

SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS!

NEWSLETTER N. 243 DEL 12/02/16



NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

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

INDICE

| | |
|---|----|
| "SMART WORKING": SFRUTTAMENTO ILLIMITATO DELLA COSTRIZIONE AL LAVORO | 1 |
| MORTI BIANCHE IN ITALIA: BILANCIO SIMILE AD UN SANGUINOSO CONFLITTO | 5 |
| CASSAZIONE: SE LA SICUREZZA NON E' GARANTITA, IL DIPENDENTE PUO' RIFIUTARSI DI LAVORARE E DEVE ESSERE PAGATO | 6 |
| QUALI SONO I DIRITTI E GLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI? | 7 |
| LA GESTIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO SECONDO IL NUOVO CODICE | 10 |
| ABROGAZIONE DEL REGISTRO INFORTUNI: RAGIONIAMOCI | 13 |

"SMART WORKING": SFRUTTAMENTO ILLIMITATO DELLA COSTRIZIONE AL LAVORO

Da Cortocircuito

<http://www.inventati.org/cortocircuito>

08 febbraio 2016

di Carla Filosa

"In realtà, il dominio dei capitalisti sugli operai non è se non dominio delle condizioni di lavoro autonomizzate contro e di fronte al lavoratore [...] cioè i mezzi di produzione [...] e i mezzi di sussistenza [...], benché tale rapporto si realizzi soltanto nel processo di produzione reale, che è essenzialmente processo di produzione di plusvalore; processo di autovalorizzazione del capitale anticipato".

Karl Marx "Il Capitale" Libro I, Capitolo VI

Mediatamente coinvolti in questi ultimi tempi solo dai cosiddetti diritti civili, forse non ricordiamo nemmeno più quella proposta effettuata nel dicembre scorso dal Ministro Poletti, sull'abolizione "tecnologica" della misurazione temporale della giornata lavorativa.

Dopo l'impegno, in settembre, ad abbassare le pensioni a chi ne avesse anticipato la fruizione, l'ineffabile Ministro del Lavoro si è messo all'opera per roscicare, non solo il salario differito sui binari della riforma Fornero, ma anche quello diretto, angustamente percepito solo come busta paga, ma in realtà di natura sociale.

I diritti fondamentali, quelli conquistati entro il rapporto lavorativo vessatorio e fraudolento, sono così scivolati nell'inavvertita prassi governativa abile nell'elargire una progressiva dimenticanza da spargere su tutto il piano del reale. Sublimati su battaglie giuridiche, i conflitti sono stati spostati su piani ideologico-religiosi con altri soggetti di diritto, dal piano economico a quello sociale, più permeabile a compromessi. Il capitale rimane pertanto nel cono d'ombra, libero di far erodere anche il salario indiretto con il taglio delle spese sociali e i favori fiscali alle imprese.

Quando poi le "innovazioni" politiche non si vogliono far capire bene agli interessati, ormai si usa la lingua dominante sul mercato mondiale. Il titolo apparso ("Smart Working") sul Sole 24ore (01/12/15) a proposito della geniale proposta del Ministro Poletti di abolire il criterio temporale applicato al lavoro (altrui, si sarebbe completato in altri tempi), non fa eccezione. Nell'articolo citato, rispondono poi i metalmeccanici CISL, senza avvedersi della portata del problema.

L'inimitabile trovata, non del suddetto Ministro, che non ci sarebbe mai arrivato da solo, ma del suo "think tank" (cordata di pensatoi), merita quindi di andare a fondo in questa ennesima obsoleta "innovazione".

"L'ora-lavoro è un attrezzo vecchio che non permette l'innovazione" – scrive la Repubblica del 28/11/15, in prima pagina – "Dovremmo immaginare contratti che non abbiano come unico riferimento la retribuzione oraria". La citazione del quotidiano continua perché l'espedito si sposta su "un tema culturale su cui lavorare", da inserire naturalmente nell'apposito scigno del Jobs Act approntato all'uopo. Il Ministro è andato a spiegare alla Luiss che "Il lavoro oggi è un po' meno cessione di energia meccanica ad ore e sempre più risultato. Per molti anni i ritmi biologici e di vita si sono piegati agli orari fissi, ma con la tecnologia possiamo guadagnare qualche metro di libertà". Le suadenti e alate motivazioni puntavano poi a rinverdire le vetuste "forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa", di cui in seguito tecnici deputati, cioè "economisti e giuslavoristi", dovranno "immaginare il futuro su questo tema". In altri termini, tecnici organici al sistema (a sostituzione dei lavoratori titolari dell'erogazione lavorativa e destinatari della modifica delle condizioni lavorative) manovreranno queste ultime a favore dei datori di lavoro!

Dallo stesso quotidiano si apprende ancora che Maurizio Del Conte, docente alla Bocconi di diritto del lavoro, consulente di Palazzo Chigi e coautore del Jobs Act, presidente dell'ANPAL (nuova agenzia di collocamento) ha incentivato poi, a supporto del Ministro, il "lavoro agile" riferendosi all'attuale Legge di Stabilità.

In questa "ci sono norme per la contrattazione di produttività, premiata con l'aliquota secca del 10% fino a un tetto di 2.000 euro per la produttività partecipata che non è la partecipazione

agli utili ma organizzativa. I lavoratori decidono con l'azienda come ottenere incrementi di produttività, quando e quanto premiarli. Una novità che vogliamo estendere anche al lavoro agile”...

Il lavoro agile non è un altro tipo di contratto. Ma un modo nuovo di organizzare il vecchio contratto subordinato che però non va archiviato, ma aggiornato e organizzato in modo diverso. Le aziende devono uscire dallo schema classico delle 40 ore. E' un problema culturale più che sindacale. Cambia il modo di retribuire, perché cambia il modo di lavorare. E se ho lavoratori contenti perché passano più tempo a casa o all'aperto o allungano il weekend, si incentiva la fidelizzazione, dunque la produttività, e i salari crescono. Un cambio di paradigma rispetto alla retribuzione piatta: una quota del lavoro si svolge fuori dallo spazio e dal tempo classici. E i parametri per misurare e retribuire questa quota vengono fissati dall'azienda con i lavoratori. Ma ci arriveremo per gradi.

Adesso proviamo a decodificare questo linguaggio fascinoso e mistificante. Innanzitutto tutti i significati di smart vengono racchiusi entro un concetto di "agilità" che non è chiaro se si riferisce ai datori di lavoro (in vista di maggiori profitti!), o ai lavoratori flessibilizzati, si ipotizza, "a loro piacimento". Non si parla più (pare sia superfluo) dei rapporti di proprietà, ovvero dell'inestanto rapporto di "comando sul lavoro altrui", ancorché dissimulato ma assolutamente presente nelle forme del ricatto esplicitato o dell'imbonimento occultato nei confronti di un lavoro perennemente dipendente dalle condizioni lavorative, unilateralmente gestite dai datori di lavoro. L'apparente cogestione remunerativa viene legittimata tecnicamente. Si evitano così i termini storici e sociali di un tuttora dominante comando capitalistico, modificabile da un'indifferente tecnologia avanzata, che però l'uso capitalistico rende sempre funzionale allo sfruttamento aumentato della forza-lavoro. Obiettivo cui tutto il panegirico precedente tende senza parere.

Al fattore "risultato" il sistema di capitale ha sempre teso. Già nel Capitale di Marx (1867) viene chiaramente detto che per il capitale il salario a tempo è meno vantaggioso di quello a cottimo, cioè a "risultato", perché quest'ultimo, "forma mutata del salario a tempo" (Capitolo I) "tende da un lato a sviluppare l'individualità e con ciò il sentimento della libertà, l'autonomia e l'autocontrollo degli operai, dall'altro a sviluppare la concorrenza fra di loro e degli uni contro gli altri. Esso ha perciò la tendenza ad abbassare il livello medio dei salari mediante l'aumento dei salari individuali al di sopra del livello stesso [...] il capitale non può estendere la giornata lavorativa altro che aumentando l'intensità del lavoro [...]. Variando la produttività del lavoro, una stessa quantità di prodotti rappresenta un tempo di lavoro vario. Quindi varia anche il salario a cottimo, perché esso è l'espressione del prezzo di un determinato tempo di lavoro. Il salario a cottimo viene abbassato nella stessa proporzione in cui cresce il numero degli articoli prodotti durante lo stesso tempo, e quindi diminuisce il tempo di lavoro impiegato per lo stesso articolo. Questo variare del salario a cottimo, in quanto è puramente nominale, provoca costanti lotte tra capitalista e operaio. O perché il capitalista si serve di questo pretesto per abbassare realmente il prezzo del lavoro, o perché l'aumento della forza produttiva del lavoro è accompagnato da un'accresciuta intensità di quest'ultimo. O perché l'operaio prende sul serio l'apparenza del salario a cottimo e crede che gli venga pagato il suo prodotto e non la sua forza-lavoro e quindi si oppone a una riduzione del salario alla quale non corrisponde la riduzione del prezzo di vendita della merce".

"Il salario a cottimo" - continua Marx - "diventa fonte fecondissima di detrazioni sul salario e di truffe capitalistiche. Esso offre al capitalista una misura ben definita dell'intensità del lavoro [...]. Se l'operaio non possiede la capacità media di rendimento (in termini di tempo di lavoro socialmente necessario), se quindi non è in grado di fornire un determinato minimo di opera giornaliera, lo si licenzia [...]. Questa forma costituisce quindi la base tanto del moderno lavoro domestico, quanto di un sistema di sfruttamento e di oppressione gerarchicamente articolato [...]. Da una parte il salario a cottimo facilita l'inserimento di parassiti fra capitalista e operaio salariato, cioè il subaffitto del lavoro. Il guadagno degli intermediari deriva esclusivamente dalla differenza fra il prezzo del lavoro pagato dal capitalista e quella parte di questo prezzo che essi lasciano realmente pervenire all'operaio. Questo sistema si chiama in Inghilterra lo sweating system (sistema del sudore). Dall'altra parte, il salario a cottimo permette al capitalista di concludere con il capo operaio [...]. un contratto per tanti e tanti articoli a un prezzo (e qui probabilmente si instaura la partecipazione organizzativa attuale, con suggerimenti premiabili), per il quale il capo operaio stesso si assume l'arruolamento e il pagamento dei suoi operai au-

siliari. Lo sfruttamento degli operai da parte del capitale si attua qui mediante lo sfruttamento dell'operaio da parte dell'operaio."

Altre testimonianze agli albori del lavoro a cottimo riferiscono che "il lavoro dei garzoni artigiani sarà regolato a giornata o a pezzo [...]. I mastri artigiani sanno all'incirca quanto lavoro gli operai possono compiere in ogni mestiere, e quindi li pagano spesso in proporzione al lavoro che compiono; in tal modo questi garzoni lavorano, nel proprio interesse, quanto più possono, senza alcuna sorveglianza". (Cantillon "Essai sur la nature du commerce en général" Amsterdam 1756).

"Spesso si assumono operai in previsione di un lavoro incerto, talvolta anche immaginario: siccome sono pagati a cottimo, si dice che non si rischia nulla, giacché tutte le perdite di tempo saranno a carico degli operai che non lavorano" (Grégoir "Les typographes devant le tribunal correctionnel de Bruxelles" Bruxelles 1865).

Se non si fraintende, il lavoro misurato sul tempo non scompare (nella fraudolenta "innovazione" da immettere nella legge della regolazione lavorativa) ma viene affiancato, fors'anche con parziali modifiche, da una quantità di lavoro "fuori dal tempo e dallo spazio".

Già qui è necessario chiedere aiuto alla logica (quella del "futuro", evidentemente) per capire come misurare una quantità senza categorie spazio-temporali. E' come chiedere un pezzo di stoffa per un vestito senza disporre di metri o altre unità di misura. Se ne può prendere quanta se ne vuole, fino, si spera, allo stop irato del venditore che se la vede sottrarre tutta.

Dunque, quella forma (in quanto "forma") lavoro salariato (lohnarbeit, non solo arbeit, cioè lavoro) risponde adeguatamente al contenuto del rapporto di capitale. Si fa così giustizia di ogni altro pseudo-criterio, dalla remunerazione del rendimento e dalla partecipazione del lavoratore al risultato dell'impresa, fino alla fruizione di una quota di reddito nazionale, e via armonizzando.

A proposito dell'esigenza che è stata prospettata recentemente ["recentemente" (!) lo scriveva già Marx più di un secolo e mezzo fa nei "Lineamenti"] "talvolta con autocompiacimento, di dare ai lavoratori una certa partecipazione al profitto, non può trattarsi che di un premio speciale, che può raggiungere il suo scopo solo in quanto eccezione alla regola; e in effetti nella prassi normale si limita a una incetta di singoli sorveglianti ecc., nell'interesse del padrone contro l'interesse della sua classe; oppure di impiegati ecc., ossia, in breve, non più al semplice salariato, e quindi nemmeno al rapporto generale; oppure si tratta di una particolare maniera di truffare i salariati trattenendo una parte del loro salario sotto la forma precaria di un profitto che dipende dalla situazione dell'azienda. Ma che questa pretesa contraddica il rapporto stesso risulta dalla semplice riflessione che, se il risparmio del salariato non deve rimanere un semplice prodotto della circolazione (denaro risparmiato che può essere realizzato solo convertendolo prima o poi nel contenuto sostanziale della ricchezza, ossia in godimenti) il denaro accumulato stesso dovrebbe diventare capitale, ossia dovrebbe comprare lavoro, riferirsi al lavoro come valore d'uso. Il risparmio del lavoratore presuppone dunque a sua volta lavoro-che-non-è-capitale, e presuppone che il lavoro sia diventato il suo contrario, cioè non-lavoro. Per diventare capitale, esso presuppone già il lavoro-come-non-capitale di fronte al capitale; insomma, il ristabilimento dell'antitesi, che deve essere soppressa in un punto, in un altro punto. Se dunque già nel rapporto originario l'oggetto e il prodotto dello scambio del lavoratore (come prodotto dello scambio semplice esso non può essere altro prodotto che questo) non fossero il valore d'uso, i mezzi di sussistenza, la soddisfazione del bisogno immediato, la sottrazione dalla circolazione dell'equivalente in essa introdotto per distruggerlo mediante il consumo, allora il lavoro si contrapporrebbe al capitale non come lavoro, non come non-capitale, ma come capitale. Ma anche il capitale non può contrapporsi al capitale se al capitale non si contrappone il lavoro, giacché il capitale è capitale solo in quanto non-lavoro; in questa relazione antitetica. Ossia, verrebbe negato il concetto e il rapporto del capitale stesso".

E' bene perciò chiarire che il lavoro (o, più correttamente, l'uso della forza-lavoro, di questa merce venduta ad altri) è divenuto organicamente dipendente per tutto il tempo stabilito, senza altri limiti o eccezioni, da colui che lo ha acquistato, cioè il padrone (qui il borghese capitalista, l'imprenditore...) e pertanto non ha nulla a che vedere con la supposta "partecipazione azionaria" dei dipendenti, tanto di moda e diffusa nella socialdemocrazia tedesca e sancita definitivamente nel congresso di Bad Godesberg del 1959 con quell'abbandono del marxismo che,

dopo il programma di Erfurt del 1891, segnò l'instancabile assillante cammino intrapreso per primo da Eduard Bernstein con il suo revisionismo, sempre perdente a parole nel suo partito, di rincorsa al sistema capitalistico borghese fino a riuscire ad arrivare comunque al tracollo del marxismo nei partiti socialisti europei con la resa di Bad Godesberg. Si capisce, dunque, come si sia giunti all'annichilimento della classe lavoratrice.

Annichilimento realizzatosi, ora è quasi due secoli, mediante mezzi di produzione di proprietà capitalistica a tecnologia costantemente rinnovatasi, che utilizzano maggiormente il lavoratore in modo sempre più invisibilmente raffinato. Il lavoro vivo, ovvero la forza-lavoro in generale dei lavoratori utilizzati, viene risucchiato entro il valore in generale appropriato dal capitale, ed in esso si trasforma senza più apparire come in origine. Così incorporata al capitale che si "autovalorizza", l'energia vitale dei lavoratori scompare anche nei tempi della sua erogazione essendo divenuta, per il solo arbitrio del "diritto proprietario" del capitale, valore conservato e maggiorato nell'oggettivazione alienata del capitale.

Realtà già in atto di fabbriche digitali si trovano presso Vodafone Italia, alla FCA di Pomigliano, alla Sevel (produce il Ducato), alla ZF Padova, ecc. dove si lavora con margini di autonomia, anche a distanza, con flessibilità orarie in entrate e uscite, ecc. Le modifiche funzionali alle innovazioni sono forme di un progresso produttivo sollecitato dal sistema di capitale, tale progresso oggettivo non necessita però, in prospettiva, della direzione capitalistica che ne aliena e distorce l'utilità sociale. Il lavoro è sempre quello socialmente necessario, cioè calcolabile in base ai tempi di una tecnologia generalmente affermatasi come più conveniente per chi l'ha promossa. Il tempo quindi non può essere abolito in nessuna alchimia politica, essendo la misura dell'intensità lavorativa richiesta. Si vuole solo sottintendere, o non mostrare, che il tempo di lavoro tende sempre più a coincidere con il tempo di vita, e che quest'ultima deve essere funzionale solo al bene lavoro nella sua crescente rarefazione.

La specificità della merce forza-lavoro è che anche se venduta, appropriata, trasformata e apparentemente perduta, rimane comunque attaccata al suo portatore, come una malattia incurabile (per il capitale!). Questo portatore è anche portatore di bisogni materiali inestinguibili strutturalmente antitetici a quelli capitalistici, tendenzialmente infiniti rispetto alla concentrazione limitata dei capitali. Di fronte al bisogno estremo della vita di una classe marginalizzata o resa superflua, ma che nell'esproprio si ingrandisce in termini planetari, l'autonomia da questo potere dialetticamente distruttivo sempre localizzato, nazionalizzato, regionalizzato, ecc. potrebbe configurarsi con la necessità di uno tsunami incontenibile e senza appuntamento.

MORTI BIANCHE IN ITALIA: BILANCIO SIMILE AD UN SANGUINOSO CONFLITTO

Da Vega Engineering

<http://www.vegaengineering.com>

15 gennaio 2016

Mauro Rossato

1.000 MORTI SUL LAVORO: IL BILANCIO DELLE VITTIME PIU' SIMILE A QUELLO DI UN SANGUINOSO CONFLITTO CHE ALLA QUOTIDIANITA' LAVORATIVA DI UN PAESE CIVILE. A FINE NOVEMBRE 2015 PIU' DI 1.000 MORTI SUL LAVORO. 800 QUELLE AVVENUTE IN OCCASIONE DI LAVORO IN AUMENTO DEL 17 PER CENTO RISPETTO AL 2014 E SONO 280 QUELLE REGISTRATE IN ITINERE (+ 19 PER CENTO).

Sembra il tragico bilancio di un sanguinoso conflitto, mentre è il drammatico resoconto della quotidianità lavorativa nel nostro Paese: più di mille morti in 11 mesi nel 2015 (1.080 per la precisione).

E sono 800 le vittime che hanno perso la vita in occasione di lavoro da gennaio a novembre 2015 (+ 17 per cento rispetto al 2014) e 280 quelle decedute a causa di un infortunio in itinere (+ 19 per cento).

Un incremento significativo quello evidenziato dall'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering (sulla base di dati INAIL) che non lascia spazio a speranze di risoluzione per un fenomeno che pone l'Italia in cima alla graduatoria europea (fonte Eurostat) degli infortuni mortali nei luoghi di lavoro.

"Una maglia nera tragica per un Paese che evidentemente non è abbastanza civile da intervenire con i giusti mezzi per invertire la tragica tendenza all'aumento delle morti sul lavoro" – sottolinea Mauro Rossato, Presidente dell'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro Vega Engineering di Mestre – "Le istituzioni devono essere più visibili e presenti. Servono più controlli, pene certe e processi più veloci per gli evasori della sicurezza sul lavoro. Perché senza tali premesse nessuna inversione di rotta o di tendenza sarà possibile".

E nel frattempo è sempre la Lombardia a far registrare il più elevato numero di vittime in occasione di lavoro (115); seguono: la Campania (78), la Toscana (74), il Lazio (71), il Veneto (64), l'Emilia Romagna (62), il Piemonte (60), la Sicilia (55), la Puglia (52). E poi ancora: le Marche (26), l'Abruzzo (25), l'Umbria (22), il Trentino Alto Adige (18), la Liguria (17), la Calabria (16), il Friuli Venezia Giulia (13), la Sardegna (12), il Molise e la Basilicata (10). Mentre l'indice di rischio più elevato rispetto alla popolazione lavorativa viene registrato in Molise (100,5 contro una media nazionale di 35,7). Seguono Umbria (61,4) e Basilicata (55,5).

Il settore più colpito dalle morti sul lavoro è quello delle Costruzioni con 117 vittime pari al 14,6 per cento del totale degli infortuni mortali sul lavoro. Seguito dalle Attività manifatturiere (98 decessi) e dal Trasporto e magazzinaggio (83).

Più della metà delle vittime rilevate in occasione di lavoro aveva un'età compresa tra i 45 e i 64 anni (485 morti).

Le donne che hanno perso la vita nei primi 11 mesi dell'anno in occasione di lavoro sono state 42. Gli stranieri deceduti sul lavoro sono 125 pari al 15,6 per cento del totale.

La provincia in cui si conta il maggior numero di infortuni mortali è Roma (44) seguita da Milano (34), Napoli (30), Bari (22), Torino (21), Brescia (20), Perugia (17).

Cosa stiamo aspettando?!

Le statistiche delle morti sul lavoro dell'Osservatorio Sicurezza Lavoro Vega Engineering aggiornate al 30 novembre 2015 sono scaricabili all'indirizzo:

<http://www.vegaengineering.com/dati-osservatorio/allegati/Statistiche-morti-lavoro-Osservatorio-sicurezza-lavoro-Vega-Engineering-30-11-2015.pdf>

I dati relativi all'incidenza delle morti sul lavoro sulla popolazione occupata delle Province dell'Osservatorio Sicurezza Lavoro Vega Engineering aggiornati al 30 novembre 2015 sono scaricabili all'indirizzo:

<http://www.vegaengineering.com/dati-osservatorio/allegati/Incidenze-morti-lavoro-popolazione-occupata-Province-Osservatorio-Vega-Engineering-30-11-15.pdf>

CASSAZIONE: SE LA SICUREZZA NON E' GARANTITA, IL DIPENDENTE PUO' RIFIUTARSI DI LAVORARE E DEVE ESSERE PAGATO

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

01 febbraio 2016

di Sestilio Staffieri

Quando il datore di lavoro è inadempiente agli obblighi di sicurezza sul lavoro, è legittimo il rifiuto della prestazione lavorativa e si conserva il diritto alla retribuzione

Il datore di lavoro è obbligato, a mente dell'articolo 2087 del Codice Civile, ad assicurare condizioni di lavoro idonee a garantire la sicurezza delle lavorazioni ed è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Per la giurisprudenza della Suprema Corte (vedi la recentissima Sentenza n. 836/2016 del 19/01/16), la violazione di tale obbligo legittima i lavoratori a non eseguire la prestazione, eccedendo l'inadempimento altrui.

La protezione, anche di rilievo costituzionale, dei beni presidiati dall'articolo 2087 del Codice Civile postula meccanismi di tutela delle situazioni soggettive potenzialmente lese in tutte le forme che l'ordinamento conosce.

Dunque, per garantire l'effettività della tutela in ambito civile, si può ricorrere non solo alle azioni volte all'adempimento dell'obbligo di sicurezza o alla cessazione del comportamento lesivo ovvero a riparare il danno subito, ma anche al potere di autotutela contrattuale rappresentato dall'eccezione di inadempimento, rifiutando l'esecuzione della prestazione in ambiente nocivo soggetto al dominio dell'imprenditore.

E' stato altresì statuito che in caso di violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 del Codice Civile, non solo è legittimo, a fronte dell'inadempimento altrui, il rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, ma costui conserva, al contempo, il diritto alla retribuzione in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore.

La Sentenza n. 836/2016 del 19/01/16 della Corte di Cassazione è scaricabile all'indirizzo: <http://www.ipsoa.it/~media/Quotidiano/2016/01/20/Assenza-di-misure-di-sicurezza--rifiuto-al-lavoro-lecito-con-conservazione-dello-stipendio/836-16%20pdf.pdf>

QUALI SONO I DIRITTI E GLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI?

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

28 gennaio 2016

Informazioni sui diritti e obblighi dei lavoratori con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro.

Gli obblighi e i diritti personali, patrimoniali, sindacali e alla sicurezza. Gli obblighi normati dagli articolo 20 e 21 del D.Lgs. 81/08.

L'articolo 2 del D.Lgs. 81/08 definisce il "lavoratore" come persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. E, sempre nell'articolo 2, sono indicate le altre figure (socio lavoratore di cooperativa o di società, soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi, ecc.) equiparabili al lavoratore così definito.

Al di là della definizione della normativa quali sono tuttavia i diritti e gli obblighi dei lavoratori? Per rispondere a questa domanda possiamo sfogliare la guida prodotta dall'Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario (EBINTER), dal titolo "Datori di lavoro e lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all'apparato sanzionatorio", una guida che fa riferimento non solo al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche al contenuto di diversi Accordi/Intese (Confindustria, settore artigiano, pubblica amministrazione, commercio, ecc.).

Dopo aver riportato la definizione di lavoratore, il documento ricorda i quattro principali gruppi di diritti che spettano al lavoratore.

Il primo gruppo affrontato è il diritto alla sicurezza:

Infatti i lavoratori hanno il diritto:

- di astenersi (salvo casi eccezionali e su motivata richiesta) dal riprendere l'attività lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato;
- di allontanarsi (in caso di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato) dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, senza subire pregiudizi o conseguenze per il loro comportamento;
- di prendere, in caso di pericolo grave ed immediato nella impossibilità di contattare un superiore gerarchico o un idoneo referente aziendale, misure atte a scongiurarne le conseguenze, senza subire pregiudizi per tale comportamento, salvo che questo sia viziato da gravi negligenze;
- di essere sottoposti a visite mediche personali qualora la relativa richiesta sia giustificata da una connessione, documentabile, con rischi professionali.

Il documento si sofferma poi anche su altri tre gruppi di diritti:

diritti patrimoniali: sono quelli che riguardano gli aspetti economici della retribuzione e del trattamento di fine rapporto; la retribuzione è un diritto inscindibile dall'attività lavorativa prestata, essa deve avvenire secondo predeterminate scadenze ed inderogabilmente e il salario dev'essere proporzionale al lavoro svolto, sufficiente da garantire la sussistenza al lavoratore e alla sua famiglia, e uguale tra uomini e donne;

diritti personali che riguardano l'integrità fisica e la salute: il datore di lavoro deve infatti garantire un ambiente sicuro e periodicamente controllato; spettano al lavoratore periodi di riposo, quotidiano, settimanale e festivo; è essenziale che il lavoratore sia adibito a mansioni per le quali ha sufficienti competenze, in modo tale che non corra rischi per inesperienza; il lavoratore ha inoltre il diritto di conservare il proprio posto di lavoro in caso di malattia, infortunio, servizio militare, gravidanza e puerperio; è garantita al lavoratore l'assoluta libertà d'opinione, la possibilità di adempiere a funzioni pubbliche, attività ricreative ed assistenziali;

diritti sindacali: ogni lavoratore può, se lo ritiene opportuno, esercitare l'attività sindacale e parteciparvi sul luogo di lavoro; può scioperare e affiggere in locali aziendali qualsivoglia mani-

festo per lo svolgimento dell'attività sindacale; tra questi diritti rientra certamente quello di nominare un rappresentante per la sicurezza (RLS).

Il documento si sofferma ampiamente sulla normativa e sulle regole relative alle elezioni dei RLS, sia con riferimento alle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 lavoratori, sia alle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori. Vengono poi presentati nel dettaglio i compiti e i diritti dei RLS.

Veniamo ora agli obblighi dei lavoratori che, in questo caso, possono essere classificati in cinque distinti gruppi:

- prestare la propria attività lavorativa: il lavoratore è tenuto ad adempiere unicamente a quanto sia previsto nel suo contratto individuale, mansioni extra non sono accettabili; qualora esse siano svolte lo saranno a discrezione e scelta del lavoratore; qualora esso si rifiuti non sono tollerabili rinvase da parte del datore di lavoro; se esse dovessero verificarsi, il lavoratore dipendente può tranquillamente rivolgersi alle autorità competenti; inoltre va precisato che l'attività lavorativa può essere svolta unicamente dalla persona intestataria del contratto, non è possibile delegare altre persone affinché adempiano ai propri compiti; il contratto di lavoro può avere come unico fine quello di essere suscettibile di valutazione economica, ossia che disponga a seguito dell'attività un giusto corrispettivo in denaro; il lavoro può essere svolto unicamente nel luogo stabilito dal contratto, nel sito ove l'attività per sua natura debba essere esplicata;
- obbligo di diligenza: consiste in tutte le dovute accortezze che ogni persona corretta deve far proprie; la prestazione lavorativa deve essere per contratto adempiuta con la necessaria attenzione e precisione; maggiori saranno le responsabilità dell'attività richiesta dall'impresa e maggiore sarà il peso della diligenza; si pensi per esempio a un dottore, una mancanza di attenzione compiuta da esso causerebbe gravi danni al paziente; si comprende bene in tal caso quanto sia importante quest'obbligo contrattuale;
- obbligo d'obbedienza: consiste nel dover compiere quanto dispone il datore di lavoro o chi ne fa le veci; è importante osservare le direttive date ed esplicarne nel modo migliore possibile;
- obbligo di fedeltà: si tratta di un dovere che si perpetua per un tempo ragionevole anche a seguito della conclusione della dipendenza per l'attività lavorativa; consiste sostanzialmente nel dover tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne gli interessi; si parla in tal caso di divieto di concorrenza ed obbligo di riservatezza;
- obblighi di sicurezza: ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro; in aggiunta, è prescritto espressamente ai lavoratori di usare correttamente, in conformità alle istruzioni e alla formazione ricevute, i dispositivi di sicurezza, tanto collettivi che individuali, e gli altri mezzi di protezione, di segnalazione e di controllo; tale obbligo si estende anche all'uso di macchinari, apparecchiature, utensili, sostanze e preparati pericolosi al fine di evitare che una loro utilizzazione inappropriata possa arrecare pregiudizi per la salute e la sicurezza degli altri dipendenti e delle persone eventualmente presenti nel luogo di lavoro.

Concludiamo riportando il contenuto di una scheda di sintesi del documento relativa agli obblighi del lavoratore con riferimento esclusivo all'articolo 20 e 21 del D.Lgs. 81/08:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (articolo 20, comma 1);
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 20, comma 2, lettera a));
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale (articolo 20, comma 2, lettera b));
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza (articolo 20, comma 2, lettera c));
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione (articolo 20, comma 2, lettera d));

- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (articolo 20, comma 2, lettera e));
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo (articolo 20, comma 2, lettera f));
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori (articolo 20, comma 2, lettera g));
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro (articolo 20, comma 2, lettera h));
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. 81/08 o comunque disposti dal medico competente (articolo 20, comma 2, lettera i));
- esporre (nel caso che svolgano attività in regime di appalto o subappalto) apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro; tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto (articolo 20, comma 3);
- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/08;
- per i lavoratori autonomi, munirsi di dispositivi di protezione individuale e utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III del D.Lgs. 81/08 (articolo 21, comma 1, lettera b)).

Il documento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Terziario "Datori di lavoro e lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all'apparato sanzionatorio" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131220_guida_sicurezza_Datori_di_lavoro.pdf

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO SECONDO IL NUOVO CODICE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

28 gennaio 2016

Il nuovo Codice di prevenzione incendi riporta precise indicazioni sulla gestione della sicurezza antincendio.

La prevenzione degli incendi, il registro dei controlli, il piano per il mantenimento del livello di sicurezza e la preparazione all'emergenza.

Alla Gestione della Sicurezza Antincendio (GSA), una misura antincendio organizzativa e gestionale che deve garantire, nel tempo, un adeguato livello di sicurezza dell'attività in caso di incendio, è dedicato un capitolo del documento "Norme tecniche di prevenzione incendi" allegato al nuovo "Codice di prevenzione Incendi", il Decreto del Ministero dell'Interno del 3 agosto 2015 recante "Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139" (entrato in vigore il 18 novembre 2015).

Presentiamo quindi le indicazioni relative alla gestione della sicurezza nell'attività in esercizio.

Dopo aver ricordato che una corretta gestione della sicurezza antincendio durante l'esercizio dell'attività contribuisce all'efficacia delle altre misure antincendio adottate, il Codice indica che tale gestione della sicurezza deve prevedere almeno:

- la riduzione della probabilità di insorgenza di un incendio e la riduzione dei suoi effetti, adottando misure di prevenzione incendi, buona pratica nell'esercizio, manutenzione, e inoltre: informazioni per la salvaguardia degli occupanti; se si tratta di attività lavorativa, formazione ed informazione del personale (secondo quanto riportato nel paragrafo S.5.6.1 dell'allegato);
- il controllo e manutenzione di impianti e attrezzature antincendio (secondo quanto riportato nei paragrafi S.5.6.2, S.5.6.3 e S.5.6.4 dell'allegato);
- la preparazione alla gestione dell'emergenza, tramite l'elaborazione della pianificazione d'emergenza, esercitazioni antincendio e prove d'evacuazione periodiche (secondo quanto riportato nel paragrafo S.5.6.5 dell'allegato).

Inoltre in relazione alla prevenzione degli incendi, la riduzione della probabilità di incendio deve essere svolta in funzione delle risultanze dell'analisi del rischio incendio condotta durante la fase progettuale.

Si riportano, a titolo esemplificativo, alcune azioni elementari per la prevenzione degli incendi:

- pulizia dei luoghi e ordine ai fini della riduzione sostanziale della probabilità di innesco di incendi (ad esempio riduzione delle polveri, dei materiali stoccati scorrettamente o al di fuori dei locali deputati, ecc.) e della velocità di crescita dei focolari (ad esempio la stessa quantità di carta correttamente archiviata in armadi metallici riduce la velocità di propagazione dell'incendio);
- verifica della disponibilità di vie d'esodo sgombre e sicuramente fruibili;
- verifica della corretta chiusura delle porte tagliafuoco nei varchi tra compartimenti;
- riduzione degli inneschi (una nota nel documento indica che siano identificate e controllate le potenziali sorgenti di innesco, quali ad esempio uso di fiamme libere non autorizzato, fumo in aree ove sia vietato, apparecchiature elettriche malfunzionanti o impropriamente impiegate, ecc.);
- riduzione del carico di incendio (una nota ricorda che le conseguenze di un eventuale incendio possono essere ridotte limitando le quantità di materiali combustibili presenti nell'attività al minimo indispensabile per l'esercizio);
- sostituzione di materiali combustibili con velocità di propagazione dell'incendio rapida, con altri con velocità d'incendio più lenta (una nota segnala che a parità di qualità dei fumi prodotti, ciò consente di allungare il tempo disponibile per l'esodo degli occupanti);
- controllo e manutenzione regolare dei sistemi, dispositivi, attrezzature e degli impianti rilevanti ai fini antincendi;
- contrasto degli incendi dolosi, migliorando il controllo degli accessi e la sorveglianza, senza che ciò possa limitare la disponibilità del sistema d'esodo;

- gestione dei lavori di manutenzione; il rischio d'incendio aumenta notevolmente quando si effettuano lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, in quanto possono essere: condotte operazioni pericolose (ad esempio lavori a caldo), temporaneamente disattivati impianti di sicurezza, temporaneamente sospesa la continuità di compartimentazione, impiegate sostanze o miscele pericolose (ad esempio solventi, colle, ecc.): tali sorgenti di rischio aggiuntive, generalmente non considerate nella progettazione antincendio iniziale, devono essere specificamente affrontate (ad esempio se previsto nel DUVRI di cui al D.Lgs. 81/08);
- in attività lavorative, formazione e informazione del personale ai rischi specifici dell'attività, secondo la normativa vigente;
- mantenimento delle vie d'esodo delle attività sgombrare e sicuramente fruibili.

Veniamo ora a quanto indicato relativamente al registro dei controlli.

Secondo il nuovo Codice ove previsto dalla soluzione progettuale individuata, il responsabile dell'attività deve predisporre, con le modalità previste dalla normativa vigente, un registro dei controlli periodici dove siano annotati:

- i controlli, le verifiche, gli interventi di manutenzione su sistemi, dispositivi, attrezzature e le altre misure antincendio adottate;
- le attività di informazione, formazione e addestramento, ai sensi della normativa vigente per le attività lavorative;
- le prove di evacuazione.

Questo registro deve essere mantenuto costantemente aggiornato e disponibile per il controllo da parte degli organi di vigilanza.

Sono fornite anche indicazioni sul piano per il mantenimento del livello di sicurezza antincendio.

Si indica che ove previsto dalla soluzione progettuale individuata, il responsabile dell'attività deve curare la predisposizione di un piano finalizzato al mantenimento delle condizioni di sicurezza, al rispetto dei divieti, delle limitazioni e delle condizioni di esercizio. E sulla base del profilo di rischio dell'attività e delle risultanze della progettazione, il piano deve prevedere:

- le attività di controllo per prevenire gli incendi secondo le disposizioni vigenti;
- la programmazione dell'attività di informazione, formazione e addestramento del personale addetto alla struttura, comprese le esercitazioni all'uso dei mezzi antincendio e di evacuazione in caso di emergenza, tenendo conto dello specifico profilo di rischio dell'attività;
- la specifica informazione agli occupanti;
- i controlli delle vie di esodo, per garantirne la fruibilità, e della segnaletica di sicurezza;
- la programmazione della manutenzione, secondo le disposizioni vigenti, dei sistemi e impianti ed attrezzature antincendio;
- la pianificazione della turnazione degli addetti antincendio in maniera tale da garantire l'attuazione del piano di emergenza in ogni momento.

Si ricorda poi che il controllo e la manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio devono essere effettuati nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, secondo la regola dell'arte in accordo alle norme e documenti tecnici pertinenti e al manuale di uso e manutenzione dell'impianto e dell'attrezzatura. E il manuale di uso e manutenzione dell'impianto e delle attrezzature antincendio è predisposto secondo la vigente normativa ed è fornito al responsabile dell'attività.

Si ricorda, a questo proposito, che la manutenzione sugli impianti e sulle attrezzature antincendio è svolta da personale esperto in materia, sulla base della regola dell'arte, che garantisce la corretta esecuzione delle operazioni svolte.

Infine si affronta il tema delle emergenze.

In particolare la preparazione all'emergenza, nell'ambito della gestione della sicurezza antincendio, si esplica tramite:

- pianificazione delle procedure da eseguire in caso d'emergenza, in risposta agli scenari incidentali ipotizzati;
- nelle attività lavorative con la formazione e addestramento periodico del personale all'attuazione del piano d'emergenza, prove di evacuazione; la frequenza delle prove di attuazione del piano di emergenza deve tenere conto della complessità dell'attività e dell'eventuale sostituzione del personale impiegato.

Il Decreto del Ministero dell'Interno 3 agosto 2015 "Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi, ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Legislativo 8 marzo 2006, n. 139" è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/08/20/15A06189/sg>

ABROGAZIONE DEL REGISTRO INFORTUNI: RAGIONIAMOCI

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

02 febbraio 2016

di Pietro Ferrari

Commissione salute e sicurezza sul lavoro CGIL FILCAMS-Brescia

Il registro era uno strumento fondamentale di verifica sull'efficacia della politica aziendale di prevenzione. Come sostituirlo?

Il D.Lgs. 151/15, l'ultimo dei quattro Decreti attuativi del Jobs Act (cosiddetto "Decreto semplificazione"), col suo articolo 21, comma 4, ha abrogato il registro degli infortuni:

"A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente Decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni".

Il Decreto, del 14 settembre 2015, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.221 del 23 settembre; l'abrogazione dell'obbligo è perciò operante dal 23 dicembre 2015.

La storia dell'istituto, da ripercorrere qui brevemente, è abbastanza nota.

Esso è posto per la prima volta con l'articolo 403 del D.P.R. 547/55 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro"):

"Le aziende soggette al presente Decreto devono tenere un registro, nel quale siano annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori dipendenti, che comportino una assenza dal lavoro superiore ai tre giorni compreso quello dell'evento.

Su detto registro, che deve essere conforme al modello stabilito con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione di cui all'articolo 393, devono essere indicati oltre al nome, cognome e qualifica professionale dell'infortunato, la causa e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il registro infortuni deve essere tenuto a disposizione degli Ispettori del lavoro sul luogo di lavoro".

Successivamente, l'articolo 4, comma 5, lettera o) del D.Lgs. 626/94 confermerà l'obbligo; pur all'interno della problematica titolazione che poneva tale obbligo in capo anche al dirigente e al preposto:

"Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto che esercitano, dirigono o sovrintendono le attività indicate all'articolo 1, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, adottano le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori ed in particolare [...] tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento [...]".

L'incongruenza verrà superata con l'articolo 3, comma 5, del D.Lgs. 242/96 ("Modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"):

"L'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 626/1994, è sostituito dal seguente:

Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare [...] tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno [...]".

Frattanto la sanzione, di natura penale nel D.P.R. 547/55 (reato contravvenzionale, punito secondo l'articolo 389, lettera c), con l'ammenda da lire 59.000 a lire 100.000) era stata trasformata in illecito amministrativo dal D.Lgs. 626/94.

Il D.Lgs. 626 esce il 19 settembre 1994 (in Gazzetta Ufficiale n.265 del 12 novembre). Non passano tre mesi e, con mirabilia coordinatoria non estranea al nostro legislatore, il D.Lgs. 758/94 del 19 dicembre 1994 ("Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro"; in Gazzetta Ufficiale n.21 del 26 gennaio 1995) interviene a stabilire che:

"Il primo comma dell'articolo 389 [Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti] del Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è così modificato:

c) nella lettera c) [che interessava anche l'articolo 403, ovvero la tenuta del registro degli infortuni], le parole: 'con l'ammenda da lire 250.000 a lire 500.000' sono sostituite con le seguenti: 'con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni'.

Da allora trascorrono una quindicina di mesi prima che il sopra citato D.Lgs. 242/96, nell'allargare l'obbligo di registrazione agli "infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.", ri-confermi tranquillamente la sanzione (sanzione amministrativa pecuniaria da lire un milione a lire sei milioni) stabilita nel D.Lgs. 626/94, all'articolo 89 ("Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti").

Il D.Lgs. 81/08, all'articolo 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente), comma 1, lettera r), mantiene implicitamente l'obbligo del Registro infortuni, riconoscendone al comma 1-bis la natura transitoria:

"L'obbligo [nuovo] di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del Decreto di cui all'articolo 8, comma 4. [istituzione del SINP]".

Dove l'articolo 8 (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) specifica che:

"E' istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro [...]. Con decreto del Ministro del lavoro, [...] da adottarsi entro 180 giorni dalla data dell'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, vengono definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati [...]".

Ne conferma invece l'attualità insieme alla natura transitoria l'articolo 53, comma 6:

"Fino ai sei mesi successivi all'adozione del Decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, [SINP] del presente Decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni".

Con l'articolo 55 (Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente), comma 5, il D.Lgs. 81/08 torna ad applicare la sanzione amministrativa.

Avendo stabilito i diversi fini della comunicazione (statistico quello relativo all'assenza per almeno un giorno, escluso quello dell'evento; assicurativo quello relativo "agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni"), applica le diverse sanzioni:

"Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

[...];

con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni [...];

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno [...]."

A quasi otto anni di distanza, il SINP non è ancora stato costituito, anche se operativamente già sono attivi una serie di canali intercomunicativi che esso doveva assicurare.

Ricordiamo che, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. 81/08, il SINP doveva essere istituito "al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali [...] e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate".

A conclusione di questo rapido excursus, e di specifica importanza al prosieguo del ragionamento, va ricordato che il D.Lgs. 626/94 stabiliva esplicitamente all'articolo 19 (Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza), comma 5, il diritto del RLS alla consultazione del registro:

"Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro".

E al comma 1, lettera e) del medesimo articolo, stabiliva che il RLS "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali".

La legge di delega, Legge 3 agosto 2007, n. 123 ("Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in

materia”), articolo 3, comma 1, lettera e), deciderà addirittura l’obbligo di consegna del registro infortuni al RLS:

“Al Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:

e) all’articolo 19, il comma 5 è sostituito dal seguente:

“5. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l’espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all’articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all’articolo 4, comma 5, lettera o)”.

Con l’attuazione della delega da parte del D.Lgs. 81/08, abbiamo visto, l’istituto assume carattere transitorio, in attesa della costituzione del SINP. Eppure il legislatore del 2008/2009 si pone il problema del diritto di accesso al registro da parte del RLS, e lo risolve con l’articolo 18, comma 1, lettera o): “[...] consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r) [...]”, cioè ai dati relativi agli infortuni sul lavoro oggetto della trasmissione in via telematica all’INAIL.

Esso inoltre, nell’articolo 50 (Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), comma 1, lettera e), pone la medesima disposizione del D.Lgs. 626/94: “[...] riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente [...] agli infortuni”.

Entrando ora nel vivo della problematica, pare evidente la “prova muscolare” dell’attuale legislatore, anche nella formulazione secca dell’articolo 21, comma 4, del cosiddetto “Decreto semplificazione”.

Tuttavia, un approccio basato su ragionevolezza dovrà riconoscere che le derivazioni da tale norma potranno avere ricadute positive, ad esempio nella pratica degli Organi di vigilanza.

Ciò che invece pare non esser stato considerato (ed è precisamente il compito che si era posto il legislatore delegante del 2007) è che la consultazione del registro degli infortuni rappresenta parte essenziale della “cassetta degli attrezzi” del RLS. Rappresenta cioè uno strumento fondamentale di verifica sull’efficacia della politica aziendale di prevenzione.

Suonano perciò poco comprensibili, e paiono non proprio lungimiranti, certi giubili immediatamente successivi all’emanazione del provvedimento e relativi alla soppressione di “un adempimento da più parti ritenuto ormai inutile”.

Seguiti, nella logica del “niente prigionieri”, da considerazioni del tipo: poiché il D.P.R. 547/55, il D.Lgs. 626/94 e lo stesso D.Lgs. 81/08 fanno riferimento all’obbligo di “tenere” il registro degli infortuni, dovrà conseguire che il datore di lavoro sia sollevato dall’obbligo non solo, dopo il 23 dicembre 2015, di istituirlo ma anche di conservarlo, di mantenerlo in quanto “storico” degli eventi accaduti prima dell’abrogazione.

Fortunatamente, a fare un po’ di chiarezza è intervenuta la Circolare INAIL n. 92 del 23 dicembre 2015. INAIL che, non scordiamo, ai sensi dell’articolo 8, comma 3 del D.Lgs. 81/08, è il deputato gestore del SINP (e gestore in atto delle parti, di quello, già concretamente operative).

Detta Circolare afferma esplicitamente: “Resta inteso che gli infortuni avvenuti in data precedente a quella del 23 dicembre 2015 saranno consultabili nel registro infortuni abolito dalla norma in esame”.

L’INAIL ha poi tamponato il vuoto regolamentare, rendendo telematicamente disponibile un “cruscotto infortuni” “nel quale sarà possibile consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015”. In tal senso l’INAIL ha predisposto un “Manuale utente” per l’accesso e la ricerca al/nel servizio informatico dell’Istituto.

L’obbligo di conservazione del registro infortuni vale per quattro anni a decorrere dall’ultima registrazione o, se non si sono verificati infortuni, dalla data di vidimazione (oppure di istituzione, in quelle Regioni che avevano già eliminato l’obbligo di vidimazione).

Ovviamente, con l’abrogazione del registro infortuni nulla cambia rispetto all’obbligo del datore di lavoro di denunciare all’INAIL gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d’opera, come previsto dall’articolo 53 del D.P.R. 1124/65 (Testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), modificato dal D.Lgs. 151/15 articolo 21 comma 1, lettera b).

Peraltro, come richiama il D.Lgs. 81/09 all'articolo 18, comma 1, lettera r) seconda parte: "l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;"

Tale articolo, come modificato dal D.Lgs. 151/15, dispone che "Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni [...]. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio".

Il "cruscotto infortuni" INAIL sarà accessibile solamente da:

- ispettori delle ASL;
- ispettori dell'INAIL;
- ispettorato nazionale del lavoro c/o le DTL (Direzioni Territoriali del Lavoro).

Ciò potrà certo concorrere, come accennato, al miglioramento dell'attività ispettiva e consulenziale, significativamente depauperata nel corso degli anni.

Ciò che qui si rileva è che anche in questo caso il RLS viene privato di uno strumento necessario alla verifica e proposizione che la legge espressamente gli assegna: "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente [...] agli infortuni [...]", "promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori" (articolo 50, comma 1, lettere e) e h) del D.Lgs. 81/08).

Sotto questa luce, la norma in esame si pone senza dubbio in conflitto con le previsioni del D.Lgs. 81/08. Segnatamente, con quelle appena indicate dell'articolo 50 e insieme con l'obbligo di consentire al RLS l'accesso ai dati infortunistici, stabilito dall'articolo 18, comma 1, lettera o) seconda parte (vedi sopra).

E' evidente la necessità di un intervento riequilibratore.

In tal senso, una proposta molto interessante viene da Gino Rubini di "Diario per la prevenzione".

Scrive Rubini:

"L'atto del Governo sarebbe stato positivo e utile se, in consonanza con l'abrogazione del Registro cartaceo avesse incaricato INAIL di predisporre una piattaforma più evoluta rispetto all'improvvisato 'cruscotto', con programmi di software gestionali adatti a monitorare il fenomeno e a elaborare 'profili aziendali di rischio', usando i dati provenienti dalle notifiche.

La 'semplificazione' sarebbe stata per davvero un passo avanti nella modernizzazione della gestione dei dati per porre sotto governo il fenomeno infortunistico.

Si può ancora rimediare?

Sì, se verrà affidato ad INAIL il compito di predisporre un sistema esperto con il quale i dati delle notifiche vengono elaborati e restituiti in automatico alle aziende, che debbono renderli disponibili anche ai RLS. In questo senso avremmo una vera innovazione che semplifica il lavoro delle aziende senza deprivere della conoscenza dei dati i RLS e i lavoratori interessati".

Sarebbe comunque necessario, e urgente, almeno un chiarimento ministeriale.