

SICUREZZA SUL LAVORO – KNOW YOUR RIGHTS !

NEWSLETTER N.147 DEL 10/02/14



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

(a cura di Marco Spezia - sp-mail@libero.it)

INDICE

REPRESSIONE DEL LAVORO NERO, LA "FUFFA" DEL GOVERNO	1
IL MOBBING	3
RESPONSABILITA' PER ESPOSIZIONE DA AMIANTO: GRAVA SUL DATORE LA PROVA DI AVER ADOTTATO TUTTE LE CAUTELE NECESSARIE PER IMPEDIRE IL VERIFICARSI DEL DANNO	9
LE MACCHINE IN EDILIZIA: MANUALE E SCHEDE PER L'USO IN SICUREZZA	11
"DECRETO DEL FARE" E DECRETO 81/08: I DUBBI DELLA COMMISSIONE EUROPEA	13
DUVRI: SI VA INCONTRO A UNA NUOVA PROCEDURA DI INFRAZIONE?	15

REPRESSIONE DEL LAVORO NERO, LA "FUFFA" DEL GOVERNO

PREMESSA

Nella mia ultima newsletter (la 146 del 31 gennaio) ho pubblicato l'articolo "Aumentano le sanzioni contro il lavoro nero", ripreso da FILCAMS CGIL Lombardia <http://www.rlsfilcams-lombardia.org> e relativo alle novità introdotte dal Decreto Legge 145 del 23 dicembre 2013.

Relativamente a tale articolo e ai contenuti del D.L.145/13 pubblicato nella newsletter, ho ricevuto una mail da Alessandra Cecchi che riporto integralmente a seguire, come ulteriore (e giustamente critico) contributo sull'argomento.

Marco Spezia

Sul Decreto Legge 23 dicembre 2013, n.145 avrei un'opinione un po' diversa, come puoi vedere dal mio intervento pubblicato da Contropiano.

Alessandra Cecchi

Da: Contropiano

<http://www.contropiano.org>

REPRESSIONE DEL LAVORO NERO, LA "FUFFA" DEL GOVERNO

In Italia un qualsiasi governo, quando vuol far finta di risolvere un problema, fa una legge. Come se questo avesse immediatamente un effetto sulla realtà. Anche sulla piaga (e lo scandalo, specie "davanti all'Europa") del lavoro nero il governo Letta ha proceduto secondo questo schema.

In realtà, come sa praticamente ogni impresa e ogni lavoratore, se non ci sono i controlli la legge non esiste.

Non bastano infatti le "sanzioni pesanti" scritte sulla carta. Se non ci sono ispettori in quantità sufficiente, preparati, col potere di entrare a sorpresa in qualsiasi posto di lavoro (e non "su appuntamento", come spesso avviene) la "repressione del lavoro nero e dell'economia sommersa" è una pia intenzione.

A seguire l'analisi di Alessandra Cecchi, con una grande esperienza nel settore.

ASPETTI DEL DECRETO LEGGE 23 DICEMBRE 2013, N. 145

I media mainstream hanno titolato "Contro il lavoro sommerso multe su fino a 10 volte".

In realtà per chi assume lavoratori in nero le sanzioni aumentano del 30% (passano, per ogni dipendente, da 1.500/12.000 euro a 1.950/15.600 euro). Visto che gli importi precedenti erano stati fissati nel 2002, si tratta di un aumento medio annuo del 2,5%. In pratica un aggiornamento Istat.

Ciò che decuplica sono le sanzioni amministrative inerenti alle violazioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale e giornaliero. E' vero che decuplicano, ma prima si trattava di cifre ridicole. Per esempio, la sanzione per la violazione delle norme in materia di riposo giornaliero partivano da 25 euro.

In più, sono norme ormai estremamente difficili da violare.

Grazie al D.Lgs.66/03 la giornata di lavoro è ormai estensibile fino a 13 ore, alla faccia dei decenni di lotte e i tanti morti per le 8 ore giornaliere. In più i contratti collettivi possono derogare alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

Lo sanno bene i ferrovieri della DTP di Bologna, che hanno subito per contratto una riduzione del riposo fra un turno e l'altro dalle 11 alle 8 ore.

Lo sanno bene i metalmeccanici turnisti, che possono essere comandati anche per il turno successivo (8+8) se non arriva il sostituto. Lo sanno bene le ostetriche dell'ospedale di Rovereto (TN) che lavorano normalmente 12 ore di fila

Vedi:

<http://ferrovieri.wordpress.com/2013/05/29/ma-ci-faccia-il-piacere>

<http://www.ladige.it/articoli/2013/07/28/carenza-personale-turni-12-ore>

http://www.contrattometalmeccanici.it/s4_t3_a5.html

In tutti questi casi, gli ispettori del lavoro non potrebbero erogare alcuna sanzione, perché è tutto "regolare".

Col Decreto Legge 145 viene aumentata da 2.500 a 3.250 euro la somma necessaria ad ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale comminato in presenza "di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro".

La sospensione in oggetto è un evento il cui verificarsi ha le stesse probabilità che ha la sottoscritta di essere colpita da un meteorite.

E' un provvedimento che si applica nel caso in un'azienda si accerti, per ben due volte in cinque anni, con prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o con sentenza definitiva (fatto già di per se assai raro), la violazione di una ristrettissima serie di norme di sicurezza.

Una casistica talmente stretta che non vi ricadrebbe nemmeno l'Ilva di Taranto, visto che gasare quotidianamente gli operai con sostanze cancerogene e mutagene non è nella rosa delle gravi violazioni.

Infine il Decreto Legge 145 prevede 250 ispettori del lavoro in più nelle regioni del nord.

Una goccia nel mare, se è vero che solo a Firenze nel 2007, presso la direzione provinciale del lavoro mancavano 93 unità su 170 (-54%).

Vedi:

<http://ricerca.repubblica.it/repubblica/archivio/repubblica/2007/02/14/uffici-statali-con-organici-groviera-in-prefettura.html>

IL MOBBING

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico
<http://www.studiocataldi.it>

di Licia Albertazzi

Troppo spesso, oramai, il dizionario della lingua italiana odierno trae spunto da termini d'oltreoceano.

Con la parola "mobbing" è definito l'insieme di tutti i comportamenti che tendono a emarginare un soggetto dalla società di cui esso fa parte, tramite violenza psico-fisica protratta nel tempo e in grado di causare seri danni.

Non esiste un criterio specifico per individuare tali atti, nei quali rientra quindi ogni forma di angheria perpetrata da una o più persone nei confronti dell'individuo più debole: ostracismo, umiliazioni pubbliche e spargimento di fatti non veritieri che si associano a manifestazioni di tipo fisico come intimidazione e svariati episodi di bullismo.

Il termine mobbing ha assunto con il tempo connotazioni indigene, per questo motivo in Italia è interpretato in modo leggermente diverso e non entra nello specifico.

E' infatti classificato in questo termine ogni tipo di attività di un gruppo volta a ledere diritti, salute e orgoglio di uno dei suoi membri, visibilmente in svantaggio (numerico, di atteggiamento oppure semplicemente per attitudine) e quindi impossibilitato a difendersi o essere soccorso.

Non solo: sono inclusi anche quei comportamenti che si sviluppano per danneggiare anche in modo grave il patrimonio di una persona, che, seppure non considerabili legalmente come un reato, causino una perdita materiale per il soggetto vessato.

ETIMOLOGIA

La parola nasce ufficialmente da un etologo austriaco, Konrad Lorenz.

Il significato iniziale tentava di fornire un termine per tutti quegli atteggiamenti perpetrati da uno o più membri di un gruppo (di qualsiasi natura, animale o sociale che fosse) nei confronti di quello che potrebbe essere definito come l'anello debole di tale insieme, al fine di estraniare il soggetto dal resto degli individui dominanti.

Mobbing non è altro che una forma di gerundio sostantivato del termine originario, nato nel corso del XVII secolo e diretto derivato di una comune espressione latina, in altre parole "mobile vulgus": essa aveva il compito di indicare i folti gruppi tipici di una parata o di un evento locale, che avevano la cattiva abitudine di muoversi in modo disordinato seminando il caos nei dintorni. Col tempo, è divenuto anche sinonimo di folla dedita a vandalismo e violenza.

Il mobbing assume un significato piuttosto diverso se utilizzato in ambiti specifici, in particolare se si strizza l'occhio al campo dell'ornitologia: si tratta, infatti, del tentativo da parte di volatili di piccola taglia di fare gruppo per respingere l'eventuale attacco di un predatore rapace.

"To mob" è, infatti, il verbo designato a indicare la lotta contro qualcosa di meschino, in qualche modo legato alla cattiveria e ben capace di ledere diritti altrui.

Ne consegue, quindi, che il preciso significato varia a secondo del Paese in cui la parola è utilizzata, oltre che naturalmente il contesto che le fa da cornice. In Inghilterra (e più in generale, nei territori anglofoni) si è soliti usare dei sinonimi al fine di differenziare intenzione e danni che un atto di mobbing ha provocato in una determinata situazione.

"Harassment" è uno dei termini più comuni, utilizzato soprattutto per descrivere un tipo di maltrattamento molto comune sui posti di lavoro oppure in ambito domestico, mentre "abuse" è maggiormente rivolto a episodi di natura solitamente più grave che coinvolgono atti fisici, violenza e diversi atti di vandalismo.

CONTESTI MODERNI

In territorio Americano il mobbing è trasformato per meglio adattarsi allo slang formatosi nel corso degli ultimi decenni: "mobster" (letteralmente colui che effettua mobbing ai danni altrui) è il termine con il quale viene indicato un individuo appartenente alla malavita, che compie atti malavitosi oppure è immischiato in attività non legali.

Proprio da tale contesto deriva una forma molto italianizzata del verbo, che tende ad usare la parola "mobbizzare" indicando quegli individui propensi a scatenare una qualsiasi forma di rissa, accesa discussione o vandalismo durante una manifestazione pubblica. Il soggetto che crea la situazione di disagio è così definito "mobber" o "mobbizzatore", a differenza di colui (o coloro, nel caso di un fenomeno esteso a più persone) che subisce il sopruso identificato con i termini "mobbed" o "mobbizzato". "Mobbizzazione" è invece ampiamente usato come sinonimo dello stesso mobbing.

Nonostante sia qualcosa di relativamente antico e legato ai fenomeni di rivolta descritti in precedenza, la parola "mob" è divenuta col tempo un sinonimo per identificare persone non degne di attenzione, utilizzata spesso a scopo dispregiativo.

Nel linguaggio giovanile è qualcosa di molto contestualizzato, ritrovando espressioni identiche in ambiti del tutto inediti. Un esempio evidente riguarda il mondo videoludico, che identificano con il termine mob le creature (solitamente più deboli del giocatore considerato mobber) che subiranno a breve un attacco da parte di un singolo player o da un team, che per l'occasione è definito proprio col termine "mob-party". La situazione descritta riguarda per lo più mostri, entità e umanoidi che non rappresentano un pericolo per lo status vitale del giocatore. In caso contrario, si usa identificarli come "aggro-mobs".

MOBBING E LAVORO: LE POSSIBILI CAUSE

Come introdotto in precedenza, il mobbing in ambito lavorativo assume connotazioni e significati notevolmente diversi, eppure stranamente simili a prescindere dalla posizione geografica o da usi e costumi locali. Riguarda spesso grandi aziende, le quali cercano di non ricorrere al licenziamento in veste ufficiale al fine di indurre nel lavoratore uno status di stress psico-fisico, aggravato da latenti minacce, vaghi giri di parole che si riferiscono a scarso rendimento, e frequenti episodi d'intimidazione. Il tutto al fine di convincere il dipendente ad abbandonare il lavoro e la carriera oppure a chiedere un trasferimento.

Le motivazioni che si celano dietro tali atti possono essere molteplici, sebbene tal volta c'è la volontà da parte di superiori o di colleghi di riversare su un "capro espiatorio" alcune problematiche interne.

Altre volte sono motivazioni di carattere personale, notevolmente differenti secondo i casi, che spingono un superiore o dei colleghi a comportamenti mobbizzanti.

A volte è anche il rifiuto di avances (da parte della vittima) a fare da detonatore per l'inizio di episodi di mobbing.

Vi sono inoltre situazioni in cui al dipendente vengono fatte richieste di azioni illecite il cui adempimento viene giustamente rifiutato.

Gli atti di mobbing portano spesso il soggetto che li subisce alle dimissioni ma non è solo questo il danno da mobbing. Essere vittima di ripetute vessazioni può indurre paura e insicurezza che andranno poi a mutare in casi di complessi d'inferiorità.

La natura di queste patologie è comunemente di carattere cronico e peggiora con il passare del tempo, soprattutto se la persona esposta non si affida alle cure necessarie. Un enorme aiuto psicologico è fornito dalla risoluzione del caso in ambito giudiziario, ciò tuttavia non sempre si verifica perché non sempre si riescono a fornire prove dei comportamenti vessatori specie nel caso di mobbing orizzontale.

TIPOLOGIE DI MOBBING, STRATEGIE E CONSEGUENZE

Il mobbing, in ambito lavorativo può integrare la violazione di una o più norme penali, a secondo del tipo di azione svolta.

Se il caso finisce dinanzi a un magistrato questi dovrà necessariamente esaminare ogni singolo episodio per valutare l'esistenza di reati. Spesso ogni comportamento va analizzato singolarmente (diverso il caso nel processo civile dove ciò che conta è la sistematicità e ripetitività di atti persecutori che vanno quindi valutati nel loro insieme).

Analizzando la casistica è possibile individuare alcune tipologie di mobbing. In genere si possono individuare due tipi di mobbing: quello di tipo gerarchico e il più raro mobbing ambientale.

Il mobbing gerarchico (definito anche "verticale") è il classico caso di abuso lavorativo perpetrato ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore. In questi casi le possibilità di ribellarsi sono spesso molto limitate e di non facile attuazione, per l'inevitabile timore che si può nutrire nei confronti del superiore.

Per mobbing ambientale (definito anche "orizzontale") si intende invece l'insieme di atti persecutori che sono messi in atto da uno o più colleghi e che spesso sono finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa. Si tratta di situazioni molto difficili da fronteggiare se il mobbing è attuato da un gruppo.

Un mobbing orizzontale attuato da più colleghi è molto difficile da contrastare e da dimostrare. Utilizzando quanto espresso in queste righe, è possibile tracciare profili ben contornati relativi al mobbing.

Attività di mobbing che presentano uno o più atti di abuso, intimidazione e affini di un individuo in una posizione gerarchica superiore alla parte lesa sono definiti come "mobbing superiore", "mobbing dall'altro" oppure "high mobbing".

I sinonimi usati per azioni che coinvolgono un ambiente lavorativo equo in cui operano colleghi sono invece "mobbing alla pari" o "face-to-face mobbing".

Se nei casi di rivalità alla pari è possibile parlare di "side-mobbers", identificando la parte aggressiva, queste situazioni sono invece spesso caratterizzate da impossibilità del soggetto a esprimere le proprie opinioni, ciò che lo affligge e le condizioni di abuso al quale è sottoposto a più riprese. Questi episodi sono ancora più ardui se uniti a problemi di "high mobbing", dei quali i colleghi fingono, di non essere informati, per motivi che spaziano dalla tutela del proprio posto di lavoro alla speranza di ingraziarsi le alte autorità aziendali. Il tutto è perpetrato ai danni del singolo individuo, incapace di difendersi con le sue forze.

Per quanto sia una condizione inusuale, vi è anche un fenomeno denominato come "mobbing dal basso" o "low mobbing".

Si tratta di una serie di azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure di spicco aziendali, magari in seguito ad un comportamento ritenuto non idoneo da parte della totalità dei dipendenti oppure per motivi semplici quanto futili, come antipatia, invidia per il potere mostrato o per la posizione raggiunta.

A volte questa situazione si verifica in casi di crisi economica aziendale. In questi casi la figura del capo aziendale è usata come pretesto sul quale ricondurre le cause della crisi e di ogni altra problematica come disorganizzazione, cattiva reputazione dell'azienda, incapacità di essere competitivi.

MOBBING STRATEGICO: CAUSE, ATTUAZIONE E SVILUPPI

Tra le varie tipologie di mobbing in ambito lavorativo troviamo anche qualcosa di maggiormente complesso, che assume rilevante importanza in quanto considerato, come atto premeditato. Si tratta del cosiddetto "mobbing strategico", in altre parole di un insieme di comportamenti persecutori perpetrati ai danni di uno o più dipendenti con un preciso scopo. Tale motivazione è variabile: svecchiare il personale, rendere maggiormente snelli alcuni reparti di lavoro oppure dei semplici tagli al personale per problemi di rendimento.

In questo caso il licenziamento non è contemplato, poiché è preciso scopo della direzione quello di indurre nel soggetto un senso di ansia e inquietudine che lo porti a voler lasciare di propria iniziativa il lavoro.

Bisogna rilevare come spesso il datore di lavoro sia comunque coinvolto nelle questioni riguardanti il mobbing aziendale, anche quando non direttamente coinvolto (come nel caso di mobbing orizzontale): è, infatti, suo il dovere di assicurare un ambiente sereno e privo di conflittualità tra i suoi dipendenti

MOBBING SUL LAVORO, IDENTIFICAZIONE DEL FENOMENO

Analizzando la casistica sul mobbing si può delineare un quadro piuttosto interessante.

Nonostante i livelli di notorietà aziendali di molte compagnie americane, i fenomeni di abuso ai danni dei dipendenti sembrano essere particolarmente frequenti su territorio Europeo. In particolare, oltre il 10% degli impiegati inglesi ha dichiarato di aver subito almeno una volta episodi d'intimidazione da parte di colleghi o superiori nel decennio in corso. L'esistenza di sindacati che hanno il compito di sorvegliare i diritti dei lavoratori è divenuta quindi di enorme importanza in una situazione di questo tipo, riuscendo a garantire almeno parziali risarcimenti alle vittime coinvolte.

Sebbene sia un concetto che trova radici nei primi anni del '700, il mobbing inteso come lesione dei diritti di uno o più lavoratori trova una precisa definizione nel corso del 1980. Stavolta si tratta di una spiegazione fornita da uno psicologo particolarmente dedito a questo settore, lo

svedese Heinz Leymann. Importante costatare che questo è solo il principio del fenomeno, che annovera soltanto quei casi in cui la vittima non aveva possibilità di auto-difesa.

Un altro psicologo di successo, Harald Ege, fornisce la corretta interpretazione di quello che definiamo tuttora come mobbing in Italia. Il concetto ha origini recenti, risalenti ai primi anni 2000 e basato su un criterio di analisi che individua 7 parametri con i quali giudicare episodi di abuso: tale metodo è conosciuto come "EGE 2002".

Dopo il notevole contributo fornito dai sindacalisti del gruppo Volkswagen, si è raggiunto un livello di attività sociale particolarmente dedicata a episodi di mobbing in ambito lavorativo. Sono annoverante diverse soluzioni che si ripromettono di combattere attivamente il fenomeno in tutte le sue forme: non è raro trovare siti internet specializzati nella lotta ai soprusi sul lavoro, manuali di difesa dagli episodi di cattivo uso di autorità da parte di esponenti importanti di un'attività commerciale e comunità che si sostengono a vicenda in questa lotta.

BOSSING: DOVE L'ABUSO DIVENTA TIRANNIA

Un paragrafo speciale è da dedicare al fenomeno estremizzato del mobbing dall'alto o, per meglio dire, "bossing".

Questa pratica fa spesso uso di un piano premeditato, che combina azioni a scopo intimidatorio con veri e propri atti di violenza psico-fisica ed esclusione dai privilegi aziendali solitamente riservati in forma equa ai vari dipendenti.

Tali provvedimenti riguardano spesso l'assegnazione d'incarichi lavorativi specifici, l'esclusione dai meeting del personale dipendente e un blocco della quantità d'informazioni che altrimenti avrebbe libero flusso in ogni settore aziendale. Nella vittima verrà così a crearsi un senso di emarginazione, che lo spingerà a voler lavorare con ritmi più intensi al fine di migliorare la propria reputazione interna all'azienda: ciò non farà altro che dare il comando dell'intera questione alla sezione direttiva, la quale provvederà a fornire ulteriore ansia, spesso insopportabile.

Particolarmente comune anche il fenomeno del ridimensionamento di ruolo nella comunità aziendale, che vede brillanti dipendenti (ritenuti potenzialmente pericolosi per lo status di alcuni alti membri del comitato direttivo a rischio) incaricati di mansioni di poco conto, spesso demotivanti. Rientrano in tale ambito: fotocopie, gestione della posta di altri dipendenti di pari rango ed attività che limitano l'espressione delle proprie capacità e conoscenze.

Si aggiunge a quanto esplicito finora anche un forte grado di pressione psicologica, particolarmente enfatizzata nel caso in cui il dipendente sia soggetto a condizioni d'inferiorità psico-fisica rispetto ai suoi colleghi: un operaio in malattia che trova il proprio ufficio sgombro, un dipendente al quale è intimato di non usufruire delle ferie ed episodi similari rientrano in tale situazione. In un periodo di difficoltà economica che affligge molti lavoratori, la perdita del posto di lavoro è quasi inconcepibile, al punto da condurre il lavoratore a subire in silenzio tali abusi.

AZIONI LEGALI E PROVVEDIMENTI

Come sopra illustrato, in sede penale il giudice ha il compito di esaminare ogni singolo atto perpetrato ai danni della vittima del mobbing per individuare quali norme risultano violate. Per quanto riguarda invece gli aspetti civilistici è necessario valutare il danno che può essere stato conseguenza delle persecuzioni. Tra questi danni vi è sicuramente il danno biologico a cui si affianca anche il cosiddetto danno morale.

Sotto il profilo del danno biologico, è frequente lo sviluppo di una condizione di stress post-traumatico con varie conseguenze sotto il profilo della lesione alla integrità psico-fisica.

La situazione italiana in relazione al mobbing presenta alcuni punti su cui porgere attenta riflessione perché contrastanti tra loro.

A differenza di paesi, le leggi sul lavoro lasciano molto spazio a una personale interpretazione. In Italia c'è un maggiore rigore e una più concreta protezione dei lavoratori da licenziamenti e/o trasferimenti non motivati. Tal volta proprio per questo il mobbing fornisce una sorta di alibi al quale ricorrere per allontanare lavoratori indesiderati.

MOBBING SOCIALE: SCUOLA, SALUTE ED EMARGINAZIONE

I vari casi di mobbing finora analizzati riguardavano episodi direttamente collegati al mondo del lavoro.

Parlando invece di mobbing sociale, il discorso è molto più generalizzato perché cause, conseguenze e dinamiche possono variare enormemente a secondo del singolo atto preso in considerazione. Il mobbing ci può essere anche in ambiente scolastico (si può parlare di mobbing ad esempio quando si verificano atti di bullismo); ci può essere mobbing tra amici e addirittura in ambito familiare.

Rientrano in questo campo tutte le situazioni in cui un membro del gruppo sociale (scuola, famiglia, amici) viene "preso di mira" e diviene vittima di ripetute vessazioni.

L'ambiente scolastico presenta diverse forme di mobbing, a partire dal "mobbing orizzontale" tra singoli studenti o tra gruppi di studenti che determinano, in capo alle vittime, delle condizioni di grave disagio.

Allo stesso modo, fenomeni di mobbing verticale possono verificarsi quando è l'insegnante, a porre in essere persecuzioni nei confronti di uno o più alunni.

Questi episodi possono derivare da semplici opinioni su uno o più elementi della classe in cui il mobber insegna, per discriminazione verso alcune delle sue abitudini o ancora peggio, per contrasti di idee o per pregiudizi in relazione alle sue origini, tradizioni ed etnia. Il tutto è protratto nel tempo, a volte per anni e senza possibilità per lo studente di difendersi.

Non da meno seppure poco frequenti, casi di mobbing dal basso che riguardano gruppi coalizzati di studenti che mirano a ledere le capacità organizzative e di dialogo di un insegnante (o di più docenti) ritenuto particolarmente debole.

EFFETTI DEL MOBBING

Il mobbing e le varianti che lo contraddistinguono non sono rilevati da psicologi e sociologi come malattie, ma piuttosto sono la causa scatenante di patologie legate a complessi d'inferiorità e stress cronico.

Perdita di autostima, condizione depressiva con netta propensione al peggioramento e insonnia sono alcune delle più comuni condizioni psichiche accompagnate da fenomeni fisici, tra i quali annoveriamo tachicardia, tremore di arti o perdita del controllo parziale sul proprio corpo. Meno accentuati ma comunque degni di menzione casi di nevrosi più o meno acute, disturbo della personalità e complessi di inferiorità che possono anche condurre al suicidio.

MOBBING FAMILIARE

Il mobbing familiare è una realtà che spesso non viene denunciata. Spesso si registrano atteggiamenti attraverso i quali un coniuge vuole ottenere il monopolio delle attenzioni della prole e cerca di estromettere il partner dalle questioni familiari.

Questi casi vedono spesso la parte affidataria di una coppia separata nei panni del mobber che vuole chiudere in via definitiva i rapporti tra il figlio e l'altro coniuge che diventa così vittima di mobbing. Obiettivo comune di tali atti è solitamente quello di gettare discredito sull'altro genitore.

Il figlio (ovvero l'oggetto della contesa in tale situazione) è spesso all'oscuro di queste problematiche e nel caso in cui ne venga a conoscenza, si instaura nella sua psiche la convinzione di essere la causa principale di ciò che scatena le risse familiari.

Ne consegue quindi che questo tipo di mobbing è nocivo non solo alla stabilità del nucleo familiare, non solo alla salute della vittima diretta, ma anche quella dei figli che in questi episodi giocano il ruolo di catalizzatore delle liti tra moglie e marito. Una realtà che a detta degli studi sociali diffusi di recente, diventa sempre più comune.

Il mobbing familiare è largamente soggetto a un livello di estremizzazione che trova il suo apice nei cosiddetti episodi genitoriali, in altre parole in episodi volti esclusivamente alla supremazia di uno dei due coniugi nella vita del figlio, con poca rilevanza per quanto riguarda il vero e proprio contesto sociale della famiglia, decisioni da prendere con consulto della parte lesa o più semplicemente atti volti ad annullare i diritti di componente della famiglia.

COME CI SI TUTELA DAL MOBBING

Il concetto di mobbing entra a far parte dell'ordinamento Europeo (e di conseguenza, da esso disciplinato) nel 2001.

La situazione Italiana in merito è alquanto paradossale, avendo un ordinamento giuridico notevolmente vasto e di difficile interpretazione. Tuttavia, il reato di mobbing non è specificamente contemplato ed è invece associato a diverse possibili violazioni del codice penale

La presenza di svariati disegni di legge senza che ancora oggi ci sia una disciplina specifica rende la valutazione dei singoli casi complessa.

In linea generale si prende in considerazione quanto espresso dalla Costituzione Italiana (riferimento agli articoli dal 2 al 42), che cerca di tutelare l'essere umano sia come persona sia lavoratore, tanto quanto membro di una società con diritti di eguale misura per se e i suoi pari. La situazione in altri Paesi è piuttosto variegata e fonte di acceso dibattito tra sociologi e personale dedito allo studio di queste dinamiche: l'America è alquanto selettiva e rigida per quanto riguarda reati in ambito lavorativo collegati a molestie di natura sessuale ma, manca di un ordinamento che possa disciplinare le questioni in ambito sociale. La Svezia (e più in generale, alcuni dei grandi centri legislativi del nord-Europa) possiede un espressivo ordinamento che pensa a preservare al meglio i diritti umani, la loro inviolabilità e le condizioni secondo cui si deve attribuire un giusto risarcimento nel caso di lesione reale e documentata.

RESPONSABILITA' PER ESPOSIZIONE DA AMIANTO: GRAVA SUL DATORE LA PROVA DI AVER ADOTTATO TUTTE LE CAUTELE NECESSARIE PER IMPEDIRE IL VERIFICARSI DEL DANNO

Da Studio Cataldi - Quotidiano giuridico
<http://www.studiocataldi.it>

Di Maurizio Tarantino

A seguire i commenti alla sentenza n.1477 del 24 gennaio 2014 della Cassazione Civile, in merito alla responsabilità per esposizione da amianto.

In merito alla responsabilità per esposizione da amianto, giova ricordare che i comportamenti omissivi, dai quali può discendere la responsabilità del datore di lavoro, possono consistere nella mancata osservanza di norme specifiche di legge, oppure dettate dalla prudenza e dalla esperienza, in relazione alla particolarità del lavoro e allo sviluppo tecnologico, sia nella organizzazione del lavoro, sia nelle tecniche di prevenzione, secondo il dettato dell'articolo 2087 del Codice Civile, che costituisce norma di chiusura del sistema antinfortunistico, estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate dalle norme antinfortunistiche specifiche.

La responsabilità dell'imprenditore (ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile), quindi non è limitata alla violazione di norme d'esperienza o di regole tecniche preesistenti e collaudate, ma va estesa, invece, nell'attuale sistema italiano, supportato a livello costituzionale, alla cura del lavoratore attraverso l'adozione, da parte del datore di lavoro, nel rispetto del suo diritto di libertà d'impresa, di tutte quelle misure e delle cautele che, in funzione della diffusione e della conoscibilità, pur valutata in concreto, delle conoscenze, si rivelino idonee, secondo il concetto del "id quod plerumque accidit", a tutelare l'integrità psicofisica di colui che mette a disposizione della controparte la propria energia vitale.

Nel caso concreto, la pericolosità dell'amianto, conclamata non da ipotetici indizi o evidenti ignoranze legali, ma da vieppiù diffusi allarmi manifestati dalla scienza medica sui perversi effetti incidenti sul bene primario della salute (che la Costituzione e il codice garantiscono) in caso di situazioni non occasionate da congiunture sporadiche o transitorie, ma avvalorate da attività permanenti, contigue alle fonti di diffusione delle particelle d'asbesto, ha portato a riconoscere la responsabilità contrattuale dell'Ente nei confronti dei suoi dipendenti (in tal senso, si vedano anche le sentenze della Sezione lavoro della Cassazione Civile, n.45 del 7 gennaio 2009, n.4723 del 4 marzo 2005, n.2444 del 8 febbraio 2005, n.4129 del 22 marzo 2002, n.4012 del 20 aprile 1998 e n.4078 del 23 maggio 2003).

Orbene, premesso quanto innanzi esposto, nel caso de quo la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n.1477 del 24 gennaio 2014 ha ritenuto che sul datore di lavoro grava l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno.

Nella vicenda in esame, il Tribunale di Bergamo, all'esito della Consulenza Tecnica di Ufficio, condannava la resistente società datrice di lavoro, dal 1976 a 1979, al risarcimento del danno biologico e morale per la malattia contratta a causa di amianto nei confronti del ricorrente con attribuzione di invalidità pari al 5%.

La resistente, in appello sottolineava la non prevedibilità del danno e l'assenza quindi di una violazione dell'articolo 2087 del Codice Civile, essendo gli impianti a norma secondo le conoscenze dell'epoca.

La Corte d'Appello di Brescia, rinnovata la Consulenza Tecnica di Ufficio, respingeva l'appello principale e in accoglimento all'appello incidentale, condannava la società al risarcimento del danno biologico differenziale e morale.

Con tale decisione la Corte territoriale, ha ritenuto provata una condotta colposa per omissione di misure di sicurezza sotto il profilo della mancata riduzione della polverosità dell'ambiente di lavoro, nonché dal fatto che la resistente non aveva provato le dedotte circostanze legate all'esistenza di una predisposizione individuale a contrarre la malattia, al fine di una interruzione del nesso causale fra condotta ed evento.

A tal riguardo, i giudici della suprema Corte hanno sottolineato che nel caso di specie trovava applicazione la regola contenuta nell'articolo 41 del Codice Penale, per cui il rapporto causale tra evento danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni; invero, principio, secondo il quale va riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, anche in maniera diretta e remota, alla produzione dell'evento, salvo la sopravvenienza di quel fattore sufficiente a produrre l'evento, quindi idoneo a far degradare le cause antecedenti a semplici occasioni (in tal senso vedi la sentenza della Cassazione Civile n.17959 del 2005 e n.6722 del 2003).

Concludendo, gli Ermellini, conformemente alla sentenza impugnata, hanno ritenuto che qualora sia accertato che il danno è stato causato dalla nocività dell'attività lavorativa per esposizione all'amianto, è onere del datore di lavoro provare di aver adottato tutte le misure generiche di prudenza necessarie alla tutela del tempo di insorgenza della malattia; ne discende che, in mancanza di tali prove, si ritiene provata la condotta omissiva del datore di lavoro.

La sentenza n.1477 del 24 gennaio 2014 della Cassazione Civile è visualizzabile all'indirizzo http://www.studiocataldi.it/visualizza_sentenza.asp?id_notizia=15074 (occorre registrarsi, a titolo del tutto gratuito).

LE MACCHINE IN EDILIZIA: MANUALE E SCHEDE PER L'USO IN SICUREZZA

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

20 gennaio 2014

di Tiziano Menduto

Disponibile uno strumento finalizzato ad aumentare le conoscenze delle macchine utilizzate in edilizia: un manuale di carattere generale e venti schede relative alle attrezzature con caratteristiche, dispositivi di sicurezza e misure di prevenzione.

Nel settore dell'edilizia, dei cantieri edili, i vari aspetti legati all'uso delle attrezzature di lavoro, e in particolare delle macchine, assumono un particolare rilievo sia nell'ambito della valutazione dei rischi sia in relazione alla gravità degli infortuni che possono derivare dall'uso di alcune attrezzature.

Su questo tema riprende il rapporto di collaborazione tra l'INAIL Piemonte e il CPT Torino, un Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro di Torino e provincia, costituito nel 1970, da sempre molto attivo nella elaborazione di strumenti per la prevenzione nel mondo edile.

Collaborazione che ha portato alla recente pubblicazione di un manuale dal titolo "Le macchine in edilizia. Caratteristiche e uso in sicurezza".

Nella prefazione del libro si ricorda che i motivi della scelta del tema oggetto del manuale sono diversi. Intanto in quanto nel settore edile sono impiegate numerose tipologie di macchine, alcune delle quali molto complesse, sia per la loro elevata tecnologia, sia per la peculiarità del contesto operativo in cui i lavoratori edili sono chiamati ad operare. E infatti le macchine analizzate richiedono qualificate competenze e professionalità per il loro corretto e sicuro utilizzo. Tali competenze devono essere acquisite, anche attraverso una adeguata formazione e approfondimento tecnico del funzionamento in sicurezza delle tecnologie utilizzate, dagli operatori ma anche dai responsabili di cantiere.

Inoltre, come ricordato nell'introduzione, se ogni macchina prodotta ha proprie caratteristiche e proprie istruzioni d'uso stabilite dal fabbricante da cui non si può prescindere; questo manuale nasce proprio per fornire uno strumento tecnico finalizzato ad aumentare le specifiche conoscenze in materia di macchine, contenente indicazioni attinenti alle caratteristiche e ai dispositivi di sicurezza, che generalmente sono presenti in ogni macchina trattata.

Inoltre un secondo obiettivo è fornire, relativamente alle macchine e agli argomenti illustrati, un valido supporto didattico per i corsi specifici di formazione previsti dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 22 febbraio 2012 concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del D.Lgs.81/08.

L'opera è composta di due parti di cui la prima, di carattere generale, è costituita da tre capitoli complementari alla seconda parte specifica, concernente macchine ampiamente diffuse in edilizia.

I tre capitoli riguardano:

- le macchine e le norme: si chiariscono i precetti normativi dal punto di vista degli obblighi di ogni soggetto coinvolto, a vario titolo, nella filiera concernente le macchine; inoltre il capitolo riporta gli obblighi normativi in merito all'attività formativa necessaria per i lavoratori e raggruppa le informazioni riguardanti le verifiche periodiche delle attrezzature, presenti nell'allegato VII del D.Lgs.81/08;
- la macchina in generale: il secondo capitolo tratta delle caratteristiche generali di sicurezza che ogni macchina deve avere, analizza i criteri principali di progettazione e realizzazione, le caratteristiche dei comandi e le tipologie di ripari delle parti pericolose;

- l'equipaggiamento elettrico delle macchine: il terzo capitolo affronta il particolare argomento riguardante l'impianto elettrico, di cui molte macchine sono dotate, illustrandone i principali concetti come la protezione contro la scossa elettrica, la protezione dell'equipaggiamento elettrico e i comandi.

La seconda parte del manuale è invece costituita da venti schede raggruppate in quattro gruppi: apparecchi di sollevamento, macchine semoventi, macchine trasportabili, utensili.

Ogni scheda tratta in particolare le caratteristiche che in genere sono presenti nel tipo di macchina esaminata, tenuto conto delle pertinenti norme tecniche e dei libretti d'uso delle macchine rilevate nella fase di ricerca sul campo.

In ogni caso, ricorda il manuale, è prioritariamente necessario riferirsi alle istruzioni d'uso realizzate dal fabbricante, che devono accompagnare ogni macchina.

Ogni scheda è poi composta da dieci sezioni:

1. Descrizione: la macchina è descritta nelle sue parti essenziali ed è indicata la sua destinazione d'uso.
2. Elementi costituenti: sono indicate nel dettaglio le componenti di ogni macchina al fine di delinearne la conformazione.
3. Dispositivi di sicurezza: sono individuati i congegni e i ripari che rendono sicura la macchina.
4. Dispositivi di comando e di controllo: sono descritti i comandi che consentono di manovrare le varie funzioni della macchina.
5. Fattori di rischio: sono indicati i principali fattori di rischio, anche relativi a soggetti diversi dall'operatore, e le conseguenti principali misure di sicurezza.
6. Istruzioni per l'installazione e l'uso: sono riportate le istruzioni d'uso suddivise in "Prima dell'uso", "Durante l'uso" e "Dopo l'uso", talvolta precedute dai "Divieti per l'installazione e l'uso", o "Divieti per l'uso", e/o dalle regole di installazione.
7. Approfondimenti: sono affrontati argomenti di particolare importanza, attinenti all'uso della macchina considerata, in particolari situazioni.
8. Adempimenti normativi: sono riportate informazioni relative ai principali obblighi di legge riguardanti la macchina considerata.
9. Annotazioni tecniche: sono riportate le indicazioni delle norme e regolamenti che si riferiscono alle macchine costruite prima del 21/09/96 (data di entrata in vigore del D.P.R.459/96, recepimento della "Direttiva Macchine") ed eventuali altre peculiarità della macchina trattata.
10. Riferimenti normativi: sono indicati i riferimenti a leggi, regolamenti e norme tecniche considerate per la redazione della scheda.

Alle singole schede solo poi allegate specifiche check-list riportanti le indicazioni che in genere devono essere considerate per l'impiego corretto delle attrezzature.

Concludiamo segnalando che nel documento cartaceo, disponibile per le imprese edili iscritte in Cassa Edile di Torino (manuale e schede online sono invece disponibili per tutti), è allegato anche un CD-ROM contenente il manuale, le singole schede e le istruzioni per gli addetti delle venti macchine trattate: questi file modificabili possono essere utilizzati come documento di base per l'elaborazione di check-list adatte alle specifiche macchine utilizzate, nel rispetto delle istruzioni d'uso del fabbricante.

Il documento del CPT di Torino e dell'Inail Piemonte, "Le macchine in edilizia. Caratteristiche e uso in sicurezza" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131220_CPT_TO_macchine_in_edilizia.zip

"DECRETO DEL FARE" E DECRETO 81/08: I DUBBI DELLA COMMISSIONE EUROPEA

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

22 gennaio 2014

di Tiziano Menduto

Con riferimento alla denuncia di Marco Bazzoni, la Commissione Europea chiederà informazioni alle autorità italiane su due punti: la valutazione del rischio di interferenze in attività a basso rischio e le modifiche al campo di applicazione del Titolo IV.

"Per poter debitamente valutare le sue affermazioni intendiamo contattare le autorità italiane per ottenere informazioni dettagliate in merito all'attuazione di queste disposizioni dopo l'entrata in vigore delle modifiche legislative in questione".

Con queste parole contenute nella lettera inviata l'8 gennaio 2014 a Marco Bazzoni dalla Commissione Europea (Direzione Generale Occupazione, affari sociali e inclusione) inizia quel lungo processo, più volte raccontato in questo giornale, che potrebbe portare ad una eventuale futura procedura d'infrazione per "presunte violazioni della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE a opera dell'Italia, risultanti essenzialmente dall'adozione di recenti modifiche legislative introdotte dalla Legge 9 agosto 2013, n.98 (di seguito Legge 98/13), conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 21 giugno 2013, n.69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia, che modifica il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81".

Marco Bazzoni è il tenace e attivo Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che più volte ha inviato denunce documentate alla Commissione europea sulle carenze della normativa italiana in tema di sicurezza, ottenendo spesso più attenzione in sede europea che nel nostro paese.

In particolare la denuncia a cui fa riferimento la lettera dell'8 gennaio 2014 (denuncia CHAP 2013-02072) è relativa alle modifiche al D.Lgs.81/08 dettate dal Decreto del Fare (Legge 98/13), modifiche che in diversi casi hanno sollevato anche sul nostro giornale non pochi dubbi e perplessità.

E la posizione di Marco Bazzoni è sempre stata coerente e chiara: in tutte le interviste ha ripetuto che, a suo parere, il "Decreto del fare" non aumenta ma riduce la sicurezza sul lavoro. Che bisogna tener conto che la riduzione della sicurezza ha non solo un elevato costo umano ma anche un "costo sociale spaventoso per lo Stato".

Veniamo al contenuto della lettera della Commissione Europea.

Delle varie contestazioni sollevate dall'RLS toscano, la Commissione si sofferma in particolare su due punti, punti che porteranno alla richiesta di informazioni dettagliate alle autorità italiane.

Il primo punto riguarda la "documentazione sulla valutazione del rischio in caso d'interferenza tra attività che presentano un basso rischio d'infortunio condotte simultaneamente sullo stesso posto di lavoro".

La lettera così si esprime: "dalle informazioni che lei ci ha fornito risulta che le recenti modifiche dell'articolo 26, comma 3, del D.Lgs.81/08" violerebbero in particolare "l'articolo 6, paragrafo 4 della direttiva 89/391/CEE conferendo a certi tipi di datori di lavoro committenti che esercitano attività a basso rischio di infortuni la possibilità di sostituire l'elaborazione del DU-VRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze) con la designazione di un proprio incaricato (preposto) in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro". E "gli elementi da lei forniti sinora su tale questione richiedono un'analisi approfondita per stabilire se si configuri una violazione della direttiva 89/391/CEE".

Si fa dunque riferimento alla Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori

durante il lavoro.

Il secondo punto riguarda invece presunte violazioni della Direttiva 92/57/CEE, la cosiddetta Direttiva Cantieri, del 24 giugno 1992, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

La questione sollevata da Bazzoni è relativa alle modifiche al campo di applicazione (articolo 88) del Titolo IV del D.Lgs.81/08.

A seguito degli emendamenti introdotti dalla Legge 98/13 al comma 2 dell'articolo 88, infatti, è stata aggiunta una lettera g-bis secondo la quale le disposizioni di cui al Capo I del Titolo IV non si applicano "ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non espongono i lavoratori ai rischi di cui all'allegato XI".

"Secondo lei" – insiste la lettera rivolta a Bazzoni – "il campo di applicazione delle regole a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili verrebbe indebitamente ristretto in modo significativo. Pertanto lei ritiene che numerosi casi che di norma sarebbero rientrati nel suo campo di applicazione ne siano rimasti esclusi".

Anche in questo caso si richiede un'analisi approfondita che passa attraverso una richiesta di informazioni dettagliate alle autorità italiane.

Rispetto ai due punti che la Commissione vuole approfondire, ve ne sono tuttavia altri per le quali è possibile giungere alla conclusione "che non vi sono motivi per ravvisare una violazione della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE", tali da giustificare "l'avvio di una procedura d'infrazione".

In merito a questi punti "se entro quattro settimane dal ricevimento della presente lettera" Marco Bazzoni non farà pervenire "nuove informazioni pertinenti" tali da indurre a modificare il parere della Commissione, la denuncia sarà archiviata.

Concludiamo riportando in breve i punti accantonati:

- riconoscimento della formazione: la denuncia sosteneva "che la nuova formulazione del D.Lgs.81/08 avrebbe previsto la riduzione dei requisiti imposti in merito alla fornitura d'informazioni, formazione e sorveglianza sanitaria per i lavoratori che lavorano meno di 50 giorni in un anno civile";
- seguito dato agli infortuni sul lavoro: la denuncia indicava una "presunta violazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 89/391/CEE a motivo dell'abrogazione dell'articolo 54 del D.P.R.1124/65 Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e delle modifiche all'articolo 56 del medesimo Decreto";
- disposizioni in materia di prevenzione degli incendi: la denuncia sosteneva "essenzialmente che prevedendo alcune esenzioni dall'obbligo di presentare domanda in tema di sicurezza antincendio, l'introduzione dell'articolo 38 (Disposizioni in materia di prevenzione incendi) della Legge 98/13, che modifica il Decreto Presidenziale 151/11, configurerebbe una violazione dell'articolo 8 della direttiva 89/391/CEE";
- violazioni della direttiva 92/57/CEE: Marco Bazzoni ha "sollevato un'altra questione in merito al corretto recepimento in Italia dell'articolo 3, paragrafi 1 e 2, della direttiva 97/52/CEE attraverso l'articolo 90, commi 3 e 11, del D.Lgs.81/08".

Terremo informati i nostri lettori sui futuri sviluppi delle due contestazioni sollevate in sede di Commissione Europea.

La lettera della Commissione Europea a Marco Bazzoni, "Denuncia CHAP 2013/02072 del 30 giugno 2013 in merito a presunte violazioni della direttiva 89/391/CEE e della direttiva 92/57/CEE da parte della legislazione che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/140108_Commissione_EU_Risposta_denuncia_MB.pdf

DUVRI: SI VA INCONTRO A UNA NUOVA PROCEDURA DI INFRAZIONE?

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>

24 gennaio 2014

di Gerardo Porreca

Riflessioni e proposte per evitare una eventuale condanna dello Stato italiano per le violazioni delle direttive europee in merito alla possibilità che aziende a basso rischio possano non redigere il DUVRI.

La notizia in base alla quale la Commissione europea, a seguito di una denuncia alla stessa pervenuta, con la quale è stata segnalata una presunta non rispondenza alla direttiva europea 89/391/CEE della modifica apportata dalla Legge 98/13, di conversione del D.L.69/13 (cosiddetto "Decreto del fare"), all'articolo 26, comma 3 del D.Lgs.81/08, ha fatto sapere di volere effettuare una approfondita analisi del caso e di avere avviato accertamenti sull'oggetto della segnalazione riservandosi altresì, prima di fornire una risposta, di contattare le autorità italiane per chiedere alle stesse dei chiarimenti in merito, ci porta a fare delle riflessioni sull'argomento.

La modifica sopra citata è quella con la quale è stata introdotta la possibilità per i settori di attività a basso rischio di infortuni e di malattie professionali, che comunque devono ancora essere individuate con un apposito Decreto Ministeriale, di incaricare, nel caso degli appalti e subappalti, in alternativa alla redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI), un soggetto in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, che provveda a sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento ed a controllare l'operato delle ditte appaltatrici.

C'era da aspettarselo viene subito da dire. Più volte lo scrivente ha avuto modo di porre in evidenza, subito dopo la emanazione della Legge 98/13, la inopportunità di abrogare il DUVRI in quanto lo stesso rappresenta, nel caso degli appalti e subappalti, un importante documento di prevenzione ed è fondamentale per regolare il rapporto fra le imprese per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro perché in esso, per ogni singolo appalto, vengono indicati i rischi interferenziali ai quali possono essere esposti i lavoratori, sia del committente, che delle imprese alle quali sono stati affidati i lavori in appalto, ed anche i lavoratori autonomi nel caso di affidamento di prestazioni d'opera e nel quale sono indicate le misure per eliminare tali rischi o comunque per ridurli al minimo possibile. Lo scrivente ha avuto modo altresì di evidenziare la inopportunità di sostituire tale documento, anche se per le sole attività a basso rischio di infortuni o di malattie professionali, con la nomina di un incaricato perché questo soggetto potrebbe venire a trovarsi a operare con i lavori appaltati già in corso di esecuzione e senza che gli sia stato messo a disposizione una documentazione dalla quale risultino i rischi che è chiamato a gestire.

Il rischio al quale si va incontro infatti se si instaura un sistema del tipo di quello previsto dalla modifica apportata dalla Legge 98/13 è quello appunto di poter mandare il "soggetto incaricato" di cui alla legge allo sbaraglio, nel senso che facilmente può essere incaricato di gestire dei rischi da lui non conosciuti e fra l'altro con i lavori già in corso senza il supporto di una programmazione della prevenzione, potendolo mettere così in seria difficoltà tutto a scapito della sicurezza degli appalti, la stessa difficoltà, tanto per fare una analogia, alla quale potrebbe andare incontro un coordinatore per la sicurezza in un cantiere edile allorquando viene nominato già a lavori in corso e con l'impegno di dover programmare la sicurezza per i lavori ancora a venire, così come si verifica ad esempio nel caso dell'affidamento durante l'esecuzione dei lavori di parte di essi ad una seconda o a più altre imprese, con il risultato che si può facilmente immaginare.

La verità è, così come si è avuto modo già di segnalare, che quell' "ovvero" che compare nel

decreto dovrebbe essere sostituito più opportunamente con una congiunzione "e" nel senso che sarebbe opportuno che si verificassero entrambe le condizioni. Non si comprende poi perché prevedere la presenza di questo incaricato, sia pure in alternativa alla elaborazione del DUVRI, solo "limitatamente ai settori di attività a basso rischio infortunistico" e non imporre invece l'obbligo della sua presenza in tutte le aziende anche in quelle quindi non a basso rischio nelle quali, anzi e a maggior ragione, sarebbe più opportuna la presenza di un soggetto che provveda a coordinare le ditte appaltatrici e a controllare l'applicazione delle misure indicate nel DUVRI.

Sarebbe necessario, a parere dello scrivente, realizzare per tutti gli appalti un sistema analogo a quello che è stato attuato per le attività svolte nei cantieri temporanei o mobili e cioè un sistema in base al quale il committente, in collaborazione con l'appaltatore o con il lavoratore autonomo, predisponga dapprima un DUVRI, nel quale siano individuati tutti i rischi interferenziali che possono essere presenti nella esecuzione dell'appalto e delle prestazioni d'opera e nel quale siano altresì individuate tutte le misure preventive per eliminare o ridurre al minimo i rischi medesimi, e provveda quindi poi a nominare un incaricato per il controllo che andrebbe a svolgere, per conto del committente, una azione di coordinamento dell'appaltatore.

Sarebbe opportuno, in altre parole, introdurre una sorta di "coordinatore dell'appalto interno" al quale affidare l'incarico appunto di verificare, in corso di esecuzione dei lavori appaltati, la realizzazione puntuale di quanto previsto nel DUVRI elaborato che, in fondo, nei contenuti e negli obiettivi, corrisponde all'insieme del PSC e del POS nei cantieri edili.

Prima quindi che la Commissione europea si esprima e che provveda ad avviare, come è prevedibile, un procedimento che porterebbe ad una condanna dello Stato italiano, ancora un'altra oltre a quelle già subite in passato, l'invito che viene da rivolgere al legislatore è quello di rivedere l'articolo 26 del D.Lgs.81/08, provvedendo a sostituire nel testo del comma 3 dell'articolo 26 quell' "ovvero" con la congiunzione "e" e di disporre che l'elaborazione del DUVRI e la contestuale nomina di un incaricato non sia limitata alle sole aziende a basso rischio, ma che sia invece, e a maggior ragione, estesa a tutte le aziende e quindi anche alle aziende considerate a medio ed alto rischio.