

NORMATIVA VIGENTE SULLA SICUREZZA E SULLA SALUTE DEI LAVORATORI

La mancata informazione da parte di aziende, istituzioni e media rende difficile ai lavoratori orientarsi nella complessa materia della sicurezza e della salute.

Cerchiamo pertanto di fare chiarezza in proposito, a partire dalla normativa vigente di tutela dei lavoratori in tale ambito e dei suoi contenuti principali.

LE FONTI

La normativa che si è succeduta negli anni sulla tutela della salute e della sicurezza trae origine, nell'Italia Repubblicana, dall'articolo 41 della Costituzione che sancisce che:

"L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

Tale articolo stabilisce il principio che le ragioni del profitto non possono recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Il legislatore costituente, con questo articolo, ribadisce la priorità dei diritti fondamentali, cioè quelli della sicurezza e della salute, sulle ragioni del profitto.

All'interno del Codice Civile, tale norma base viene dettagliata all'interno dell'articolo 2087, che sancisce che:

"L'imprenditore 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".

Ciò significa che il datore di lavoro deve adottare tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, in base al principio che la sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale che impone al datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione.

In tal modo l'articolo 2087 assegna all'imprenditore la posizione di garante dell'incolumità fisica del lavoratore.

In ambito penalistico poi gli articoli 589 e 590 del Codice Penale, puniscono chi, per colpa, cagiona rispettivamente la morte e lesioni personali a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale, prevedendo l'aggravamento (l'incremento di pena) in caso di violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

IL D.LGS. 81/08 ("TESTO UNICO" SULLA SICUREZZA

In ambito più prettamente specifico in materia di tutela della salute e della sicurezza, ad oggi tutta la normativa in merito (esistente a partire dagli anni '50, passando per il D.Lgs. 626/94), è stata accorpata nel D.Lgs. 81/08 (il cosiddetto "Testo Unico" sulla sicurezza).

Il D.Lgs. 81/08, oltre a disposizioni di carattere specifico nazionale è il recepimento in Italia delle Direttive generali e specifiche emanate dal Parlamento Europeo per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il D.Lgs. 81/08 prevede più sezioni (i cosiddetti Titoli).

Il Titolo I definisce a carattere generale quelli che sono gli obblighi a capo del datore di lavoro (colui che, come abbiamo detto, detiene una posizione di garanzia nei confronti della tutela dei lavoratori), dei suoi dirigenti e preposti, del medico competente, ma anche dei lavoratori e definisce la struttura organizzativa che ogni azienda deve possedere per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I Titoli successivi al I (dal II al XI) trattano invece più nel dettaglio gli obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti relativamente ai rischi specifici delle attività lavorative (ambienti di lavoro, attrezzature, cantieri, agenti pericolosi, ecc.).

In tale ambito, i diritti dei lavoratori per la tutela della propria salute e sicurezza sono definiti dal D.Lgs. 81/08 come obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti.

Datori di lavoro e dirigenti hanno l'obbligo ad adottare misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o la riduzione dei rischi per garantire la tutela della salute e della sicurezza.

L'inosservanza di tali obblighi comporta sanzioni penali previste dal D.Lgs. 81/08 in numerosi articoli e se da tale inosservanza derivano danni ai lavoratori (infortunio, invalidità, morte, malattia), ne deriva la responsabilità penale e civile di datori di lavoro e dirigenti per i danni arrecati (vedi sopra).

Senza poter entrare nel merito di ogni dettato normativo contenuto nel D.Lgs. 81/08 (che conta più di 300 articoli e più di 50 allegati), elenchiamo di seguito gli obblighi principali a capo

di datore di lavoro e dirigenti.

GRATUITA' DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il D.Lgs. 81/08 specifica in maniera molto chiara che le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Ciò significa, ad esempio che:

- le visite mediche di sorveglianza sanitaria e gli eventuali accertamenti specialistici, sono a totale onere finanziario del datore di lavoro;
- le visite mediche e la formazione devono avvenire all'interno del normale orario di lavoro; se ciò non è possibile per motivi organizzativi (lavoro a turni), possono avvenire in orario straordinario retribuito;
- i Dispositivi di Protezione Individuali (scarpe antinfortunistiche, guanti, indumenti di protezione contro agenti insudicianti e/o nocivi) devono essere messi a disposizione del datore di lavoro a suo totale carico, così come eventuali presidi necessari per motivi medici accertati per il singolo lavoratore (ad esempio plantari anatomici per scarpe antinfortunistiche).

Tale principio si applica solo ai lavoratori dipendenti (in qualunque forma), ma non ai lavoratori autonomi.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza e definire e applicare le misure per eliminare tali rischi all'origine (prevenzione), oppure per proteggere i lavoratori da tali rischi (protezione).

In tale valutazione del rischio il datore di lavoro deve tenere conto di condizioni specifiche che possono comportare differenze nei rischi a cui sono sottoposti alcuni lavoratori (stato di gravidanza, età, sesso, provenienza ad altri paesi, tipologia del contratto).

I risultati del processo di valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione, assieme a un programma temporale della loro applicazione, devono essere contenuti in un documento formale (Documento di valutazione dei rischi o DVR).

Il DVR deve contenere inoltre le procedure di lavoro formali per permettere a ogni lavoratore di poter compiere la propria attività, senza lasciare nulla al caso.

Il datore di lavoro è l'unico responsabile della valutazione dei rischi e dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

I lavoratori hanno diritto di ricevere informazioni sui rischi presenti in azienda e su come tutelarsi (istruzioni delle macchine, schede di sicurezza dei prodotti chimici, procedure di lavoro, procedure di emergenza).

I lavoratori hanno il diritto di essere formati per poter svolgere il proprio lavoro in piena salute e sicurezza, nonostante i rischi presenti.

I lavoratori devono cioè sapere come comportarsi durante il lavoro, cosa devono fare e cosa invece non devono fare e perché.

L'informazione e la formazione deve essere comprensibile per tutti i lavoratori, in particolare per quelli non italiani.

SORVEGLIANZA SANITARIA

I lavoratori hanno diritto a una sorveglianza periodica del loro stato di salute, legato ai rischi del loro lavoro.

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria in caso di rischi derivanti da movimentazione manuale dei carichi, rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche naturali o artificiali, agenti chimici, agenti cancerogeni, amianto, agenti biologici, uso prolungato di videoterminali.

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico competente che deve essere nominato dal datore di lavoro.

La sorveglianza sanitaria comprende visite mediche, in genere annuali, e, se necessario, accertamenti clinici e biologici.

La sorveglianza sanitaria serve ad accertare lo stato di salute del lavoratore rispetto ai rischi a cui è sottoposto e a verificare se è idoneo a livello fisico alla mansione a cui è addetto e viene eseguita prima dell'assunzione, periodicamente, in caso di cambio mansione e al termine del

rapporto di lavoro.

Il lavoratore può richiedere una visita medica, per motivi di salute legati al suo lavoro, al di fuori della periodicità prevista dal Medico competente.

Il lavoratore non può rifiutarsi di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria.

Se il lavoratore viene dichiarato non idoneo alla mansione, il datore di lavoro lo deve spostare, se possibile, in altra mansione per la quale egli sia idoneo. Se tale mansione non è disponibile il datore di lavoro può licenziare il lavoratore.

Contro il giudizio del Medico (di idoneità o di non idoneità) il lavoratore può fare ricorso entro 30 giorni alla ASL.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

I lavoratori hanno il diritto di essere tutelati anche in caso di emergenza (incendio, esplosione, terremoto, evento atmosferico eccezionale, infortunio, malore).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le misure di prevenzione per ridurre l'insorgenza di un'emergenza (ad esempio rilevatori di fumo, sistemi di allarme, vie di fuga, strutture antisismiche, procedure di controllo e vigilanza).

Il datore di lavoro ha poi l'obbligo di creare una struttura tecnica e organizzativa e delle procedure per gestire i casi di emergenza.

A tale proposito deve dotare i luoghi di lavoro di attrezzature per la lotta antincendio e la gestione dell'emergenza (estintori, idranti, sistemi di spegnimento automatici, porte tagliafuoco, porte di emergenza) in funzione del rischio e secondo norme tecniche.

Il datore di lavoro deve poi nominare i dirigenti e i preposti alla gestione delle emergenze, gli addetti al servizio antincendio e di gestione delle emergenze e gli addetti al servizio di primo soccorso.

Il datore di lavoro deve definire delle procedure scritte per la gestione di tutti i tipi di emergenza da parte di tutta l'organizzazione aziendale (Piano di Emergenza Aziendale), di cui devono essere puntualmente informati, formati e addestrati i lavoratori.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I lavoratori hanno il diritto di essere rappresentati presso il datore di lavoro per tutto quanto riguarda la loro salute e sicurezza, da uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli RLS sono eletti dai lavoratori.

Se i lavoratori non eleggono gli RLS, hanno comunque il diritto di essere rappresentati da uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST) designati dalle Organizzazioni sindacali in ambito provinciale.

Gli RLS o gli RLST possono accedere a tutti i luoghi di lavoro, devono essere consultati dal datore di lavoro su tutto quello che riguarda salute e sicurezza, possono esaminare tutta la documentazione aziendale relativa e, se necessario, possono fare ricorso alle autorità competenti (ASL).

Gli RLS o gli RLST si devono fare carico verso il datore di lavoro di tutte le esigenze manifestate dai lavoratori relativamente alla loro salute e sicurezza.

GESTIONE DEI CONTRATTI DI APPALTO

I lavoratori di più ditte che, a seguito di contratto di appalto, lavorano contemporaneamente nello stesso luogo hanno il diritto di essere tutelati anche dai rischi presenti in luoghi di lavoro a loro sconosciuti e/o che derivano dall'interferenze tra le varie ditte.

Il datore di lavoro committente deve verificare l'idoneità alla gestione della salute e della sicurezza delle ditte appaltate e deve segnalare alle ditte appaltate i rischi dell'ambiente di lavoro in cui si svolge l'appalto e le misure di sicurezza adottate, comprese quelle per l'emergenza.

I datori di lavoro committente e appaltato devono cooperare per eliminare o ridurre i rischi dovuti alle interferenze tra le diverse ditte.

LUOGHI DI LAVORO

I lavoratori hanno il diritto di lavorare in ambienti che non compromettano la loro salute.

I lavoratori hanno diritto a luoghi di lavoro ventilati, ben illuminati, protetti dalle intemperie, con servizi igienici e spogliatoi, con adeguato spazio e altezza, con adeguate vie di transito e di fuga in caso di emergenza.

In caso di lavorazioni insudicianti o che comportino l'utilizzo di prodotti chimici o di agenti biologici, gli spogliatoi e i servizi igienici devono essere tali da garantire misure di igiene adeguati alle lavorazioni eseguite.

I luoghi di lavoro devono essere regolarmente sottoposti a manutenzione e pulizia.

MACCHINE E ATTREZZATURE

I lavoratori hanno il diritto di utilizzare solo macchine e attrezzature "a norma".

Per macchine e attrezzature "a norma" si intendono quelle marcate CE, cioè costruite secondo precise norme tecniche e sottoposte a controllo da parte dei fabbricanti o da Organismi privati di controllo.

Per le macchine più vecchie (prodotte prima del 1996) il datore di lavoro deve applicare tutte le misure di sicurezza per adeguarle a quanto definito da norme tecniche.

Il datore di lavoro deve eseguire sulle macchine la manutenzione necessaria a mantenerle in efficienza anche per quanto riguarda la sicurezza e ad eseguire specifici controlli delle loro condizioni.

I lavoratori hanno il diritto di essere formati e addestrati su come utilizzare le macchine, prima di cominciare a utilizzarle.

L'addestramento è obbligatorio per macchine che richiedono competenze specifiche e che comportano rischi particolari.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI (DPI)

I lavoratori hanno il diritto di essere protetti individualmente da DPI per i rischi specifici a cui sono sottoposti.

Il datore di lavoro deve fare utilizzare i DPI solo se non riesce a eliminare i rischi alla fonte o a proteggere i lavoratori a livello collettivo.

Il datore di lavoro deve scegliere i DPI in funzione dei rischi, secondo precise norme tecniche, curando anche l'ergonomia dei lavoratori e deve fornire ai lavoratori le informazioni e la formazione per il loro utilizzo.

L'acquisto, la consegna e la manutenzione dei DPI sono a totale carico del datore di lavoro. Se i DPI a seguito dell'utilizzo sono danneggiati o perdono in generale le loro caratteristiche di protezione, il datore di lavoro li deve immediatamente sostituire, sempre a suo totale carico.

IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICI

I lavoratori hanno il diritto di essere protetti dai rischi derivanti da impianti e apparecchiature elettrici (elettrocuzione da contatto diretto o indiretto, incendi, esplosioni).

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure di prevenzione e protezione affinché gli impianti elettrici siano progettati, costruiti, tenuti in manutenzione e controllati secondo specifiche norme tecniche.

CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

In caso di lavorazioni in cantieri, i lavoratori hanno il diritto di essere tutelati da specifiche misure di tutela verso i rischi delle proprie attività e verso quelli derivanti da interferenze con i lavoratori di altre ditte.

Il committente ha l'obbligo di promuovere, mediante misure organizzative e tecniche formalizzate (Piano di Sicurezza e Coordinamento), il coordinamento tra le varie ditte coinvolte nel cantiere al fine di eliminare o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori presenti.

I datori di lavoro delle ditte appaltate hanno l'obbligo di adottare, nello svolgimento delle proprie attività, le misure di prevenzione e protezione definite, a partire da precise disposizioni di legge, dal loro specifico Piano Operativo di Sicurezza e dal Piano di Sicurezza e Coordinamento dell'intero cantiere.

LAVORI IN QUOTA

I lavoratori hanno il diritto di essere protetti in misura adeguata nell'esecuzione di lavori in quota.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare misure di protezione contro le cadute dall'alto, privilegiando quelle collettive (ponteggi, trabattelli, piattaforme elevatrici) rispetto a quelle individuali (imbragature, linee vita).

Le misure di protezione collettiva e individuale devono rispondere a precise norme tecniche.

I lavoratori che eseguono lavori in quota devono essere adeguatamente informati, formati e addestrati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per eliminare o ridurre tali rischi e devono poi essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

SEGNALETICA DI SICUREZZA

I lavoratori hanno il diritto di essere informati dei rischi presenti sul luogo di lavoro mediante segnali o avvertimento che indichino chiaramente il tipo di pericolo e gli obblighi e i divieti relativi.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di utilizzare in particolare cartelli segnaletici (di pericolo, divieto, obbligo, salvataggio, attrezzature antincendio) rispondenti per forma, colore, dimensioni a specifiche norme tecniche.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare in maniera dettagliata i lavoratori sul significato di ciascun segnale o avvertimento.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

I lavoratori hanno il diritto di essere tutelati dai rischi per la salute derivante dalla movimentazione manuale di carichi.

Tale tutela si applica alle attività di sollevamento di carichi pesanti, alle attività di traino e spinta di oggetti, alla movimentazione continua delle braccia.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici, per ogni singolo lavoratore, se la movimentazione manuale di carichi comporta rischi per la salute.

In caso affermativo, il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare misure tecniche e organizzative per ridurre il fattore di rischio da movimentazione manuale dei carichi.

I lavoratori esposti a rischio da movimentazione manuale dei carichi devono essere adeguatamente informati, formati e addestrati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

UTILIZZO DI VIDEOTERMINALI

I lavoratori hanno il diritto di essere tutelati dai rischi per la salute derivante dall'utilizzo di videoterminali.

Le postazioni di lavoro con videoterminali devono essere realizzate secondo precise norme tecniche per quanto riguarda il videoterminale, le dimensioni del piano di lavoro, le caratteristiche della sedia, l'illuminazione, l'areazione.

I lavoratori che utilizzano il videoterminale per più di venti ore alla settimana hanno diritto a pause nella loro attività, devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono poi essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

AGENTI FISICI

I lavoratori hanno il diritto di essere tutelati dai rischi per la salute derivante dalla presenza di agenti fisici sul luogo o sulle attrezzature di lavoro.

Per agenti fisici si intendono:

- il microclima;
- le radiazioni ionizzanti;
- il rumore;
- le vibrazioni;
- i campi elettromagnetici;
- le radiazioni ottiche artificiali.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici e mediante misure strumentali, per ogni singolo lavoratore, il livello medio giornaliero di esposizione agli agenti fisici.

Se tale livello supera i limiti di legge, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione tecniche e organizzative per ridurre i livelli degli agenti fisici a cui sono esposti i lavoratori.

I lavoratori esposti ad agenti fisici in maniera significativa devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

AGENTI PERICOLOSI

I lavoratori hanno il diritto a non essere esposti oppure ad essere adeguatamente protetti dagli

agenti pericolosi per la salute e la sicurezza presenti nei luoghi di lavoro, da loro utilizzati direttamente o che si possono formare nei processi tecnologici.

Per agenti pericolosi si intendono:

- gli agenti chimici;
- gli agenti cancerogeni;
- l'amianto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici e, se necessario, mediante misure ambientali, per ogni singolo lavoratore, il livello di rischio per la salute e la sicurezza legato all'utilizzo o alla formazione di agenti pericolosi.

Se il livello di rischio non è trascurabile, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione (riduzione o eliminazione degli agenti pericolosi), di protezione collettiva (impianti di aspirazione, sistemi di contenimento) e solo se ciò non è tecnicamente possibile, fornire DPI adeguati in funzione delle caratteristiche degli agenti pericolosi (guanti, tute, mascherine, occhiali).

I lavoratori esposti ad agenti pericolosi per la sicurezza e/o la salute devono essere adeguatamente informati, formati e addestrati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

Nel caso di lavorazioni di rimozione di amianto o di materiali contenenti amianto, di smaltimento di amianto e di bonifica delle aree interessate, i lavoratori direttamente coinvolti devono essere adeguatamente protetti dall'esposizione a polveri di amianto. Tutti gli altri lavoratori non direttamente coinvolti non devono essere assolutamente esposti a polveri di amianto.

AGENTI BIOLOGICI

I lavoratori hanno il diritto a non essere esposti oppure ad essere adeguatamente protetti dagli agenti biologici pericolosi per la salute presenti nei luoghi di lavoro, da loro utilizzati direttamente o con i quali possono comunque venire a contatto.

Gli agenti biologici pericolosi possono essere direttamente utilizzati nel ciclo produttivo (aziende farmaceutiche, alimentari), oppure essere presenti a causa delle lavorazioni eseguite (attività ospedaliere, lavorazioni su condotte fognarie, trattamento rifiuti), oppure ancora per condizioni igieniche non ottimali (scarsa pulizia dei servizi, mancata disinfezione dell'acqua potabile).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici, per ogni singolo lavoratore, il livello di rischio per la salute legato all'utilizzo o alla presenza di agenti biologici.

Se il livello di rischio non è trascurabile, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione (riduzione o eliminazione degli agenti biologici pericolosi, igienizzazione), di protezione collettiva (sistemi di contenimento) e solo se ciò non è tecnicamente possibile, fornire DPI adeguati in funzione delle caratteristiche degli agenti biologici (guanti, tute, mascherine, occhiali).

I lavoratori esposti ad agenti biologici pericolosi per la salute devono essere adeguatamente informati, formati e addestrati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

ATMOSFERE ESPLOSIVE

I lavoratori hanno il diritto di lavorare in ambienti di lavoro in cui il rischio di esplosione non esista oppure sia ridotto al minimo tecnicamente possibile.

Il rischio di esplosione deriva dalla presenza di particolari tipi di gas, vapori, nebbie, polveri infiammabili che a seguito dell'accensione propagano la combustione in maniera violenta all'atmosfera circostante.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici, per ogni luogo di lavoro il livello di rischio di esposizione e classificare di conseguenza ogni luogo in funzione di tale rischio.

Se il livello di rischio non è trascurabile, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione (eliminazione o riduzione della possibilità di formazione di atmosfere esplosive, eliminazione o riduzione della possibile accensione dell'atmosfera esplosiva) oppure di protezione (dispositivi di contenimento dell'esplosione, valvole di sfiato).

I lavoratori destinati a lavorare in luoghi in cui sussiste pericolo di esplosione devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi.

SISTEMA SANZIONATORIO E PRESCRITTIVO

Oltre a quanto previsto dal Codice Penale relativamente ai reati di omicidio colposo e di lesioni personali colpose, il D.Lgs. 81/08 prevede, per ognuno degli obblighi previsti (a richiamati sinteticamente nei paragrafi precedenti) delle specifiche sanzioni (per lo più amministrative, ancorché di tipo penale) se tali obblighi non sono ottemperati.

Il datore di lavoro in generale risponde di una responsabilità di tipo soggettivo ed oggettivo. Nel primo caso, il datore di lavoro (il soggetto) è tenuto a rispondere per atti di tipo colposo o doloso commessi direttamente; nel secondo caso, invece, è tenuto a rispondere anche del danno commesso da altri (un datore di lavoro o un dirigente è responsabile anche del comportamento dei suoi collaboratori, a lui sottoposti). La quantità e l'entità delle sanzioni sono proporzionali al ruolo gerarchico ricoperto, cioè al livello di responsabilità e di potere esecutivo e alla gravità delle inadempienze agli obblighi previsti dalla legislazione.

Inoltre, il legislatore ha introdotto degli strumenti finalizzati alla riparazione delle violazioni commesse. La prescrizione obbligatoria è stata istituita con lo scopo di ottenere la riparazione del precetto contravvenuto.

L'articolo 15 della Legge 124/04, prevede che il personale ispettivo dell'Organo di Vigilanza (delle ASL o dei Vigili del Fuoco), che rilevi qualsiasi violazione di carattere penale (purché siano punite con la pena alternativa all'arresto, cioè con la sola ammenda) impartisca una prescrizione obbligatoria al datore di lavoro. Ovvero fissa un termine, non superiore ai sei mesi, per ripristinare una condizione conforme alla normativa. L'Organo di Vigilanza verifica l'adempimento della prescrizione e, nel caso, riduce la sanzione fino a un quarto della sanzione stabilita.

RIFERIMENTI

Il D.Lgs. 81/08 ha subito dalla data della sua promulgazione (aprile 2008) numerose modifiche e integrazioni.

Per poter consultare il testo attualmente vigente (giugno 2016), si può scaricarlo al link:

<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>