unico nello scenario nazionale ed europeo. Esso si presenta come un “annuario della sicurezza sul lavoro” e si propone di diventare, ogni anno, il punto di riferimento sullo stato dell’arte della Salute e Sicurezza sul lavoro in Italia, con uno sguardo costantemente rivolto alla multiforme prospettiva europea ed internazionale. Gli scenari - indagati in chiave meticolosamente ricostruttiva – analizzano infatti i principali interventi del legislatore, della giurisprudenza, della prassi amministrativa e del mondo dello studio e della ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro che hanno caratterizzato in modo significativo l’anno precedente e la metà dell’anno in corso.

Pertanto, questo ambizioso strumento pratico – disponibile in modalità *open access* - vuole essere un servizio informativo e formativo interdisciplinare e aggiornato, a beneficio degli addetti ai lavori, dei tecnici, delle imprese e dei lavoratori, sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro, condensato in un unico volume facilmente consultabile.

L’obiettivo è di contribuire, con la consueta impronta etica e sociale dell’ANMIL, all’innalzamento del livello di conoscenza e consapevolezza pratica della complessa materia prevenzionistica, caratterizzata dalla presenza di numerose norme, nonché di complesse - e talvolta contraddittorie – interpretazioni, non sempre direttamente fruibili dai soggetti pur obbligati a rispettarle.

D’altra parte, nel corso dei suoi 74 anni di attività, ANMIL ha osservato che, nonostante i numerosi sforzi fatti dal legislatore per migliorare l’apparato normativo in materia, i livelli di efficacia delle tutele restano ancora insoddisfacenti, specie in alcune aree del Paese ovvero in alcuni ambiti produttivi. Lo confermano, in primo luogo, i dati statistici del fenomeno infortunistico, nonché gli esiti delle attività ispettive e di vigilanza, come mostra il Rapporto dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) sull’attività ispettiva 2016.

Secondo l’Associazione, tale fenomeno può ricondursi solo in parte alla mera necessità di semplificazione e completamento della disciplina prevenzionistica, pur pressante nel nostro Paese. Infatti - come emerge dalla Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul possibile sviluppo - a circa dieci anni dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza), sono ancora una ventina i provvedimenti da attuare e alcuni riguardano materie di grande rilievo.

Invero, alla base del parziale successo delle politiche prevenzionistiche, vi è anche un più ampio problema di natura culturale, collegato alla necessità di veicolare e diffondere al meglio i contenuti prescritti da norme complesse, attraverso strumenti agevoli, multilivello e gratuiti, alla portata di tutti: imprese pubbliche e private; lavoratori; addetti ai lavori.

L’evidenza di tali problematiche ha portato l’ANMIL alla ideazione ed alla elaborazione del Rapporto quale veicolo culturale, volto all’innalzamento effettivo del livello di conoscenza e consapevolezza su una materia così eterogenea e complessa. Non a caso la scelta di massima divulgazione, interamente gratuita ed *open*.

## **Contenuti e struttura del Rapporto ANMIL**

Il Rapporto è il frutto dell’attività di monitoraggio e di studio costanti della materia, svolta dall’ANMIL. L’approccio adottato è volutamente multilivello, rivolto a tutti gli attori coinvolti nella gestione del lavoro e della gestione della prevenzione. Proprio al fine di raggiungere la vasta platea degli interessati, la metodologia di analisi è asciutta, trasversale ed interdisciplinare rispetto alle tematiche oggetto di indagine. Il volume è articolato in sei sezioni, suddivise per capitoli, che rispecchiano l’individuazione delle rispettive macro-tematiche di analisi **(si ricorda che il Rapporto integrale in formato pdf, può essere richiesto ad ANMIL inviando una mail all’indirizzo [anmil@anmil.it](mailto:anmil@anmil.it)).**

Nel dettaglio, nella prima sezione si ricostruisce lo scenario normativo volto alla semplificazione degli adempimenti formali, a fronte di infortuni sul lavoro o di malattie professionali. Vengono poi passate in rassegna la prassi INAIL e i chiarimenti istituzionali sul tema. Infine, è vagliata la recente prassi amministrativa sulle agevolazioni e sui diritti riconosciuti ai famigliari delle vittime sul lavoro.

La seconda sezione è dedicata all’analisi dell’attuazione della normativa; l’attenzione è focalizzata sulle modifiche, anche in termini di semplificazione, apportate al Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008), attraverso i vari provvedimenti nazionali occorsi nel periodo di riferimento del Rapporto. Sono inoltre passate in rassegna le prospettive di ulteriore modifica della disciplina prevenzionistica, con particolare riferimento agli scenari aperti dai disegni di legge attualmente in discussione nelle competenti sedi istituzionali.



Sempre in riferimento all'attuazione della normativa prevenzionistica, è analizzato il ruolo dei sindacati e delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro, evidenziandone la contrapposta tendenza in ambito europeo e nazionale, nonché gli ultimi aggiornamenti normativi, la prassi amministrativa e la giurisprudenza in tema di formazione obbligatoria.

La terza sezione è dedicata all'analisi del quadro fenomenologico europeo alla luce della Campagna europea 2016-2017 *Ambienti sani e sicuri ad ogni età* e degli studi più autorevoli sul tema dell'invecchiamento progressivo della forza lavoro.

Nella quarta sezione si passa in rassegna la normativa tecnica, nonché la prassi amministrativa e la giurisprudenza, in relazione a specifici ambiti e settori di attività quali: gli appalti pubblici e i cantieri temporanei e mobili, il lavoro marittimo, il lavoro nella sanità e, infine, le misure per le PMI.

Nell'ambito della quinta sezione sono stati trattati i rischi particolari di maggiore interesse relativamente al periodo oggetto del Rapporto, passando dai lavori ad alto rischio, alle sostanze pericolose, dall'impatto della tecnologia, al tema dei rischi psicosociali, dello stress lavoro correlato e del *mobbing*, fino alla analisi reportistica incentrata sulla condizione delle donne sul lavoro, passando in rassegna da una parte le più importanti novità normative e giurisprudenziali e dall'altra l'utile prassi amministrativa e i più importanti studi sui temi indagati.

Infine, la sesta sezione contiene: un *focus* sul *welfare* aziendale; si passano in rassegna le novità introdotte in tale contesto, dalla legge di stabilità per il 2016 (l. 28 dicembre 2015, n. 208) e dalla legge di stabilità per il 2017 (l. 11 dicembre 2016, n. 232), con brevi cenni fino alle novità in tema di *welfare* organizzativo per la conciliazione vita-lavoro, introdotte dalle recenti riforme del lavoro.

## INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

### ***Quadro giuridico su malattie professionali ed infortuni sul lavoro.***

Gli adempimenti formali a fronte di infortuni sul lavoro o di malattie professionali sono stati oggetto di interventi normativi volti alla loro semplificazione. Il riferimento è *in primis* al d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 che all'articolo 21 - modificando alcuni articoli del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ha mirato all'informatizzazione ed alla semplificazione degli adempimenti complessivi a carico del datore di lavoro, in tema di certificazione sanitaria, denuncia di infortunio e abolizione del Registro infortuni, a partire dal 23 dicembre 2015.

Infatti, pur permanendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di denuncia dell'infortunio o della malattia professionale, i certificati medici dovranno adesso essere trasmessi all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, esclusivamente per via telematica. Inoltre, il datore di lavoro non dovrà più trasmettere le informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Tale adempimento, a decorrere dal 22 marzo 2016, è a carico dell'INAIL.

In merito all'abolizione del Registro infortuni l'INAIL, al fine di offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza - uno strumento alternativo ma sempre in grado di fornire dati e informazioni utili ad orientare l'azione ispettiva - ha realizzato il "Cruscotto infortuni", le cui funzionalità sono state illustrate con alcune circolari di chiarimento dello stesso istituto assicuratore.

Chiarimenti operativi, sempre in merito alle modifiche/semplificazioni apportate dal d.lgs. n. 151/2015, sono pervenuti da una circolare del Ministero della Salute (circolare del 17 marzo 2016, n. 7348).

In tema di infortuni sul lavoro, un importante riconoscimento è avvenuto con la legge n. 221/2015 (c.d. collegato ambientale) che, tra le varie misure di promozione della *green economy* e al fine di incentivare l'uso della bicicletta quale mezzo di trasporto, ha riconosciuto il diritto ad essere indennizzati a seguito di qualsiasi incidente occorso mentre ci si reca al lavoro con tale mezzo. A seguito di tale novità normativa, l'INAIL, con una circolare (n. 14 del 25 marzo 2016), ha riepilogato la disciplina giuridica dell'infortunio *in itinere*, suggerendo al contempo delle linee guida da seguire.

Un'altra tematica legata agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali è quella del reinserimento lavorativo. In materia si segnala l'approvazione, da parte di INAIL, di un regolamento (*Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con delle persone con disabilità da lavoro*, approvato con la determinazione presidenziale n. 258) che disciplina gli interventi volti alla conservazione del posto di lavoro, prioritariamente con la stessa mansione o con una mansione diversa rispetto a quella cui l'assicurato interessato era adibito prima dell'evento lesivo. Gli interventi finalizzati alla ricerca di una nuova occupazione saranno, invece, oggetto di successiva regolamentazione.

Il contenuto del predetto regolamento è stato oggetto di chiarimenti da parte dello stesso istituto assicuratore che, con la circolare n. 51 del 30 dicembre 2016, ha illustrato nel dettaglio: l'ambito di applicazione, le finalità, le modalità operative per l'attivazione degli interventi, i requisiti di cui deve essere in possesso il titolare dell'impresa, la natura e le caratteristiche degli stessi interventi.

L'INAIL ha altresì ritenuto opportuno procedere all'individuazione, con la delibera n. 2 del 22 febbraio 2017, di soluzioni che possano dar luogo nell'immediato anche all'attuazione degli interventi finalizzati all'inserimento in una nuova occupazione del disabile da lavoro.

Anche il volume edito INAIL dal titolo "*Di nuovo al lavoro dopo l'infortunio, Storie, criticità e buone prassi*" verte sul reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con delle persone con disabilità da lavoro.

Le agevolazioni e i diritti riconosciuti ai famigliari delle vittime sul lavoro sono anche i temi oggetto dell'interpello n. 20/2016 presentato alla Commissione per gli interpelli.

## **ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA**

### ***Semplificazioni e modifiche al d.lgs. 81/2008: dal Jobs Act in poi.***

Durante il periodo che intercorre dal settembre 2015 ad oggi, il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) è stato oggetto di rilevanti variazioni e modifiche, soprattutto in termini di semplificazione.

*In primis*, il *Jobs Act* - con i suoi decreti attuativi n. 151 e 149 del 14 settembre 2015 e n. 81 del 15 giugno 2015 - ha modificato direttamente ed indirettamente la normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Nel dettaglio, le disposizioni del d.lgs. n. 151/2015 modificative ed integrative al Testo Unico sono contenute nell'articolo 20, oltre che nell'articolo 22, con riferimento all'apparato sanzionatorio in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale interessata da violazioni. Inoltre, sempre in tema di sicurezza sul lavoro, il d.lgs. n. 151 ha apportato alcune modifiche al d.p.r. 1124/1965 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

Al d.lgs. n. 149 del 14 settembre, invece, il merito di aver istituito l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), che ha già fornito le prime istruzioni operative interessanti anche per la materia della salute e sicurezza sul lavoro.

Al riguardo giova segnalare che l'INL ha presentato, il 1° Marzo 2017, un Rapporto sull'attività ispettiva nel 2016 in cui vengono illustrati i risultati dell'attività di vigilanza complessivamente svolta nel corso dell'anno 2016, facendo anche specifico riferimento alla vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sulla materia è altresì intervenuto un altro decreto attuativo del *Jobs Act*: il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, in vigore dal 25 giugno 2015, ha di fatto riscritto le norme sui contratti e sulle mansioni. È doveroso sottolineare che i citati decreti sono stati integrati e corretti con il d.lgs. n. 185 del 24 settembre 2016. Le modifiche apportate non riguardano direttamente la materia della salute e sicurezza sul lavoro, ma hanno delle ripercussioni su di essa.

Ulteriori modifiche al d.lgs. n. 81/2008 sono state apportate da una serie di disposizioni normative di contenuto tecnico; tra queste, il d.lgs. n. 39 del 15 febbraio 2016 che ha dato attuazione alla direttiva 2014/27/UE modificando terminologicamente e sostanzialmente il Capo I del Titolo IX del d.lgs. n. 81/2008, al fine di adeguare l'ordinamento nazionale al contesto comunitario in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione agli agenti chimici sul luogo di lavoro. Modificate anche le disposizioni del Capo II del Titolo III del d.lgs. 81/2008, relative ai dispositivi di protezione individuale ad opera del Regolamento (UE) 2016/425.

Con il Decreto del Ministero della Salute del 12 luglio 2016, sono stati poi modificati gli allegati 3A e 3B del Testo Unico in materia rispettivamente di Cartella sanitaria e di rischio e di informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Precisamente, in relazione all'allegato 3A è venuto meno l'obbligo di firma del lavoratore al giudizio di idoneità alla mansione redatto dal medico competente. Mentre la nuova versione dell'allegato 3B presenta determinate modifiche rispetto alla precedente, tra cui l'eliminazione di alcune voci, l'aggiunta dei rischi posturali e da campi elettromagnetici finora non considerati; l'unione in un'unica voce di infrasuoni e ultrasuoni prima separati. Inoltre, il decreto ministeriale in parola ha apportato delle modifiche all'articolo 4 comma 1 del D.M. del 9 luglio 2012, che prevede l'obbligo per il medico competente di trasmettere per via telematica una relazione con i dati aggregati e sanitari di rischio, entro il primo trimestre di ciascun anno, chiarendo definitivamente che la predetta trasmissione telematica può avvenire unicamente utilizzando la piattaforma gestita dall'INAIL.

A tal proposito la Direzione generale della Prevenzione Sanitaria del Ministero della Salute ha fornito con una nota (n. 4351 del 7 febbraio 2017) indicazioni operative in merito alla trasmissione dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori relativamente all'anno 2016.

Sono state altresì riviste le disposizioni specifiche in materia di protezione dei lavoratori dalle esposizioni ai campi elettromagnetici, contenute nel Capo IV del Titolo VIII del d.lgs. 81/2008, attraverso le modifiche e le integrazioni del d.lgs. n. 159 del 1 agosto 2016, attuativo della direttiva 2013/35/UE sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici).

Nello specifico, il d.lgs. n. 159/2016 è intervenuto sull'impianto normativo vigente, non solo novellando gli articoli da 206 a 212 del d.lgs. 81/2008, ma sostituendo integralmente anche l'allegato XXXVI dello stesso. Il provvedimento in parola ha modificato anche l'articolo 219 del Capo IV, del Titolo VIII, del d.lgs. 81/2008 concernente l'apparato sanzionatorio a carico del datore di lavoro e del dirigente per le violazioni delle disposizioni di cui al richiamato Titolo VIII del d.lgs. 81/2008.

È possibile individuare ulteriori prospettive di integrazione, riordino, razionalizzazione e modifica della disciplina prevenzionistica, con particolare riferimento agli scenari aperti: dalla L. n. 88 del 15 aprile 2016 recante *Disposizioni per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e la revisione del titolo V della parte II della Costituzione*; dal Disegno di Legge n. 2489 di riordino e semplificazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; dal Disegno di Legge AS 2602 recante *Disciplina per il riordino della normativa in materia di amianto in un testo unico*; e, più di recente, dal Disegno di Legge sull'introduzione nel Codice Penale del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni gravi o gravissime; nonché dal Disegno di Legge n. 2233 recante *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, approvato definitivamente dal Senato nella seduta del 10 maggio 2017 ed in attesa di pubblicazione in GU.

È doveroso rilevare che, nel periodo di analisi, l'interesse del Legislatore è stato orientato non solo a modificare le disposizioni del Testo Unico, ma anche all'attuazione delle stesse.

Infatti, dalla Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul possibile sviluppo, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il 10 gennaio 2017, sono ancora numerose le disposizioni in attesa di attuazione.

Proprio in tale contesto, si iscrive l'attuazione all'articolo 8, comma 4, del d.lgs. 81/2008 con un decreto (n. 183 del 27 settembre 2017) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che detta le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP), nonché le regole per il trattamento dei dati, ai sensi del richiamato articolo 8, comma 4, del d.lgs. 81/2008.

Si tratta di un provvedimento che riveste un'importanza metodologica strategica, poiché funzionale ad una raccolta selettiva di flussi informativi completi e dettagliati, al fine di migliorare la razionalità e l'efficienza delle attività di vigilanza su tutto il territorio nazionale.

Nel periodo di indagine, inoltre è intercorsa la proroga di svariati termini previsti dal d.lgs. n. 81/2008; ciò ad opera del decreto legge del 30 dicembre 2016, convertito in legge con modifiche dalla L. n. 19 del 27 febbraio 2017 di conversione con modifiche dello stesso.

Sono stati infatti prorogati i termini: per l'adempimento dell'obbligo formativo rispetto alle macchine agricole; per l'adempimento dell'obbligo del datore di lavoro di comunicazione, a fini statistici e informativi, per via telematica all'INAIL e, per suo tramite, al SINP i dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno; per il mantenimento delle attuali disposizioni sui registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici, rispetto all'adozione del SINP.

### ***Il ruolo dei sindacati e delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro.***

Appare in chiaroscuro il resoconto sull'andamento della rappresentanza per la sicurezza nei luoghi di lavoro in ambito europeo: se da una parte gli sforzi delle rappresentanze sul lavoro mostrano un positivo impatto economico - in termini di abbattimento degli infortuni e delle malattie professionali e in rapporto alle più tradizionali relazioni industriali - le recenti risultanze delle indagini condotte dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) evidenziano un preoccupante calo dell'effettivo impiego del fondamentale strumento di rappresentanza. Infatti, uno studio inglese del *Trade Union Congress* (TUC) ha pubblicato una stima sul risparmio di cui la spesa pubblica beneficia, tanto nel settore pubblico quanto nel privato, laddove sussiste un alto tasso di sindacalizzazione. Di contro, analizzando le concause alla

base del *trend* negativo, emerge la scarsa diffusione della rappresentanza formale, rinvenuta come prassi soprattutto nelle grandi realtà aziendali; diversamente, le medie e piccole imprese riescono a far fronte con più difficoltà alle nuove modalità con cui si articola l'organizzazione del lavoro, caratterizzata da flessibilità crescente, esternalizzazione del lavoro, ritrovato aumento delle medie e piccole imprese, lavoro precario e impiego di stranieri. Questo nuovo scenario, particolarmente instabile e mutevole, può rappresentare con molta evidenza un ostacolo per la messa a regime di un sistema di rappresentanza – e di generale gestione di salute e sicurezza sul lavoro – organizzato ed efficace.

D'altro canto, oltre alla prassi organizzativa aziendale consolidata per far fronte alle nuove esigenze di mercato, una ulteriore causa esogena può essere rappresentata dalla scarsa attenzione posta sul tema da parte della contrattazione collettiva, motivo per cui a livello europeo si assiste ad una limitata diffusione della rappresentanza convenzionale. Indubbiamente, l'ondata di crisi economica e il suo spettro che ancora persiste in molti Paesi continuano a descrivere la grande problematica macro-economica che spinge i datori di lavoro ad implementare strategie aziendali volte ad esclusivi investimenti in termini di produttività, ponendo sistematicamente in secondo piano la necessità di riservare risorse economiche per la gestione di salute e sicurezza in azienda. Eppure, l'urgenza di intensificare tale gestione e la presenza delle rappresentanze sul lavoro è dimostrata dalla comprovata intensificazione del lavoro dovuta soprattutto alle incalzanti esigenze produttive, accompagnata dalla elevata sorveglianza sulle stesse prestazioni lavorative in termini di efficienza produttiva. Dunque, l'ambiente di lavoro è generalmente caratterizzato da carente serenità lavorativa, attraverso cui è possibile spiegare il sensibile aumento dei rischi psico-sociali sul lavoro.

Contrariamente a quanto riscontrato in ambito europeo, nel contesto italiano l'attenzione rivolta al ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro da parte del Legislatore continua ad essere alta. In tal senso, la regione Lombardia ha approvato con un decreto il documento *La consultazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella Valutazione del rischio Stress Lavoro-correlato*, ovvero una linea di indirizzo con informazioni e consigli per una buona partecipazione del RLS alla valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Conferma dell'importanza del ruolo prevenzionistico degli RLS ci perviene anche dalla prassi amministrativa. Infatti, con l'interpello n. 16/2016 viene avvalorata dalla Commissione per gli interPELLI la necessaria presenza del rappresentante dei lavoratori anche nelle società all'interno delle quali operino esclusivamente soci lavoratori.

### **La formazione obbligatoria per la salute e la sicurezza sul lavoro.**

Il d.lgs. n. 81/2008 ha posto al centro della strategia prevenzionistica le attività di formazione, informazione e di addestramento dei lavoratori, potenziando tali obblighi e definendone i contenuti minimi. Regole di dettaglio per la formazione delle varie figure prevenzionistiche in azienda sono contenute invece negli Accordi Stato Regioni e nella contrattazione collettiva per la formazione degli RLS.

I richiamati Accordi Stato Regioni sono stati recentemente oggetto di revisione. Infatti, il 19 agosto 2016 è stato pubblicato in G.U. un nuovo Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano che abroga e sostituisce integralmente l'Accordo Stato Regioni del 21 gennaio 2006 - ed il successivo di chiarimento del 5 ottobre 2006 - sulla formazione dei RSPP e ASPP. Il provvedimento inoltre modifica anche gli Accordi del 21 dicembre 2011, per quanto riguarda la formazione sulla sicurezza sul lavoro, e del 22 febbraio 2012, per quanto riguarda le attrezzature da lavoro.

Le principali novità introdotte in materia di formazione dal nuovo Accordo sono:

- la previsione di ulteriori titoli di studio validi ai fini dell'esonero dalla frequenza dei corsi di formazione;
- la definizione e il chiarimento del concetto di rappresentatività degli organi paritetici e sistema di accreditamento;
- l'estensione dei requisiti del decreto ministeriale 6 marzo 2013;
- l'organizzazione dei corsi affidata al soggetto formatore e numero massimo dei partecipanti 35;
- la modifica dell'articolazione, degli obiettivi e dei contenuti del percorso formativo degli RSPP e ASPP;
- il riconoscimento della formazione pregressa;
- le modalità dell'aggiornamento;
- la custodia e l'archiviazione della documentazione relativa a ciascun corso, e il rilascio degli attestati;
- le disposizioni integrative e correttive della disciplina della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui ampliamento dell'utilizzo della modalità *e-learning* ed esoneri per contenuti analoghi.

Alcune tematiche oggetto di innovazione da parte dell'Accordo Stato Regioni sono state altresì oggetto di interesse della normativa regionale nonché della prassi amministrativa. In tal senso la regione Marche, con la delibera n. 870/2016, oltre ad aver recepito l'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 in materia di corsi di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, ha anche approvato le disposizioni per la realizzazione dei progetti formativi sperimentali in *e-learning* per i lavoratori del servizio sanitario regionale. L'utilizzo della modalità *e-learning* nella formazione sulla si-



curezza sul lavoro è stata, altresì, oggetto degli interpelli n. 4/2016 e n. 18/2016 con cui la Commissione per gli interpelli ha fornito importanti chiarimenti operativi in materia.

Anche in tema di qualificazione della figura del formatore sulla salute e sicurezza sul lavoro, al nuovo Accordo Stato Regioni è attribuibile il merito di aver colmato una lacuna applicativa del decreto interministeriale 6 marzo 2013, indicando nell'Allegato VI che i requisiti dei docenti formatori qualificati sono obbligatori per lo svolgimento dei corsi rivolti a RSPP, ASPP, datori di lavoro, RLS, dirigenti, preposti, lavoratori e coordinatori.

Anche la formazione prevenzionistica necessaria per lo svolgimento dei lavori sotto tensione su sistemi di II e III categoria, è stata oggetto di un'evoluzione normativa. A riguardo, attraverso il Decreto direttoriale pubblicato in GU n. 185 del 9 agosto 2016, è stato adottato il 5° elenco dei soggetti autorizzati e dei soggetti formatori per i lavori sotto tensione su impianti elettrici, l'iscrizione al quale ha validità triennale a decorrere dalla data di autorizzazione.

Con riferimento al possesso di specifiche autorizzazioni o abilitazioni del personale che svolge lavori su impianti elettrici, il Ministero dello Sviluppo Economico ha fornito chiarimenti sulla necessità di possedere un'abilitazione particolare per installare impianti elettrici occasionalmente fuori dall'Italia ma all'interno dell'Unione europea (cfr. il parere n. 158.051 del 3 giugno 2016).

Rilevanti indicazioni e chiarimenti operativi, relative all'esecuzione di lavori sotto tensione e alla formazione del personale che opera sotto tensione, sono recentemente stati poi oggetto di una circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (circolare ministeriale n. 21 del 7 luglio 2016).

Inoltre, nel corso dell'anno 2016 sono stati emanati specifici provvedimenti in materia di formazione e aggiornamento sulla prevenzione antincendio, di cui alcuni relativi a singoli ambiti di attività (cfr. decreti del Ministero dell'Interno: del 7 giugno 2016, del 12 maggio 2016, del 8 giugno 2016, del 9 Agosto 2016, del 3 febbraio 2016, del 21 febbraio 2017; decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 1 aprile 2016; circolare del Ministero dell'Interno del 22 giugno 2016 n. 7888; le note del Ministero dell'Interno: n. 128 del 2 febbraio 2016, n. 11973 del 5 ottobre 2016, n. 11257 del 16 settembre 2016).

Novità anche in materia di formazione sul buon funzionamento dei tachigrafi digitali e analogici. A tal proposito, il regolamento (UE) n. 165/2014 ha imposto alle imprese di trasporto il duplice obbligo di garantire che i propri conducenti ricevano una formazione e le istruzioni adeguate per quanto riguarda il buon funzionamento dei tachigrafi, sia digitali che analogici, e di effettuare controlli periodici per garantire che i propri conducenti li utilizzino correttamente. In ambito nazionale, le disposizioni in materia di corsi di formazione sul buon funzionamento dei tachigrafi digitali e analogici, e in materia di istruzione dei conducenti e di controllo sulle attività degli stessi, sono state sancite dal decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 215 del 12 dicembre 2016. Disposizioni chiarificatrici ed attuative del predetto decreto sono state oggetto di una nota del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (n. 2720 del 13 febbraio 2017) con cui è stato chiarito che il corretto adempimento degli oneri di formazione, informazione e controllo da parte delle imprese può essere valutato sia dalle Autorità di controllo che dalle Autorità eventualmente adite in sede di ricorso, quale circostanza esimente della responsabilità delle imprese stesse ai fini dell'applicazione delle sanzioni del codice della strada. Pertanto, il decreto del 12 dicembre 2016 non introduce adempimenti obbligatori per le imprese, né risulta obbligatorio l'avviamento alla formazione dei dipendenti delle imprese stesse. Inoltre, la mancata attuazione delle prescrizioni del decreto in parola non costituisce autonomo oggetto di sanzione.

I cronotachigrafi sono stati anche oggetto della lettera circolare dell'INL con la quale sono stati forniti chiarimenti in merito alla modalità di tenuta dei dischi dei cronotachigrafi in relazione alla Registrazione nel Libro Unico del Lavoro dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili con la lettera "P".

Infine, la tematica della formazione obbligatoria è stata oggetto di chiarimenti interpretativi da parte della Commissione per gli interpelli (cfr. interpelli n. 17, n. 18 e n. 19 del 25 ottobre 2016) e della giurisprudenza di legittimità (tra le principali pronunce si vedano Cassazione Penale, Sez. 4, 12 giugno 2015, n. 24826; Cassazione Penale, Sez. 4, 26 maggio 2016, n. 22147; Cassazione Penale, Sez. 3, 27 gennaio 2017, n. 3898).

## **LA CAMPAGNA EUROPEA 2016-2017**

### ***L'invecchiamento della forza lavoro***

Per il biennio 2016-2017, l'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) ha lanciato la Campagna "Ambienti sani e sicuri ad ogni età". L'obiettivo è la sensibilizzazione e l'informazione circa l'esigenza di implementare il cosiddetto "lavoro sostenibile" a fronte dell'invecchiamento progressivo della popolazione europea e - di riflesso - della



forza lavoro del Vecchio Continente. Ad incidere sul trend demografico è una concatenazione di fattori: l'avanzamento dell'aspettativa di vita, da una parte, e il calo dei tassi di natalità dall'altra prospettano nel 2080 un quadro demografico europeo costituito per il 30% da *over 65*. D'altro canto, sul fronte prettamente occupazionale, i dati attuali attestano che oltre la metà dei lavoratori hanno una età compresa tra i 55 e i 66 anni. In verità, ai fattori meramente demografici si aggiungono le correnti strategie occupazionali europee e nazionali volte a posticipare l'età pensionabile. Lo scenario tracciato risulta comunque incompleto senza tener conto dei cambiamenti che caratterizzano l'organizzazione del lavoro; pertanto, le innovazioni tecnologiche, la supremazia dei servizi, l'alleggerimento progressivo del lavoro fisico e le nuove forme contrattuali possono essere valutate secondo due contrapposte prospettive. Infatti, se è vero che tali mutamenti rappresentano una sfida, è altresì possibile scorgerne le opportunità in termini di flessibilità e adattabilità. È proprio all'interno di questa prospettiva che si afferma il concetto di "sostenibilità" nei luoghi di lavoro. In tal senso, le caratteristiche del lavoro e l'ambiente lavorativo devono essere il più possibili conciliabili con le nuove esigenze dei lavoratori. Risulterebbe per di più errato rivolgere l'attenzione esclusivamente alla sostenibilità lavorativa nei confronti dei lavoratori di età più avanzata, in virtù del fatto che la pacificazione tra il lavoro in senso lato e le necessità della persona lavoratrice deve essere implementata durante l'intero arco della vita lavorativa, al fine di garantire la salute del lavoratore fino all'età pensionabile ed oltre. Soltanto in tal modo sarà dunque possibile garantire il benessere della popolazione, in un'ottica tanto etica e civile quanto meramente economica grazie al risparmio della spesa pubblica. In particolare, le azioni da mettere in campo ineriscono in modo prevalente la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (la cosiddetta *work-life balance*) per far fronte tanto alle condizioni di salute – sempre più precarie tra i lavoratori meno giovani – quanto alle particolaristiche esigenze familiari. L'assenza di politiche pubbliche e aziendali sul tema può cagionare esiti contrastanti, dal momento che i lavoratori tendono ad abbandonare il lavoro prima dell'età pensionabile, oppure, all'inverso, a prolungare la propria attività lavorativa dopo il pensionamento per esigenze economiche. In particolare, l'uscita precoce dal mercato del lavoro è associabile alla crescente esposizione a numerosi problemi di salute, come le malattie croniche fisiche e psicologiche e la degenerazione dei disturbi muscolo-scheletrici. Per di più, oltre alle generiche risultanze, è necessario definire la differenza di genere, in quanto le donne sono maggiormente esposte ad artrosi, cancro al seno e osteoporosi, mentre l'ambiente di lavoro è da loro percepito in modo negativo, in termini di segregazione ed elevati rischi sociali.

A fronte della situazione lavorativa che caratterizza il genere femminile, l'Unione Europa richiede agli Stati membri di attuare misure rivolte all'assistenza familiare e alla flessibilità lavorativa, onde evitare le persistenti assenze per malattia e il percepimento delle pensioni di invalidità. Tuttavia, gli Stati membri chiamati a diffondere ed incentivare il lavoro sostenibile – grazie anche alle linee guida elaborate dall'OSHA – portano avanti strategie frammentate, lacunose ed inefficienti, eccetto alcuni esempi positivi del Nord Europa, tradizionalmente attento a queste tematiche. Nel dettaglio, un rapporto di Eurofound ha evidenziato per l'Italia un ritardo nello sviluppo di sistemi di riabilitazione e di ritorno al lavoro efficaci (vedi *Analysis report on EU and Member State policies, strategies and programmes on population and workforce ageing*, ottobre 2016). D'altronde, oltre allo sforzo pubblico, le stesse aziende sono chiamate ad implementare politiche interne di sostenibilità lavorativa, rinforzando la valorizzazione delle competenze e delle capacità esperienziali dei lavoratori meno giovani. Ciò che emerge dalle buone pratiche aziendali raccolte dall'agenzia OSHA è, tuttavia, una profonda differenza tra le grandi imprese, in grado di attuare una gestione sistematizzata di Salute e Sicurezza sul lavoro, e le realtà aziendali più piccole, soprattutto a causa del ritardo culturale che le caratterizza.

Dunque, la stessa agenzia OSHA ha ribadito la strategicità del lavoro sinergico tra settore pubblico e privato, volto ad incentivare i lavoratori a rimanere più a lungo nel mercato del lavoro sfruttandone tutte i potenziali benefici. D'altro canto, sul lungo periodo, il pensionamento può impattare in modo negativo sulla salute mentale dei lavoratori, a causa della sofferta mancanza di interazioni sociali e dello stress traumatico sottovalutato.

## **AMBITI E SETTORI DI ATTIVITÀ**

### ***Appalti pubblici e cantieri temporanei e mobili.***

Il d.lgs. n. 81/2008 prescrive una serie di adempimenti prevenzionistici in caso di lavori da svolgersi in cantieri temporanei e mobili, prevedendo al contempo posizioni di responsabilità e obblighi diversi per i numerosi soggetti coinvolti nel sistema prevenzionistico di cantiere.

Negli ultimi anni la giurisprudenza, soprattutto di legittimità, nell'interpretare le norme infortunistiche in materia di appalto è estremamente attenta a valutare che il ruolo delle singole figure coinvolte nell'organizzazione della sicurezza di cantiere sia coerente con la *ratio* delle norme, e non inutilmente penalizzante nei confronti dei singoli obbligati.

Nel contempo, la disciplina dei contratti di appalto e di concessione delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori aventi ad oggetto l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, nonché i concorsi pubblici di progettazione, è stata profondamente rivista da d.lgs. n. 50/2016 (Nuovo Codice degli Appalti).

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il nuovo codice degli appalti contiene frequenti richiami alla disciplina del d.lgs. n. 81/2008 ed incide direttamente sulle disposizioni in tema di cantieri temporanei e mobili. In tal senso, è stato sancito che: anche gli oneri inerenti alla redazione dei piani di sicurezza e di coordinamento possono essere fatti gravare sulle disponibilità finanziarie della stazione appaltante; tra i motivi di esclusione di un operatore economico dalla partecipazione alla procedura d'appalto è stato annoverato l'essere stato soggetto ad un provvedimento di sospensione dell'attività d'impresa; in merito alle offerte anormalmente basse, non vengono ammesse giustificazioni in relazione agli oneri di sicurezza di cui al piano di sicurezza e coordinamento; è stato disposto che i piani di sicurezza devono essere messi a disposizione delle autorità competenti preposte alle verifiche ispettive di controllo dei cantieri. È stato inoltre stabilito che anche gli oneri inerenti alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione debbano far carico agli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti; è stato poi puntualizzato che il responsabile unico del procedimento, nella fase dell'esecuzione, debba avvalersi anche del coordinatore in materia di salute e di sicurezza durante l'esecuzione, e che il ruolo di CSE debba essere ricoperto in prima istanza dal Direttore dei Lavori, se in possesso dei requisiti di legge di cui al d.lgs. 81/2008, o in alternativa da un Direttore Operativo nominato dal Responsabile Unico del Progetto, che opereranno secondo quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 art. 92 (*Obblighi del coordinatore per l'esecuzione dei lavori*).

Inoltre, l'articolo 95, comma 10 del d.lgs. n. 50/2016 ha previsto l'obbligo per gli operatori economici di indicare nell'offerta i propri costi aziendali concernenti l'adempimento delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dando vita ad un acceso dibattito giurisprudenziale - con specifico riferimento al periodo precedente all'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti - sulle conseguenze determinate dalla mancata indicazione dei costi della sicurezza nell'offerta di una procedura di affidamento di lavori pubblici e sulla possibilità o meno di ricorrere al soccorso istruttorio nel caso in cui nel bando di gara non sia stato espressamente previsto l'obbligo di indicare gli oneri della sicurezza. Si rammenta infatti che il predetto obbligo, prima di essere contemplato dall'articolo 95 del d.lgs. n. 50/2016, era solo frutto dell'interpretazione giurisprudenziale.

Disposizioni importanti per la materia di salute e sicurezza sul lavoro, si trovano anche nelle linee guida attuative del nuovo Codice degli Appalti pubblicate dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), contenenti chiarimenti sulla nomina, il ruolo e i compiti del responsabile unico del procedimento (RUP), che continua ad essere una figura determinante per la sicurezza nei cantieri.

Un altro aspetto di notevole rilevanza per la sicurezza nei cantieri, su cui va ad incidere il nuovo codice degli appalti, è l'assenza in esso di una norma che preveda e disciplini il Piano di Sicurezza Sostitutivo.

Alcuni aspetti prevenzionistici nei cantieri sono stati altresì oggetto di chiarimenti operativi e linee guida sia a livello nazionale che regionale. In tal senso, il Ministero del Lavoro con una nota ha chiarito in quali casi la fornitura di calcestruzzo può essere considerata una "mera fornitura di materiali", tali da poter rientrare nel disposto di cui all'art. 96, comma 1 bis, e quindi esonerare le imprese dalla redazione del POS (cfr. nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2597 del 10 febbraio 2016).

La Commissione per gli interpellati, dal canto suo, ha risposto a svariati quesiti (cfr. interpellati n. 3/2016, n. 1/2016, n. 7/2016, n. 12/2016 e n. 13/2016), mentre la Regione Lombardia ha approvato delle linee d'indirizzo per la prevenzione e la sicurezza dei cantieri per opere di grandi dimensioni e rilevante complessità e per la realizzazione di infrastrutture strategiche. Infine, è opportuno evidenziare che anche il nuovo Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 ha apportato delle novità per la prevenzione nei cantieri. Infatti, in materia di formazione dei coordinatori della sicurezza, è stata prevista la possibilità di ottemperamento del loro aggiornamento formativo tramite la frequenza a convegni o seminari, senza alcun vincolo sul numero massimo di partecipanti ma con l'unico obbligo di tenuta del registro dei partecipanti.

### ***Il lavoro marittimo.***

A livello nazionale, l'art. 3 del d.lgs. 81/2008 ha previsto il coordinamento tra le disposizioni del Testo Unico sulla sicurezza del lavoro e le disposizioni normative speciali sul lavoro portuale e marittimo. Tale coordinamento, seppur tardivamente, è in fase di attuazione su due diversi fronti.

Da un lato è stata data attuazione alla Direttiva 2013/54/UE, con il d.lgs. n. 32 del 15 febbraio 2016, emanato con l'obiettivo di istituire un idoneo ed efficace sistema di attuazione e di controllo, ivi comprese le ispezioni, volto ad as-

sicurare che le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori marittimi a bordo di navi mercantili battenti bandiera nazionale soddisfino le prescrizioni delle pertinenti parti della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 186 sul lavoro marittimo.

Proprio la Convenzione è stata oggetto di rilevanti modifiche in sede OIL. Infatti, il 18 gennaio 2017 sono entrati in vigore gli emendamenti apportati al Codice della Convenzione, riguardanti la protezione dei marittimi in caso di abbandono nave e la risarcibilità per morte o delle persone con disabilità a lungo termine. Nell'ambito della stessa Convenzione, sono invece in corso i lavori per la definizione della protezione salariale per i marittimi prigionieri o non a bordo a seguito di atti di pirateria o rapina a mano armata. A livello internazionale, la definizione della normativa convenzionale in materia di lavoro marittimo ha riguardato anche il settore della pesca. Infatti, la Convenzione sul lavoro nel settore della pesca n. 188 del 2007 potrà finalmente entrare in vigore grazie alla ratifica della Lituania, garantendo requisiti minimi di salute e sicurezza attraverso le ispezioni nei porti stranieri. Ulteriori misure riguardano la lotta al lavoro forzato e al lavoro minorile, nonché l'assistenza medica in mare e a terra e la previsione delle ore di riposo. Già a fine 2016, l'Unione Europea si è messa in linea con le disposizioni della Convenzione tramite la direttiva attuativa, formalmente approvata nel giorno 25 novembre 2016.

Rimanendo in ambito europeo, nel giugno 2016 sono state elaborate tre proposte riguardo la semplificazione e il miglioramento della sicurezza delle navi da passeggeri. In particolare, la Commissione europea ha proposto rispettivamente: la revisione della direttiva 2009/45/CE sulle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri, soprattutto in relazione alla necessaria armonizzazione della normativa per le navi di lunghezza inferiore a 24 metri, nonché all'urgente chiarimento circa in quadro definitorio; un emendamento relativo alla direttiva 98/41 sulla registrazione delle persone a bordo delle navi da passeggeri, prevedendo l'introduzione dell'obbligo di registrazione in forma digitale dei dati relativi ai passeggeri e stabilendo maggiore flessibilità per gli operatori operanti a corto raggio; l'eliminazione delle sovrapposizioni tra i diversi sistemi ispettivi e l'istituzione di un sistema di visite obbligatorie che interessano i traghetti ro-ro pax e le unità veloci pax adibite a servizi di linea.

Al riguardo, è anche proposta l'abrogazione della direttiva 35/1999 proprio sul sistema di visite obbligatorie delle tipologie di natanti oggetto della proposta.

Tornando sul versante nazionale, il lavoro marittimo è stato oggetto di specifici interventi normativi in materia di formazione e addestramento del personale in attuazione di quanto disposto dal d.lgs. n. 71/2015, a norma del quale i programmi e le modalità di svolgimento dei corsi della "gente di mare" devono essere disciplinate, in conformità con requisiti e le opzioni previste dalla Convenzione STCW, da appositi decreti ministeriali. A tal proposito, è stato emanato il decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del 15 febbraio 2016, che ha regolamentato le caratteristiche del nuovo corso di addestramento su navi passeggeri - accorpando le varie tipologie di unità - e del relativo aggiornamento (*refresher training*). Per l'esattezza, il decreto in parola definisce i requisiti dell'addestramento speciale per comandanti, ufficiali, comuni e altro personale in servizio a bordo di navi passeggeri, passeggeri Ro-Ro, unità veloci da passeggeri e unità veloci passeggeri Ro-Ro (HSC, DSC, aliscafi) indipendentemente dalla navigazione effettuata. Il 15 febbraio 2016 è stato altresì emanato un decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (pubblicato in G.U. Serie generale n. 47 del 26.02.2016) con cui è stato istituito il corso di formazione e di addestramento *High Voltage Technology* per il personale marittimo. Precisamente, il corso definisce le conoscenze e l'addestramento necessari per acquisire le competenze in materia di gestione e funzionamento degli impianti elettrici ed elettronici di bordo ad alta tensione a livello operativo e direttivo per gli ufficiali di macchina, responsabili di una guardia in navigazione, destinati a prestare servizio su navi su cui sono installate apparecchiature ad alto voltaggio (superiori a 1000V) nonché, in ogni caso, per l'ufficiale elettrotecnico.

Al fine di dare completa attuazione alla regola VI/1 della Convenzione STCW 78 è stato, anche, emanato il decreto del 9 marzo 2016 con cui vengono definite le modalità di conseguimento e aggiornamento dell'addestramento di base (*Basic Training*), delle informazioni e delle istruzioni di sicurezza (*Safety familiarization Training*) per il personale marittimo.

Inoltre, è stato previsto e disciplinato con un decreto ministeriale del 1° aprile 2016 (Decreto del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti del 1° aprile 2016 pubblicato nella G.U. n. 84 del 11 aprile 2016) uno specifico corso di addestramento di base per le operazioni del carico delle navi cisterna adibite al trasporto di prodotti petroliferi e di prodotti chimici.

Al decreto del Ministro della salute del 16 giugno 2016 (i cui contenuti sono stati chiariti dallo stesso Ministero della Salute con la circolare n. 24914 del 29 agosto 2016) è attribuibile il merito di aver aggiornato, e parzialmente modificato, la normativa in materia di formazione della gente di mare introducendo un periodo di validità dei certificati di formazione (fissato in 5 anni) e conseguentemente la necessità di procedere periodicamente a corsi di aggiornamento per il loro rinnovo.

I programmi, le procedure e le commissioni di esame per il conseguimento delle certificazioni di competenza (CoC) e

delle certificazioni di addestramento (CoP) sono state invece stabilite con il decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 22 novembre 2016.

Sempre in attuazione del d.lgs. n. 71/2015, sono stati emanati il 25 ottobre 2016, dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, due decreti in tema di formazione dei marittimi su mezzi di soccorso. Nello specifico un decreto ha disciplinato l'addestramento teorico-pratico che il personale marittimo deve effettuare per conseguire la certificazione di marittimo abilitato per i mezzi di salvataggio diversi dai battelli di emergenza veloci ovvero i mezzi collettivi di salvataggio (*survivalcraft*) ed i battelli di emergenza (*rescue boats*). Mentre un altro decreto (decreto del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 25 ottobre 2016 pubblicato in G.U. n. 264 del 11 novembre 2016) ha regolamentato l'addestramento teorico-pratico per la certificazione di marittimo abilitato per i battelli di emergenza veloci.

Restano ancora in attesa di emanazione i decreti, richiamati nel comma 3 dell'articolo 3 del d.lgs. 81/2008, che dovranno dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento della disciplina del d.lgs. 81/2008 con la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271. Tuttavia le richiamate disposizioni del d.lgs. 27 luglio 1999 n. 271 sono state oggetto dell'interpello n. 10 del 2015.

Rilevanti per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori a bordo nave sono anche i decreti ministeriali con cui sono stati approvati il nuovo modello di Certificato di sicurezza dotazioni per nave da carico e relativo elenco dotazioni, e i modelli di certificati di sicurezza per nave da passeggeri e relativo elenco dotazioni (*Form P*).

Il personale addetto ai lavori della navigazione marittima, lagunare, lacuale, fluviale ed aerea, della pesca esercitata con navi o con galleggianti - compresa la pesca comunque esercitata delle spugne, dei coralli, delle perle e del tonno, della vallicoltura, della mitilicoltura, della ostricoltura – rientra tra i soggetti a cui il d.p.r. 1124/1965 attribuisce l'obbligo assicurativo. A tal riguardo l'INAIL, con la circolare n. 35 del 4 ottobre 2016, ha reso noto di aver integrato nei suoi sistemi i servizi istituzionali dell'assicurazione degli addetti alla navigazione e alla pesca marittima.

## **Il Lavoro nella Sanità**

Il 5 aprile 2017, sono stati approvati due nuovi Regolamenti sui dispositivi medici e sui dispositivi medico-diagnostici in vitro, su cui era stato già dichiarato un accordo informale con il Consiglio dei Ministri UE (Regolamento (UE) 2017/745 del Parlamento e del Consiglio del 5 aprile 2017 relativo ai dispositivi medici, che modifica la direttiva 2001/83/CE, il regolamento (CE) n. 178/2002 e il regolamento (CE) n. 1223/2009 e che abroga le direttive 90/385/CEE e 93/42/CEE del Consiglio; Regolamento (UE) 2017/746 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 aprile 2017 relativo ai dispositivi medico-diagnostici in vitro e che abroga la direttiva 98/79/CE e la decisione 2010/227/UE della Commissione). Sono state dunque adottate disposizioni più rigorose circa la conformità ai requisiti di sicurezza, la tracciabilità e la trasparenza delle informazioni, a tutela sia della salute pubblica che della sicurezza dei pazienti. L'approvazione è una delle tappe finali a partire dall'accordo raggiunto tra i ministri della Sanità dei Paesi membri nell'anno 2005, cui ha fatto seguito la proposta della Commissione del 2012.

In particolare, i nuovi Regolamenti sanciscono controlli più severi sui dispositivi estremamente pericolosi e verifiche più approfondite per gli studi clinici e per gli organi notificanti che implementano le procedure di certificazione. Tra le altre novità, si evidenzia il nuovo sistema di classificazione dei rischi per i dispositivi medico-diagnostici e l'introduzione di una Tessera per il portatore di impianto.

Gli addetti del settore sanitario sono tra i lavoratori a maggior rischio di punture di ago e di ferite da taglio, e tali infortuni sono pericolosi perché il lavoratore può essere infettato da diversi agenti patogeni presenti nel sangue (ossia virus, batteri e altri microrganismi). Per garantire la massima sicurezza possibile dell'ambiente di lavoro sanitario, tramite la prevenzione delle ferite provocate da tutti i tipi di dispositivi medici taglienti (punture di ago comprese), il Legislatore nazionale ha integrato, con il d.lgs. n.19 del 19 febbraio 2014, il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro con le disposizioni del Titolo X bis (*Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario*). È importante sottolineare che a tale rischio risultano particolarmente esposti gli infermieri, come dimostra un recente studio americano. Infatti, sono proprio gli infermieri ad essere vittima di più della metà delle ferite da taglio e da punta. Nondimeno, il settore infermieristico è particolarmente esposto alle patologie muscolo-scheletriche, a causa della faticosa assistenza fisica ai pazienti, alle aggressioni da parte di terzi sul luogo di lavoro e ai rischi psicosociali, mentre è allarmante l'impatto negativo delle turnazioni sulla salute, soprattutto in termini di rischi coronarici.

Indicazioni operative per l'attuazione del richiamato d.lgs. n. 19/2014 sono pervenute dalla Regione Lombardia che ha approvato, con la Delibera n. X/3381 del 10 aprile 2015, delle linee di indirizzo, con l'obiettivo di fornire alle organizzazioni ospedaliere e sanitarie criteri utili alla gestione del rischio biologico derivante dall'utilizzo professionale di dispositivi medici taglienti o acuminati.



La Regione Lombardia ha altresì trasmesso, nel mese di febbraio 2016, una nota alle direzioni sanitarie locali, contenente delle indicazioni operative tecniche utili nella scelta dei DPI sia per il rischio biologico che per la prevenzione da tutte le patologie infettive diffuse. La nota è corredata da una tabella che riporta un lungo elenco di dispositivi di protezione con immagini esplicative.

Per di più, determinati tipi di DPI per gli operatori del settore sanitario sono stati oggetto di trattazione in un volume edito INAIL a luglio 2016 dal titolo *Proposta di procedura per la gestione dei dispositivi di protezione individuale dalla radiazione X per uso medico-diagnostico: camici e collari per la protezione del lavoratore*.

La problematica del rischio biologico nel comparto sanitario è il tema su cui è incentrato anche il breve saggio *Working Papers di Olympus 42/2015*, con particolare riferimento alle infezioni occupazionali degli operatori sanitari in seguito a esposizioni muco-cutanee o accidentali con sangue, liquidi biologici o materiale contaminato.

Il tema dei DPI e delle malattie infettive è inoltre sotto la lente d'ingrandimento dell'istituto statunitense NIOSH, il quale nel 2016 ha elaborato le linee guida per la protezione delle vie respiratorie del personale sanitario. I principali rischi sono infatti correlati alle malattie respiratorie infettive, a fronte di uno scarso utilizzo dei DPI. Le misure consigliate – a partire dalla necessaria dotazione dei DPI – sono dunque l'accurata selezione, il collaudo preventivo e la formazione circa il loro corretto uso.

L'INAIL ha altresì pubblicato *on-line* la terza edizione in lingua italiana del *Codice internazionale di etica* per gli operatori di medicina del lavoro che, pur mantenendo la struttura esistente del 2002, si arricchisce di nuovi materiali di lavoro e documentazioni.

Come la Regione Lombardia, anche la Regione Sicilia, con il d.d.g. 23 marzo 2016, n. 472, ha approvato delle Linee guida per la valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie siciliane.

Chiarimenti operativi in merito all'applicazione delle norme prevenzionistiche per gli operatori del settore sanitario ci pervengono anche dalla Commissione per gli interpellati. Quest'ultima, con l'interpello n. 5/2016, ha puntualizzato che gli infermieri associati devono essere considerati lavoratori in senso prevenzionistico qualora svolgano la propria attività professionale nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, oppure prestino la propria attività per conto di una società, un'associazione o un ente in qualità di soci lavoratori. Al contrario, gli infermieri associati dovranno essere considerati lavoratori autonomi, assoggettati alla disciplina dettata dall'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008, qualora gli stessi prestino la propria attività in autonomia e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente o dell'associazione. Mentre, con l'interpello n. 15/2016, la Commissione ha chiarito che per i medici di continuità assistenziale sussiste l'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria se svolgono la propria attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro orientando, in tal caso, a pieno titolo nella definizione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008.

### **Le misure per le PMI**

Lo scenario economico europeo è rappresentato dalla indiscussa predominanza delle piccole e micro imprese per una percentuale pari al 99%, occupando il 50% dei lavoratori. Alla luce di questo quadro, risulta particolarmente rilevante analizzare alcune delle più autorevoli indagini realizzate dall'UE-OSHA, che nel corso dell'ultimo anno hanno evidenziato i preoccupanti segnali sul tema della gestione di salute e sicurezza nelle aziende europee (*Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME project*, aprile 2016).

Ritorna il *leitmotiv* della crisi economica, a causa della quale gli investimenti aziendali sono totalmente distolti dalla salute e sicurezza; ma non solo: si registra infatti scarsa consapevolezza sui rischi e sulla necessaria prevenzione che ne consegue, aggravata dalla generale mancanza di competenze specifiche da parte dei datori di lavoro e dei dirigenti. Per di più, la crescente flessibilità – e instabilità – lavorativa volta al decentramento ostacola la gestione organizzata e sistematica di un piano di salute e sicurezza, mentre la crescente domanda di attitudini *multitasking* risponde all'esigenza di impiegare lavoratori sempre più capaci di adeguarsi ai repentini mutamenti produttivi e lavorativi, incrementando di non poco i rischi a cui sono esposti. Ne deriva la necessità di una formazione permanente e completa, in grado di formare il lavoratore sia dal punto di vista meramente professionale che da quello prevenzionistico, nella logica di "formazione continua" (c.d. *life-long learning*).

Ingrandendo la lente europea sul nostro Paese, i dati relativi al periodo 2008-2012 riportati nel report dell'aprile 2016 evidenziano che i Paesi europei meridionali e latini, tra cui l'Italia, sono accumulati da un basso riscontro qualitativo riguardo l'ambiente di lavoro nelle imprese più piccole.

Per di più, il mondo del lavoro è costretto a rapportarsi con i cosiddetti "rischi emergenti", come le nuove tecnologie,



e con i nuovi scenari riguardanti i rischi specifici, tra cui spiccano quelli inerenti l'utilizzo di sostanze pericolose. Proprio sul tema, l'Unione Europea si sta attivando sulla base di una strategia d'intervento e sensibilizzazione capace di incontrare soprattutto le esigenze delle piccole imprese all'interno del quadro definito dalla "roadmap Amsterdam-Vienna", implementata sotto la presidenza olandese del Consiglio dell'Unione Europea.

Sul piano nazionale, da diversi anni è stata adottata una politica incentivante e premiale verso le imprese che, con vari interventi, garantiscono al loro interno un maggior livello di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori. Tale politica si è concretizzata nella duplice direzione della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e del finanziamento da parte dell'INAIL di vari progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nello specifico, il Legislatore con la legge di stabilità 2014, ha disposto per la prima volta il beneficio della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alle aziende con un andamento infortunistico favorevole. Tale beneficio è stato esteso anche agli anni successivi. A tal proposito, i criteri, le modalità applicative e di calcolo della riduzione dei premi e contributi assicurativi per il triennio 2017-2019, gli Indici di Gravità Medi (IGM) sempre per il triennio 2017-2019, nonché la percentuale di riduzione per il 2017, sono stati oggetto di una determinazione del Presidente dell'INAIL, approvata con un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

È rilevante evidenziare che al predetto beneficio può essere sommata l'ulteriore agevolazione di riduzione del premio annuale, che l'INAIL offre mediante uno sconto denominato *oscillazione per prevenzione (OT24)*.

Le piccole e medie imprese - che adottano soluzioni per promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro-sono state anche le destinatarie dei finanziamenti di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che l'INAIL ha disposto in attuazione a quanto sancito dal comma 5 dell'articolo 11 del d.lgs. 81/2008. Il riferimento è al bando FIPIT 2015, al bando ISI 2016 e al bando ISI agricoltura 2016.

Sul tema delle agevolazioni per le imprese maggiormente virtuose è tornata anche la Corte di Cassazione che, con una sentenza del Novembre 2016, ha puntualizzato che il *bonus* assunzioni non spetta al datore di lavoro che non abbia rispettato le norme di salute e sicurezza sul lavoro, indipendentemente dall'importo della sanzione.

## RISCHI PARTICOLARI

### *I lavori ad alto rischio*

In una prospettiva comparata, appare funzionale riportare la dettagliata strategia statunitense a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori portata avanti dal NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*), che ricomprende diversi programmi di intervento per i lavori ad alto rischio.

Sul piano generale, la monumentale strategia dal nome FACE (*Fatality Assessment and Control Evaluation*) agisce in diverse direttrici: il monitoraggio sugli incidenti mortali sul lavoro; l'individuazione dei rischi sulla base degli eventi specifici indagati; l'elaborazione di raccomandazioni e la diffusione di informazioni sulla prevenzione per lavoratori, datori di lavoro e professionisti.

Sul piano d'interesse specifico, invece, il NIOSH e l'OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*) hanno predisposto utili valutazioni e linee guida riguardo le attività di estrazione di gas e petrolio, con specifico riferimento alle relative operazioni di misurazione e campionamento dei fluidi di processo nei serbatoi che prospettano il più comune pericolo di fuoriuscita di elevate concentrazioni di idrocarburi gassosi e vapori; non manca inoltre il rischio incendi e esplosione. È dunque dettagliata la natura delle sostanze e le diverse conseguenze dannose plausibili. In seguito, sono descritti i fattori che aumentano l'esposizione dei lavoratori ai rischi correlati e le conseguenti misure organizzative da implementare.

Ulteriore approfondimento merita il rapporto NIOSH-CDC del febbraio 2016 sulle esposizioni connesse allo stress termico in quegli ambienti di lavoro caratterizzati da calore elevato (*Criteria for a Recommended Standard, Occupational Exposure to Heat and Hot Environments*, febbraio 2016). In relazione alla esposizione professionale correlata, non si può non prendere in considerazione come co-fattore il surriscaldamento terrestre, che espone soprattutto i lavoratori delle zone più vicine all'equatore. Proprio per il continuo aumento di esposizioni registrato, il NIOSH ha così revisionato gli standard consigliati, dettagliando tutte le possibili conseguenze fisiche e la relativa sintomatologia, i gruppi di lavoratori maggiormente vulnerabili – donne e *over 60*. Sono stati infine approfonditi il colpo di calore e l'insieme delle misure preventive

che le aziende devono adottare per affrontare le diverse esposizioni, sulla base della normativa tecnica internazionale. Al fine di armonizzare il quadro legislativo nazionale a quello dell'Unione Europea e degli altri Paesi membri, nella Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2016 n.121 sono stati pubblicati una serie di decreti, tra i quali il d.lgs. n. 86 del 19 maggio 2016 che ha dato attuazione alla direttiva 2014/35/UE (nota come "Direttiva Bassa Tensione" o "Direttiva LVD" acronimo di *Low Voltage Directive*), concernente l'armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri relative alla messa a disposizione sul mercato del materiale elettrico destinato ad essere adoperato entro taluni limiti di tensione.

Precisamente, il d.lgs. n. 86/2016 ha aggiornato le disposizioni vigenti in materia di sicurezza nella commercializzazione del materiale elettrico codestinato ad essere utilizzato ad una tensione nominale compresa fra 50 e 1.000 volt in corrente alternata e fra 75 e 1.500 volt in corrente continua, dunque di bassa tensione. La finalità delle predette disposizioni è garantire che tale materiale elettrico venga messo a disposizione sul mercato dell'Unione Europea solo se soddisfa i requisiti che offrano un livello elevato di protezione della salute e della sicurezza delle persone, degli animali domestici e dei beni.

L'interesse del Legislatore nazionale verso i rischi legati all'energia elettrica non è volto solo alla commercializzazione del materiale elettrico. Infatti, l'energia elettrica, come qualsiasi altra forma di energia, è pericolosa e, a causa del fatto che è presente in ogni luogo di vita e di lavoro, conoscerne la pericolosità e sapere come difendersi è inevitabilmente un problema di sicurezza sul lavoro che non poteva non essere oggetto di attenzione del Legislatore. Di fatto, il Capo III, del Titolo III, del d.lgs. 81/2008 è stato dedicato alle disposizioni sulle prescrizioni minime per la sicurezza per le attività di lavoro sugli impianti elettrici, ponendo particolare attenzione ai lavori sotto tensione, per lo svolgimento dei quali ha richiesto specifiche autorizzazioni e formazioni. A tal proposito, è stato emanato il decreto direttoriale del 1° agosto 2016 con cui è stato adottato il 5° elenco dei soggetti autorizzati ad effettuare lavori sotto tensione su impianti elettrici.

Chiarimenti operativi sulle autorizzazioni all'esecuzione di lavori sotto tensione e alla formazione del personale che opera sotto tensione sono state oggetto anche della circolare del Ministero del Lavoro n. 21 del 7 luglio 2016.

Anche le attività lavorative su impianti elettrici non sotto tensione sono state protagoniste di una circolare con la quale il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha comunicato di aver provveduto ad elaborare delle linee guida per la prevenzione dei rischi di caduta dall'alto dei lavoratori addetti alla costruzione, demolizione, esercizio e manutenzione delle linee elettriche aeree.

Ulteriore linea guida operativa, con specifico riferimento alla valutazione del rischio e all'individuazione delle conseguenti misure di prevenzione per i lavori, elettrici e non, svolti in prossimità di linee elettriche aeree, vuole essere il volume edito INAIL dal titolo *Lavori in prossimità di linee elettriche aeree - Valutazione del rischio e misure di prevenzione*. Infine, importanti chiarimenti operativi in merito ai lavori su impianti elettrici, sia sotto tensione che non, ci sono pervenuti anche da due pareri elaborati su richiesta dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Nello specifico, con il Parere n. 156625, il Ministero ha risposto ad un quesito sull'installazione e la dichiarazione di conformità degli impianti elettrici da parte di impresa comunitaria, che concretizza un'ipotesi di prestazione intracomunitaria di servizi.

Mentre con il parere n. 158051 il Ministero ha fornito chiarimenti sulla necessità di possedere un'abilitazione particolare per installare impianti elettrici occasionalmente fuori dall'Italia ma all'interno dell'Unione europea.

## **Le Sostanze pericolose**

Le recenti risultanze dell'Organizzazione Mondiale della Sanità mettono in luce, a livello mondiale, una crescente esposizione ai rischi correlati all'utilizzo di sostanze pericolose sul lavoro. Sono infatti altissime le percentuali di morti, persone con disabilità e malati a causa dell'esposizione professionale a tali sostanze, tanto che le Nazioni Unite hanno altresì deciso di includere tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile la riduzione o la completa eliminazione degli agenti chimici pericolosi sul lavoro. Questo scenario è confermato dai dati europei, secondo cui la prima causa di morti lavoro-correlate è il tumore professionale. Di riflesso, l'Europa paga annualmente un altissimo prezzo in termini di mortalità, morbilità e perdite socio-economiche. Le istituzioni europee hanno risposto attivamente al nefasto scenario, impegnandosi da una parte a migliorare la normativa europea in materia di sostanze pericolose e, dall'altra, a finanziare studi specifici; gli obiettivi prefissati sono la definizione di un quadro normativo aggiornato, la formazione e l'informazione delle figure coinvolte nella lotta contro le sostanze pericolose e, allo stesso tempo, la ricerca delle risposte più urgenti agli irrisolti interrogativi sulla pericolosità di alcune sostanze. A supporto di questa *mission*, si evidenzia l'importante ruolo ricoperto dall'*European Chemicals Agency* (ECHA), che ha recentemente individuato e illustrato le modalità di sostituzione delle sostanze chimiche secondo il Regolamento REACH. L'intera strategia eu-

ropea poggia sul quadro strategico di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020 ed ha portato, nel corso dell'anno 2016 e nella prima metà dell'anno 2017, al raggiungimento di primi significativi risultati:

- le prime due proposte di revisione della direttiva 2004/37/CE sugli agenti cancerogeni e mutageni – datate rispettivamente maggio 2016 e gennaio 2017 – elaborate dalla Commissione europea e rispondenti all'obiettivo di identificare nuovi valori-limite di esposizione agli agenti chimici pericolosi. Le proposte sono sottoposte, nel momento in cui si scrive, al vaglio del Parlamento europeo;
- il processo di valutazione e revisione, nell'arco dell'anno 2017, del Regolamento REACH sulla commercializzazione e sull'uso delle sostanze;
- l'approvazione della Direttiva 2017/164 della Commissione europea, che rappresenta la quarta revisione di alcuni valori-limite di esposizione professionale agli agenti chimici. L'obbligo in capo agli Stati membri di adeguarsi alle nuove previsioni relative a trentuno sostanze ha come termine il 21 agosto 2018, con alcune eccezioni per le quali si è stabilito il termine al giorno 21 agosto 2023;
- le proposte riguardanti i criteri identificativi dei prodotti fitosanitari e biocidi, elaborate dalla Commissione europea nel 2016. Al riguardo, sono state avanzate numerose critiche circa il mancato rispetto del "principio di precauzione", a causa dell'elevato onere della prova per la valutazione degli effetti negativi degli interferenti endocrini sulla salute umana. Parallelamente, nel febbraio 2017 il *REACH committee* ha riconosciuto quattro ftalati come interferenti endocrini. Si attende la pronuncia dei Comitati dell'ECHA per il definitivo voto del Comitato REACH.

Proprio in relazione all'ultimo punto, l'applicazione del "principio di precauzione" per il riconoscimento di una malattia professionale in ambito giurisprudenziale può essere rappresentato da una recente sentenza della Corte Suprema canadese, che ha stabilito il risarcimento di alcuni lavoratori malati di cancro su prove indiziarie, piuttosto che sul rigoroso nesso causale scientificamente dimostrato.

Rimanendo sul piano internazionale, risulta utile soffermarci sui supporti operativi alle aziende implementati dal programma di ricerca statunitense del *Massachusetts Toxics Use Reduction Institute* in materia di "*sustainable chemistry*", senza tralasciare l'evoluzione normativa dell'ordinamento statunitense in tema di valutazione delle sostanze chimiche. Infatti, specularmente al progetto normativo europeo, anche gli Stati Uniti hanno elaborato un piano di lavoro (*EPA's 2014 TSCA Work Plan*) per la revisione delle valutazioni di rischio, con l'obiettivo numerico di raggiungere entro il 2019 almeno venti valutazioni. Nel novembre 2016, l'EPA (*Environmental Protection Agency*) ha annunciato la definizione delle prime dieci sostanze per la loro inclusione nella legge statunitense TSCA (*Toxic Substances Control Act*). Altri piani nazionali che prevedono misure sulle sostanze pericolose sono stati elaborati in Francia (*Plan santé au travail 2016-2020*) e in Irlanda (*Strategy Statement 2016-2018*).

In ambito nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento (CE) n.1907/2006 (REACH) - con cui sono state sostituite buona parte delle precedenti norme europee sulle sostanze chimiche - il Ministero della Salute ha approvato il programma di verifica sulla sua applicazione per il 2016, denominato Piano Nazionale delle Attività di Controllo sui Prodotti Chimici 2016.

Nel dettaglio, il Piano Nazionale 2016 è un documento di programmazione ed indirizzo per le Regioni e le Province Autonome che devono garantire nell'ambito territoriale di competenza, entro determinate scadenze, l'attività di controllo REACH secondo metodi, obiettivi e consistenza numerica minima prefissati.

Le Regioni a loro volta, oltre all'attività di controllo di base indicata nel Piano Nazionale, hanno realizzato altri controlli previsti con i rispettivi Piani Regionali Controlli REACH anno 2016. In tal senso, la Regione Lombardia con il Decreto n. 977/2016 del 16 febbraio ha approvato delle nuove Linee guida per la verifica di conformità delle schede dati di sicurezza (SDS) ai sensi dei regolamenti n. 1907/2006 (REACH) e n. 1272/2008 (CLP).

Sempre in attuazione della normativa europea, sono stati emanati il d.lgs. n. 28 del 10 febbraio 2017, recante la disciplina sanzionatoria per la violazione delle disposizioni sull'esportazione ed importazione di sostanze chimiche pericolose, e il d.lgs. n. 39 del 15 febbraio 2016 che apporta delle modifiche al d.lgs. 81/2008; al d.lgs. 151/2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*); alla legge 977/1967 (recante disposizioni concernenti la *Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti*).

Peraltro, il d.lgs. 15 febbraio 2016 n. 39, insieme ai regolamenti 1272/08 CLP e 1907/06 REACH, sono stati oggetto di disamina nel mensile *I Dati INAIL* n. 5 del 2016 in cui, nell'affrontare il tema degli infortuni e della gestione della sicurezza nel settore della chimica, sono stati evidenziati i notevoli mutamenti che gli interventi normativi in parola hanno apportato alla disciplina agenti chimici.

L'INAIL ha altresì redatto e pubblicato nel 2014, sempre in materia di sicurezza nel settore della chimica, un manuale operativo dal titolo *Il rischio chimico per i lavoratori nei siti contaminati*; il tema è stato protagonista anche dell'interpello

n. 9/2016, con cui sono state fornite indicazioni operative sulla valutazione dei rischi da agenti chimici nei luoghi di lavoro ubicati all'interno di siti contaminati.

Novità, in ambito europeo e nazionale, anche in materia di uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche. Nello specifico, con il decreto del 3 marzo 2017 è stata data attuazione a ben tre direttive europee, modificatrici della disciplina riguardante la restrizione dell'uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche (AEE).

In tema di sostanze pericolose, oltre agli agenti chimici, il Legislatore nazionale ha introdotto nel nostro ordinamento delle disposizioni in materia di interventi di bonifica da amianto. Infatti, con la legge del 28 dicembre 2015 n. 221 - recante *disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy* – viene riconosciuto a favore delle imprese il credito d'imposta del 50%, ripartito in tre anni, sulle spese sostenute per interventi di bonifica dell'amianto su beni e strutture produttive con un importo unitario di almeno 20.000 euro. Le modalità attuative dell'agevolazione sono state definite dal decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 15 giugno 2016. Sempre al fine di promuovere la realizzazione di interventi di bonifica di edifici pubblici contaminati da amianto, la legge n. 221 del 28 dicembre 2015 prevede altresì l'istituzione di un Fondo per la progettazione preliminare e definitiva degli interventi di bonifica di beni contaminati da amianto, con una dotazione finanziaria di 5,536 milioni di euro per l'anno 2016 e di 6,018 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018. Le modalità di funzionamento del Fondo ed i criteri di priorità assegnazione del finanziamento in conto capitale a beneficio di soggetti pubblici sono stati determinati con il decreto del 21 settembre 2016 del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

Ulteriori agevolazioni legate al tema dell'amianto sono state disposte dalla legge di stabilità 2015 che ha esteso le prestazioni erogate dal Fondo per le vittime dell'amianto in via sperimentale per gli anni 2015, 2016 e 2017 ai malati di mesotelioma non professionale. Norma di dettaglio per la determinazione della misura e delle modalità di erogazione della nuova prestazione è il decreto del Ministero del Lavoro e dell'Economia del 4 settembre 2015, mentre indicazioni operative per l'erogazione delle prestazioni in questione ci pervengono dalla circolare ministeriale del 6 novembre 2015 n. 76.

Sul tema è tornata anche la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) che ha disposto che gli eredi dei malati di mesotelioma non professionale deceduti nel corso dell'anno 2015 possono accedere alla prestazione di cui si tratta indipendentemente dal diretto esercizio del diritto alla prestazione *una tantum* da parte del *de cuius*. La suddetta norma ha, inoltre, stabilito che il diritto in parola può essere esercitato dagli eredi sulla base di apposita domanda presentata entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge in parola, alla sede territoriale o compartimentale INAIL competente per domicilio. La domanda può essere anche presentata tramite raccomandata AR, utilizzando il modello 190/E allegato alla circolare INAIL 24 marzo 2016 n. 13 che fornisce le istruzioni operative in merito.

È opportuno rilevare che il predetto termine di presentazione della domanda è stato prorogato al 31 marzo 2017 dalla legge n. 29 del 27 febbraio 2017, che ha altresì esteso il diritto anche agli eredi dei malati di mesotelioma non professionale deceduti nel corso dell'anno 2016.

A seguito delle predette modifiche, l'INAIL ha emanato la circolare n. 13 del 15 marzo 2017, con la quale ha riassunto la disciplina vigente in materia, e ha fornito istruzioni per l'erogazione della prestazione agli eredi dei malati di mesotelioma non professionale deceduti nel corso dell'anno 2016.

Infine, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il decreto del 27 ottobre 2017 ha stabilito anche per gli anni 2016-2018 le procedure e le modalità di erogazione delle prestazioni del predetto Fondo per le vittime dell'amianto, rinviando quale documento di dettaglio alla circolare INAIL n. 7 del 9 febbraio 2017.

L'amianto, e precisamente la sua gestione negli edifici con riferimento alla legge n. 257/1992 e al DM 06/09/1994, è stata tematica alla base anche dell'interpello n. 10 del 2016.

Inoltre, in tema di amianto è stato presentato a novembre 2016 il disegno di legge AS 2602 recante *Disciplina per il riordino della normativa in materia di amianto in un testo unico* che, a 24 anni dalla legge 257 con cui nel 1992 è stato bandito l'amianto, segue a ben altri 4 disegni di legge e a una inchiesta della Commissione Infortuni e malattie professionali del Senato.

L'obiettivo della proposta è riordinare e integrare tutte le 241 leggi statali approvate a partire dal primo dopoguerra che contengono riferimenti diretti o indiretti all'amianto, garantendo in tal modo efficacia all'azione legislativa e amministrativa, ma anche certezza di giustizia alle vittime e alle loro famiglie, collocandosi in un momento di elevata attenzione istituzionale sul tema, anche a livello europeo. Infatti, la Campagna Europea per il periodo 2018-2019 sarà dedicata alle sostanze pericolose, in particolare agli agenti cancerogeni e mutageni.

Altra tematica legata alle sostanze pericolose ed oggetto di normazione recente sono gli incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose. Nel dettaglio, il Legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2012/18/UE (denominata *Seveso III*)



con il d.lgs. del 26 giugno 2015 n. 105 che, pur aggiornando la norma precedentemente vigente, ne conferma la ripartizione delle competenze. Invece, tra le novità introdotte dal d.lgs. 105/2015 sono annoverabili: l'aggiornamento dell'elenco delle sostanze pericolose e delle relative soglie di assoggettabilità; l'introduzione di una modulistica unificata a livello nazionale, utilizzabile in formato elettronico per la trasmissione della notifica di un incidente alla Commissione Europea e delle altre informazioni sui rischi di incidente rilevante per i cittadini ed i lavoratori; l'aggiornamento e completamento di tutte le norme di carattere tecnico necessarie per la sua applicazione.

In attuazione a quanto disposto dal d.lgs. 105/2015, sono stati emanati il decreto ministeriale n. 138 del 6 giugno 2016 (recante la disciplina delle forme di consultazione, sui piani di emergenza interna del personale che lavora nello stabilimento); il decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 1° luglio 2016 n. 148 (recante criteri e procedure per la valutazione dei pericoli di incidente rilevante di una particolare sostanza pericolosa, ai fini della comunicazione alla Commissione europea) e la delibera della giunta regionale n. 1007 dell'8 settembre 2016 con la quale la regione Basilicata ha approvato il Piano Regionale Triennale 2016-2018 delle ispezioni (di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 105/2015) relativo agli stabilimenti di soglia Inferiore.

Collegato alla prevenzione da agenti chimici e amianto è il tema della prevenzione dei tumori professionali su cui si è soffermato in particolare il Legislatore regionale. Il riferimento è alla legge della Regione Puglia, del 3 novembre 2016 n. 30, volta a ridurre l'esposizione alla radioattività naturale derivante dal gas "radon" in ambiente confinato, e alla legge della Regione Lazio n. 10 del 27 luglio 2016 che invece detta disposizioni in materia di fumo, con lo scopo di ridurre ulteriormente i danni per la salute derivanti dal fumo di tabacco attivo e passivo nei luoghi di lavoro, così come nelle strutture sanitarie e negli istituti scolastici, tutelando altresì il diritto dei cittadini a respirare aria libera da fumo di tabacco - in particolare nei luoghi pubblici e di lavoro.

Un supporto notevole alla prevenzione e all'emersione dei tumori professionali sono state anche le linee guida approvate nell'ultimo anno a livello regionale. Nello specifico, la Regione Lombardia con il decreto del 15 novembre 2016 n. 11665 ha approvato il documento *Linea guida regionale sulla stima e gestione del rischio da esposizione a formaldeide: razionalizzazione del problema e proposta operativa*. Mentre la regione Toscana ha aggiornato le linee guida di prevenzione oncologica Cancerogeni occupazionali con degli approfondimenti in merito a una possibile esposizione ad amianto, attuale o pregressa: alle esposizioni a radiazioni ionizzanti; alle esposizioni a silice libera cristallina; al fumo passivo in ambiente di lavoro, nonché alle esposizioni a radiazioni ultraviolette.

Tra l'altro, le radiazioni ultraviolette derivanti dal sole sono state oggetto di un pieghevole edito INAIL e pubblicato sul proprio sito a settembre 2016.

Sempre in tema di linee guida alla prevenzione e all'emersione dei tumori professionali, è stato aggiornato il testo *Le Fibre Artificiali Vetrose (FAV) – Linee guida per l'applicazione della normativa inerente ai rischi di esposizioni e le misure di prevenzione per la tutela della salute*.

Il documento ha riepilogato l'identità delle FAV, le loro proprietà chimico fisiche, la classificazione di pericolo e gli aspetti normativi, la tipologia di utilizzo e i settori d'impiego, i valori di riferimento e i dati di esposizione, la gestione operativa dei rifiuti contenenti fibre minerali, gli effetti sulla salute e l'esposizione alle FAV nei luoghi di lavoro.

### **L'impatto della tecnologia**

Il tema del crescente utilizzo delle tecnologie in ambito lavorativo è strettamente correlato al nuovo scenario dei "rischi emergenti", soprattutto se ci si riferisce ai cosiddetti "green job", dove le più recenti tecnologie trovano il più ampio impiego. Le nuove tecnologie, dunque, espongono i lavoratori a nuove tipologie di rischio, sia per la loro natura intrinseca, sia per l'organizzazione aziendale in funzione del loro uso. Proprio riguardo quest'ultimo aspetto, un recente rapporto dell'agenzia europea EU-OSHA mostra che nel settore del *green job* - caratterizzato da alti livelli di applicazione tecnologica - sono occupati molti lavoratori privi di formazione e qualificazione, funzionali ad un lavoro sinergico e sicuro, con gli innovativi prodotti sviluppati dalla scienza tecnologica. Inoltre, il mondo del lavoro *green* risulta sottostare alla prassi del decentramento aziendale che riguarda i settori maggiormente coinvolti nella produzione e nell'indotto.

In questo contesto, i rischi emergenti su cui l'Europa pone una particolare attenzione sono correlati ai nanomateriali e alle nanotecnologie, utilizzati nella composizione di innumerevoli e impensabili prodotti in uso nella vita quotidiana ormai dagli anni '90. Nel dicembre 2016, un'importante novità riguarda l'investitura ricevuta dall'ECHA (*European Chemicals Agency*) da parte della Commissione europea, la quale ha delegato all'Agenzia l'implementazione del nuovo Osservatorio sui nanomateriali dell'Unione Europea (EU-ON). Oltre ai recenti sviluppi europei, si ravvisa l'importante pubblicazione della guida dell'istituto statunitense NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*) per le medie e piccole imprese, riguardo l'utilizzo dei nanomateriali, illustrando un programma di sostituzione, controlli



tecnici e amministrativi, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, verifica sui controlli e sorveglianza sanitaria. Inoltre, è importante evidenziare che, oltre ai rischi fisici, la cosiddetta “Industria 4.0”, che interessa trasversalmente tutti i settori produttivi, può cagionare un’esposizione assai elevata ai rischi psicosociali. A darne atto è una ricerca pubblicata nell’aprile 2016 da parte dell’istituto inglese *Business Healthy*, il quale asserisce che il 35% dei rischi lavoro-correlati sono psicosociali. Le cause imperanti sono l’incessante interazione digitale dei lavoratori, la conseguente incapacità degli stessi di distinguere la vita lavorativa dalla vita privata, ma anche il crescente impiego della tecnologia nei luoghi di lavoro, spesso riscontrato a discapito dell’uomo. Infatti, i rischi psicosociali possono essere correlati alla creazione di attività lavorative caratterizzate da due elementi: crescente passività e insufficiente inclusione.

Recenti aggiornamenti riguardano anche la normativa tecnica internazionale, con lo scopo di creare *standard* condivisi circa l’uso delle nuove tecnologie. La prima Specifica Tecnica ISO/TS 15066:2016 è stata adottata per organizzare una sicura – ma anche sana – collaborazione tra uomo e macchina, soprattutto in relazione ai danni fisici che tale interazione può cagionare, tanto in modo diretto quanto indiretto. Inoltre, sempre in relazione all’anno 2016, la nuova norma tecnica ISO/TR 18637 dettaglia le metodologie procedurali per la fissazione dei limiti di esposizione professionale nella fabbricazione di nanomateriali.

Una recente ricerca pubblicata da TNO pone pertanto l’accento sulla necessità di implementare un controllo stringente sui processi lavorativi, la cui gestione deve essere in grado di affrontare situazioni impreviste, razionalizzare i cambi di mansioni e determinare in modo chiaro i compiti e le responsabilità, al fine di far fronte alla diffusa ed eccessiva fiducia nelle macchine e alle lacune normative nei vari ordinamenti nazionali.

Altro scenario d’intervento in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ad elevata “tecnologizzazione” riguarda la *cyber security*, con particolare riferimento alla cosiddetta *Social Security*. In questo ambito, nell’aprile 2016 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno approvato il *General Data Protection Regulation* (GDPR), ovvero la riforma della normativa sulla protezione dei dati che sarà direttamente applicabile negli Stati membri entro due anni. Le innovazioni sulle informazioni private, sul lavoro e nei quotidiani scenari di vita, riguardano soprattutto la definizione di un diritto all’oblio, l’obbligo di ricevere un consenso chiaro ed esplicito da parte della persona interessata per ciò che concerne l’uso dei propri dati personali e il diritto di trasferire i propri dati anche ad altri fornitori di servizi. Infine, rimanendo sul versante europeo, è stato attribuito al *CEN-CENELEC Management Centre* (CCMC) il compito di elaborare un documento tecnico per la progettazione di standard di gestione dei dati personali, capaci di monitorarne l’utilizzo e di facilitarne la portabilità.

Sul versante nazionale, parlare di tecnologia e del suo impatto in ambito lavorativo non può prescindere da fare riferimento al lavoro agile come definito dal Disegno di legge (atto n. S. 2233), presentato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali al Senato il 8 febbraio 2016, dal titolo *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, approvato definitivamente dal Senato nella seduta del 10 maggio 2017 ed in attesa di pubblicazione in GU.

Infatti, a fronte dei profondi mutamenti (la globalizzazione finanziaria e dei mercati, i programmi di strategia *hi-tech* etc.) che hanno influenzato il mondo del lavoro, il Legislatore italiano, proprio al fine di adattarsi a tale realtà, ha elaborato la predetta Legge che prevede misure di sostegno in favore del lavoro autonomo e misure per favorire l’articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento. Con specifico riferimento al lavoro agile, è stato configurato come uno strumento e non come una tipologia contrattuale, utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con questa possibilità, anche in maniera «orizzontale»: alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell’accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore. Non si tratta dunque di una nuova tipologia contrattuale, bensì di una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato estendibile anche alle pubbliche amministrazioni, fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Il provvedimento ha previsto anche disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro con una chiara ripartizione in capo a datore e prestatore di lavoro di obblighi e diritti prevenzionistici.

Per di più, l’evoluzione del mondo del lavoro in tutti i suoi aspetti, con particolare riguardo alla prevenzione e alla tutela assicurativa, è stato il tema su cui hanno trovato le basi gli atti del 9° Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, raccolti in un volume, edito INAIL, dal titolo *Reti, sinergie, appropriatezza, innovazione: professioni tecniche verso il futuro della salute e sicurezza sul lavoro*. Il volume è suddiviso in 5 sessioni - appropriatezza sanitaria e tecnica nella presa in carico dei lavoratori infortunati e tecnopatici; strumenti e innovazione digitale a supporto delle aziende; comunicazione e gestione delle competenze per la salute e la sicurezza sul lavoro; sicurezza e prevenzione; nuovi cicli e rapporti lavorativi, nuove tecnologie, nuovi rischi - a cui si aggiungono degli approfondimenti sulle buone prassi, la valutazione e la gestione dei rischi in specifici settori lavorativi.

## ***I rischi psicosociali, lo stress lavoro-correlato e il mobbing***

Nel corso dell'anno 2016, l'agenzia EU-OSHA ha dato riscontro delle attuali sfide legate ai rischi psicosociali sul lavoro, conferendo particolare risalto ai risultati ottenuti in tema di stress, *mobbing* e violenze nei luoghi di lavoro. Lo scopo alla base degli studi condotti risulta primariamente la sensibilizzazione delle aziende verso uno scenario ai più sconosciuto – e spesso sottovalutato –, sottesa la crescente spesa pubblica rivolta a fronteggiare questa tipologia di disturbi. Ad essere investita è soprattutto la Sanità pubblica, data la crescente produzione scientifica sulla correlazione di tali disturbi con alcuni problemi fisici.

In particolare, secondo le più recenti risultanze dell'istituto statunitense NIOSH, i disturbi psicosociali possono causare alta pressione sanguigna, mentre sono in corso altri studi che stanno esaminando l'associazione dello stress con la turnazione notturna come causa dell'aumento di peso. Già fruibili sono inoltre alcuni risultati sulle alterazioni ormonali cagionate dallo stress lavoro-correlato.

La scarsa conoscenza sul tema risulta anche dalla diversa attenzione rivolta dalle aziende alle diverse tipologie di rischi psicosociali. Infatti, si riscontrano valutazioni più frequenti circa i rischi correlati ai danni cagionati da terzi – bullismo, molestie, violenza – mentre scarso rilievo viene attribuito allo stress lavoro-correlato, quale disturbo psicosociale più sottovalutato in Europa.

Per scorgerne le cause, è necessario fare riferimento al quadro lavorativo corrente, caratterizzato da una sensibile crescita dei servizi, ambito entro il quale si riscontra un elevato tasso di disturbi psicosociali. Infatti, la costante interazione con l'utenza e le eccessive ore lavorative ne risultano all'origine. Preso ad esempio è un recente studio del Regno Unito, secondo il quale più della metà dei lavoratori del settore scolastico soffre o ha sofferto di stress, depressione o ansia per via del concorso tra opprimenti carichi lavorativi, bassa retribuzione e problematiche gestionali.

Ancora, oltre all'insufficiente organizzazione del lavoro e alla scarsa gratificazione, appare opportuno far riferimento alle indagini dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) per ampliare il paniere dei fattori scatenanti.

Nel dettaglio, sussiste una forte correlazione tra i disturbi psicosociali e le nuove tipologie contrattuali: in particolare, il lavoro *part-time*, il lavoro a tempo determinato, il lavoro autonomo e il lavoro a progetto, accumulati da precarietà lavorativa, mostrano evidenti conseguenze in termini di stress e difficile conciliazione vita privata-vita lavorativa.

Non sono poi da sottovalutare gli ostacoli legati ad una mentalità arretrata e ad una scarsa cultura previdenziale. In effetti, l'OSHA lancia l'allarme sulla scarsa percezione dei rischi psicosociali da parte delle aziende, ostili – e molto spesso impreparate – ad afferrare la gravità del problema. La conseguenza più consueta è la mancata valutazione di tali rischi, nonostante gli obblighi che incombono nella maggior parte dei Paesi europei. Tuttavia, risulta necessario dare evidenza che, secondo la stessa Agenzia, l'Italia è uno dei Paesi più virtuosi per capacità valutativa. Indagando *sui principali driver* che spingono le aziende alla valutazione dei rischi psicosociali, emergono anzitutto gli obblighi normativi e le sanzioni ispettive, mentre i risultati sono deludenti sulle autonome e consapevoli attivazioni aziendali. Nondimeno, l'Italia è di nuovo menzionata, ma stavolta tra i Paesi che più soffrono la complessità normativa. Altro dato significativo mostra che, laddove è stata implementata una valutazione dei rischi psicosociali, si è assistito ad un'ampia partecipazione degli stessi lavoratori. In questo senso, primeggiano la Danimarca e l'Austria, mentre in Italia si registra una percentuale di segnalazioni molto bassa. Proprio per tali ragioni le misure pratiche consigliate sono rivolte alla riorganizzazione del lavoro e alla creazione di canali confidenziali con i lavoratori. Dati confortanti pervengono da Eurofound, che valuta positivamente le condizioni lavorative in Italia, per lo meno in confronto agli altri Paesi europei. In particolare, i settori caratterizzati da trend più positivi risultano i servizi finanziari e la pubblica amministrazione, mentre i risultati più negativi riguardano trasporti e agricoltura.

Se per definire i rischi collegati allo Stress Lavoro Correlato il Legislatore italiano ha guardato all'Europa richiamando espressamente l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 - la cui formale implementazione è avvenuta in Italia con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 - per quanto concerne la loro valutazione da parte dei datori di lavoro, ha espressamente investito la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di elaborare le indicazioni necessarie. Tali indicazioni sono state approvate dalla Commissione Consultiva alla riunione del 17 novembre 2010 e diffuse con lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.

Le predette indicazioni sono state altresì il modello su cui il Gruppo di Coordinamento Regionale per lo Stress Lavoro Correlato e Benessere Organizzativo della regione Sicilia ha redatto le Linee guida del sistema di valutazione e gestione dello Stress Lavoro Correlato nelle strutture sanitarie della Regione Siciliana. Precisamente, le linee guida in parola hanno definito ruoli, funzioni, competenze e procedure per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e delle misure preventive e correttive da adottare all'interno delle strutture sanitarie della Regione Siciliana, relativamente al sistema di gestione e per la valutazione dello Stress Lavoro Correlato.

La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato altresì alla base del documento dal titolo *La consultazione del RLS nella Valutazione e Gestione del rischio stress in ambiente di lavoro: perché e come. Informazioni e consigli per una buona partecipazione al processo di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, approvato con un decreto della regione Lombardia.

Il documento è stato proposto come linea di indirizzo per la consultazione della figura degli RLS nelle attività di valutazione e prevenzione in azienda e, in particolare, nel processo di valutazione dello stress lavoro correlato, offrendo indicazioni sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, con la precisazione che tali indicazioni vogliono consapevolmente porsi nell'ottica promozionale che è propria dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, fermo restando l'obbligo normativo minimo.

Le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato sono state protagoniste anche di uno schema di Protocollo d'Intesa tra INAIL e INPS per l'individuazione di strategie di intervento, e la realizzazione di azioni formative volte a favorire la uniformità ed omogeneità della valutazione del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito delle strutture centrali e territoriali dell'INPS, anche in un'ottica di genere.

Nel trattare tematiche quali lo stress lavoro correlato o, più genericamente, rischi psicosociali lavorativi non si può tralasciare di menzionare il *mobbing* e la sua rilevanza nella dimensione preventiva della tutela. Infatti, pur mancando in Italia una normativa specifica in materia, grazie all'elaborazione giurisprudenziale si è riusciti a riconoscere al fenomeno del *mobbing* una rilevanza giuridica.

In tal senso, la giurisprudenza di legittimità ha assimilato il danno biologico da *mobbing* al danno biologico di cui parla l'art. 13 del d.lgs. 38/2000, accollando all'INAIL il conseguente risarcimento e ponendo a carico del datore di lavoro il solo c.d. danno differenziale. Ma, chiarendo al contempo che la liquidazione operata dall'INAIL, non segue i criteri civilistici ordinari, ma va determinata in base ai parametri, alle tabelle e alle regole proprie stabilite dal sistema assicurativo e per conseguire i fini suoi propri in conformità all'art. 38 Cost.

Sempre in materia di *mobbing*, recenti sentenze della Corte di Cassazione hanno confermato l'orientamento della giurisprudenza di legittimità consolidatosi negli ultimi anni, secondo il quale il *mobbing* è punibile ai sensi dell'art. 572 c.p. (reato di maltrattamento in famiglia) solo con riferimento al rapporto lavorativo di natura para-familiare (Cassazione Civile, Sez. Lav., 26 aprile 2016, n. 8243; Cassazione Penale, Sez. 6, 28 giugno 2016, n. 26766; Cassazione Penale, Sez. 6, 29 settembre 2015, n. 45077).

In varie sentenze pronunciate nell'ultimo anno, la Corte di Cassazione ha altresì ribadito i requisiti necessari perché si possa parlare di comportamento del datore di lavoro configurante il *mobbing* contro il dipendente. Ovvero: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cassazione Civile, Sez. Lav., 24 novembre 2016, n. 24029; Cassazione Civile, Sez. Lav., 23 gennaio 2015, n. 1262; Cassazione Civile, Sez. Lav., 27 gennaio 2017, n. 2142; Cassazione Civile, Sez. Lav., 26 gennaio 2017, n. 2012).

Sempre ai fini della configurabilità del *mobbing* lavorativo, i giudici del Supremo Collegio hanno confermato il proprio orientamento in merito alla configurazione della responsabilità per *mobbing* come una responsabilità non oggettiva, ma inquadrabile nell'ambito applicativo dell'art. 2087 c.c. e ricollegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Infine, anche la Corte dei Conti, si è espressa in materia di *mobbing* sancendo il principio secondo cui l'atteggiamento persecutorio protratto nel corso del tempo (*mobbing*), posto in essere dal responsabile nei confronti di un sottoposto è fonte di responsabilità erariale (Corte dei Conti, Sez. Veneto, 15 dicembre 2015, n. 214).

### **Le condizioni delle donne sul luogo di lavoro: dimensione di genere**

La consistente persistenza della disuguaglianza di genere a livello globale ha spinto le Nazioni Unite ad inserire la parità di genere, anche in termini occupazionali, tra gli obiettivi dell'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030. Al fine di tratteggiare il quadro fenomenologico, risulta necessario far riferimento alle risultanze dell'OIL - Organizzazione Internazionale del Lavoro - che evidenziano la problematica-chiave dell'occupazione femminile, ovvero la segregazione settoriale e occupazionale, in termini di numero di occupazioni che di qualità lavorativa (*Women at work, trends 2016*, anno 2016).

Tuttavia, oltre ai fattori endogeni, ad incidere sono gli ostacoli riscontrati dalle lavoratrici nell'accesso ai servizi di previdenza sociale, soprattutto in relazione alla maternità, ai molteplici benefici legati all'anzianità e alla conciliazione vita-lavoro, barriere sociali e occupazionali altresì alla base della sfida che riguarda l'invecchiamento progressivo della popolazione e della forza lavoro. Proprio in relazione a questo scenario, l'andamento fenomenologico demografico verso l'invecchiamento è evidentemente cagionato anche dal basso tasso di natalità tra le donne, le quali con sempre maggiore difficoltà conciliano la vita lavorativa con quella privata. Basti pensare che, secondo Eurofound, nel 2011 le donne hanno lavorato senza retribuzione una media di 16 ore in più rispetto agli uomini, impiegando i propri sforzi in attività connesse alla vita familiare e assistenziale. Oltre a ciò, è da evidenziare che sono le donne a ricoprire per la maggior parte i cosiddetti lavori atipici, caratterizzati da particolare precarietà (*Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, luglio 2016).

Analizzando i rischi a cui genericamente le donne sono esposte in modo trasversale alle attività lavorative, dagli studi dell'OIL emerge l'allarmante esposizione alle violenze sul lavoro, di carattere fisico – con particolare riferimento alle violenze sessuali – e psicologico (*Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper n. 5/2016, Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL, novembre 2016).

Proprio a causa dell'avverso – oltre che precario – contesto lavorativo, le donne risultano peculiarmente esposte alla depressione, allo stress, ai disturbi da stress post-traumatico e finanche all'ideazione del suicidio.

A contribuire alla determinazione delle lavoratrici come soggetti vulnerabili sono inoltre le quotidiane situazioni di insicurezza sul lavoro causate da una organizzazione lavorativa poco attenta altresì alle esigenze meramente fisiche che caratterizzano le donne. Un riferimento in questo senso può essere fatto in merito alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale (DPI), non adeguati alla fisicità femminile in molti contesti lavorativi. Infatti, oltre agli evidenti rischi fisici come conseguenza di una mancanza di conformità al corpo femminile, emerge una generica accettazione passiva da parte delle stesse utilizzatrici, cagione di un preoccupante riflesso psicosociale. Le lavoratrici, dunque, sono restie a denunciare le inadeguatezze anche a causa dell'incapacità di comunicazione e risposta da parte della struttura aziendale e della rappresentanza sul lavoro. Pertanto, la condizione di genere appena analizzata ha spinto la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro a delineare le direttrici programmatiche per gli Stati, i quali sono chiamati ad agire con urgenza su diversi fronti, in particolare: adottare sistemi di lavoro flessibile; introdurre agevolazioni fiscali in ambito familiare; rafforzare le politiche sociali inclusive.

## IL WELFARE AZIENDALE

### ***Flexible benefits e conciliazione vita-lavoro per il benessere dei lavoratori***

In relazione alle politiche aziendali capaci di favorire e migliorare il benessere dei lavoratori oltre agli ordinari adempimenti di legge che le aziende sono obbligate ad implementare, merita un particolare approfondimento il *welfare* aziendale (o *welfare* secondario) che si sta affermando in modo parallelo al sistema di sicurezza sociale (c.d. *welfare* pubblico o primario).

Con intento chiarificatore, si può definire *welfare* aziendale quell'insieme di prestazioni, opere e servizi rivolti alla generalità dei lavoratori dipendenti, sia in natura che sotto forma di rimborso spese. Esso tuttavia può assumere differenti accezioni, in termini di *flexible benefits* (insieme di servizi e beni di utilità di natura retributiva non monetaria), *welfare* di carattere organizzativo, volto soprattutto alla conciliazione vita-lavoro, e *welfare* di produttività, riferendosi riferito alla disciplina dei premi di risultato di ammontare variabile in rapporto ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili. Al fine di favorirne la diffusione, il Legislatore ha stabilito diversi incentivi fiscali per il *welfare* aziendale nella sua nozione retributiva, contenuti in particolare nella legge di stabilità 2016 (l. 28 dicembre 2015, n. 208) e nella la legge di stabilità per il 2017 (l. 11 dicembre 2016, n. 232), nonché da ultimo nel d.l. n. 50 del 24 aprile 2017. Sono state previste tre direttrici di intervento: la aliquota IRPEF agevolata al 10% per le somme correlate alla produttività aziendale nel settore privato; la possibilità di sostituire l'erogazione del premio monetario con l'assegnazione di compensi in natura come facoltà in capo allo stesso lavoratore; l'estensione del campo di applicazione della esenzione dal reddito da lavoro dipendente, modificando le relative previsioni dell'art. 51 del TUIR e replicando quanto già previsto per i *flexible benefits*. Dunque, sussiste per i lavoratori una minore tassazione di alcune voci di paga, mentre per i datori di lavoro un risparmio sui contributi dovuti sulle stesse voci. Per di più, in capo al datore di lavoro è introdotta la possibilità di dedurre le spese sostenute per il *welfare* aziendale dal reddito di

impresa, in quanto non più assoggettate a deducibilità limitata. È inoltre da chiarire che i destinatari sono ritenuti le “categorie di dipendenti”, ovvero gruppi omogenei di dipendenti, e i familiari ai sensi di legge. Oltre alle considerazioni di merito, risulta importante evidenziare alcuni aspetti che ineriscono al metodo, ovvero alla governabilità del *welfare* aziendale in termini di conduzione negoziale - dal momento che viene attribuita maggiore enfasi alla contrattazione collettiva per gli accordi sugli strumenti assistenziali e premiali rientranti nel vasto ambito del *welfare* secondario - ferma restando la facoltà del datore di lavoro di mettere a disposizione, in maniera volontaria, le prestazioni. Inoltre, è stata introdotta un'importante semplificazione riguardo la gestione dei benefit, attraverso l'esplicitazione della facoltà di utilizzo dei *voucher*, soggetti a dettagliata regolamentazione all'interno della legge di stabilità 2016. Perseguendo le finalità del Rapporto, assume particolare rilevanza l'accezione organizzativa del *welfare*. A fronte di una mancanza di disciplina omogenea, le più recenti riforme del lavoro hanno contribuito alla sua implementazione, segnale di una crescente sensibilità istituzionale sul tema. Si pensi al d.lgs. n. 81/2015 (nuova disciplina del *part-time*), al d.lgs. n. 151/2015 (nuove previsioni su orario di lavoro e ferie), ovvero al d.lgs. n. 80/2015 (trasformazione del rapporto di lavoro per i lavoratori affetti da patologie cronico-degenerative; tutela della maternità). Tali interventi legislativi, volti alla regolamentazione nonché all'incentivazione di una organizzazione del lavoro più flessibile, sono evidentemente indirizzati al perfezionamento normativo del lavoro agile (c.d. *smart working*), cui si riferisce in particolar modo il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151 e il D.M. del 25 giugno 2016, mentre è da segnalare il disegno di legge DDL S. 2233 recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, approvato definitivamente dal senato nella seduta del 10 maggio 2017.





**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI  
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

**Numero Verde 800.180943  
[www.anmil.it](http://www.anmil.it)**