

Giornata di studio – Confindustria, Roma, 13 giugno 2011

Safety Day – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Relazione di sintesi

di Nicola D'Erario

Il 13 giugno 2011 si è tenuta, presso la sede di Confindustria in Roma, la giornata di studio *Safety Day – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, organizzata da Assosistema (Associazione Sistema industriale integrato Servizi tessili e medici affini) in collaborazione con Adapt e Anmil Sicurezza, interamente dedicata alle aziende operanti nel settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico. L'intento è stato quello di approfondire la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro contenuta nel d.lgs. n. 81/2008, nella versione ultima così come modificata con il d.lgs. n. 106/2009, e di comprendere, in un'ottica di scambio reciproco, come gestire al meglio la sicurezza sui luoghi di lavoro, specie come approccio prevenzionale, ed in che modo applicare talune norme non sempre di facile e lineare interpretazione. A tal fine l'incontro è stato strutturato in una I Sessione mattutina, di inquadramento teorico, sul d.lgs. n. 81/2008 e relativi approfondimenti, e una II Sessione pomeridiana, di taglio pratico, volta a dare risposta ai quesiti, preventivamente segnalati dalle aziende interessate, rappresentanti le difficoltà che empiricamente e quotidianamente si riscontrano, nel settore particolare, in attuazione delle norme previste dal d.lgs. n. 81/2008, di cui sono riportati in allegato al presente *Bollettino* le presentazioni sintetiche.

L'introduzione dei lavori ed il relativo coordinamento sono stati curati dalla Dott.ssa Patrizia Ferri (Segretario generale Assosistema) con il supporto della Dott.ssa Carmen Amato (ricercatrice Assosistema).

L'intervento teorico è stato curato dalla Dott.ssa Maria Giovannone (ricercatrice Adapt-CSMB, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia), che si è soffermata principalmente sulle peculiarità e problematiche connesse al d.lgs. n. 81/2008, sulle novità introdotte dal correttivo d.lgs. n. 106/2009, sui sistemi di qualificazione e gestione delle imprese, considerando l'individuazione del settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico quale settore pilota finalizzato alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ed infine sul rischio da stress lavoro-correlato. Nella prima parte della relazione la Dott.ssa Giovannone ha affermato che la caratteristica del Testo Unico, ancor prima del correttivo, era rappresentata dall'ampliamento del campo di applicazione soggettivo delle tutele, con una nozione allargata di lavoratore e con una conseguente applicazione delle tutele a prescindere dalla tipologia contrattuale del lavoratore. Tale caratteristica è stata poi mantenuta intatta dal d.lgs. n. 106/2009. Si è preso così atto dell'evoluzione del mercato del lavoro, della perdita di centralità del contratto di lavoro standard, subordinato e a tempo indeterminato, tenendo conto di tante modalità di prestazioni lavorative: apprendisti, lavoratori atipici, lavoro non standard. Il d.lgs. n. 106/2009, ad avviso della Dottoressa, in quanto correttivo del d.lgs. n. 81/2008, affronta molti dei problemi aperti del Testo Unico e in particolar modo riguardo ad alcuni aspetti specifici come: l'art. 3, nell'ambito del quale viene abolita l'equiparazione tout court dei volontari ai lavoratori subordinati, cercando al contempo di tenere conto del rilievo sociale del volontariato; l'art. 26 in materia di appalti, rispetto ai quali il correttivo, pur preservando ed enfatizzando la centralità del DUVRI, ne ha tuttavia reso facoltativa la redazione ove l'appalto abbia ad oggetto lo

svolgimento di mere forniture di materiale o attrezzature ovvero lo svolgimento di servizi di natura intellettuale o comunque servizi la cui durata non sia superiore a 2 giorni. Importanti interventi sono stati introdotti in materia di documento di valutazione dei rischi, segmento fondamentale del sistema prevenzionistico, orientati nel senso di una maggiore efficacia sostanziale e non meramente formale di tale adempimento. Molto innovativo, poi, il nuovo comma 3 dell'art. 29, in base al quale «La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate». Anche l'impianto sanzionatorio è stato oggetto di modifiche con la rimodulazione complessiva dell'entità delle sanzioni penali ed amministrative e l'attenzione alle procedure di estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi mediante regolarizzazione. Sono state introdotte nuove fattispecie nell'ambito di alcuni Titoli tecnici, in particolare sono parificati per molti aspetti i Titoli relativi all'esposizione ad agenti biologici pericolosi e il Titolo relativo alle sostanze pericolose, rilevanti certamente per la specifica situazione dei luoghi confinati. Vengono riviste in generale le sanzioni poste in capo a tutti gli attori della sicurezza tenendo conto di un criterio sostanzialistico che considera non soltanto la posizione formalmente ricoperta dai soggetti, ma anche le funzioni effettivamente svolte dagli stessi. In definitiva, secondo la Dott.ssa Giovannone, sebbene il correttivo non sia intervenuto su tutte le problematiche connesse alla gestione della salute e sicurezza, esso ha senza dubbio segnato dei passi decisivi nella modernizzazione della materia e verso una maggiore effettività delle tutele. La relatrice successivamente ha sottolineato l'importanza dei sistemi di qualificazione e gestione delle imprese, soprattutto perché il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, per il quale è stata organizzata la giornata di studio, è individuato dal legislatore come settore pilota al fine di contrastare le peculiari problematiche connesse alla mancata effettività delle tutele dei lavoratori interessati e alla riduzione del fenomeno di *dumping* sociale. A riguardo è stato chiarito che il contenuto della qualificazione delle imprese per la definizione del relativo sistema deve essere estrapolato dall'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008 il quale espressamente lo racchiude nei percorsi formativi mirati e nella relativa validazione, nella certificazione degli standard contrattuali e organizzativi nell'impiego di manodopera e nei criteri privilegiati (a titolo preferenziale e non più meramente vincolante) per l'accesso ad appalti e finanziamenti pubblici. Sul punto, e in connessione ai sistemi di qualificazione e gestione delle imprese, è stato fatto specifico riferimento ai modelli di organizzazione e di gestione con efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al d.lgs. n. 231/2001. La riflessione è stata focalizzata sul comma 5-bis dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, che affida alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro l'elaborazione di procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, e sul comma 3-bis dell'art. 51 del d.lgs. 81/2008, che prevede la possibilità per gli organi paritetici di rilasciare, su richiesta delle imprese, una asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione. La parte conclusiva della relazione teorica è stata dedicata al rischio da stress lavoro-correlato. Secondo l'accordo interconfederale per "stress lavoro-correlato" si intende quella «condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative». Questo particolare rischio deve essere tenuto distinto dalle figure affini quali mobbing, violenza e *burnout*. A riguardo, l'analisi si è soffermata principalmente sulle indicazioni della Commissione consultiva permanente del 18 novembre 2010 che indicano un percorso metodologico rappresentante il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati. La valutazione è articolata in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato

e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci. Attraverso la valutazione preliminare si rilevano gli indicatori oggettivi e verificabili appartenenti a tre famiglie quali: gli *eventi sentinella* (indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, ecc.), *fattori di contenuti del lavoro* (ambiente di lavoro e attrezzature, carichi di lavoro, ecc.) e *fattori di contesto del lavoro* (ruolo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, autonomia decisionale, ecc.) In questa prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori. In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o il Rls/Rlst. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori. Qualora dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel documento di valutazione del rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio. Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, ecc.). Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita) che prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus groups*, interviste semi-strutturate. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori. Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (ad esempio riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Nella seconda parte della giornata, dedicata alla risposta ai quesiti pratici, sono intervenuti in qualità di relatori, insieme alla Dott.ssa Giovannone, Nicola D'Erario (Corso di Dottorato in Sviluppo organizzativo, lavoro e innovazione dei processi produttivi di Adapt e Politecnico di Bari) e Marco Viola (Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di Adapt e CQIA, Università degli Studi di Bergamo), che hanno cercato di rispondere alle richieste, precedentemente fatte pervenire dalle aziende, riguardo agli adempimenti che le stesse quotidianamente sono tenute ad adempiere. Richieste di chiarimento sono state presentate soprattutto riguardo alle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 106/2009, sia perché di recente introduzione sia perché non ancora del tutto entrate a regime e assimilate. Entrando nel dettaglio i quesiti più ricorrenti riguardavano: gli adempimenti e le problematiche operative della sorveglianza sanitaria, nei confronti dei lavoratori in somministrazione, con riferimento alla visita medica precedente alla ripresa del lavoro dopo malattia superiore ai 60 giorni e in riferimento all'assenza di posizioni compatibili con il mutato stato di salute del dipendente a seguito di dichiarazione di inidoneità temporanea e/o parziale alla mansione; i rischi specifici da interferenza sui luoghi di lavoro; la struttura delle deleghe di funzioni e la loro efficacia; le visite mediche preventive in fase preassuntiva; azioni coercitive volte a far rispettare ai dipendenti le norme in materia di DPI (dispositivi di protezione individuale); modalità concrete di effettuazione della valutazione dello stress lavoro-correlato.

A conclusione dei lavori la Dott.ssa Patrizia Ferri, nel rinnovare l'invito a future giornate di studio, ha voluto sottolineare l'interesse particolare della giornata considerando sia l'approccio teorico-giuridico rispetto al dettato normativo sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sia in riferimento al confronto pratico con le aziende dimostratesi molto attive nell'interagire alla risoluzione dei casi pratici.

Nicola D'Erario

Corso di Dottorato in Sviluppo organizzativo, lavoro e innovazione dei processi produttivi
Adapt – Politecnico di Bari