



DIRITTO DEL LAVORO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E COMMERCIO
ANNO ACCADEMICO 2021/2022

Materiale didattico
Prof. Francesco Bacchini
Aggiornato a cura di A. D'Amore



Obbligazione e obbligo di tutela delle condizioni di lavoro:
art. 2087 c.c.

Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nel luogo
di lavoro: il d.lgs. n. 81/2008.

I riferimenti NORMATIVI IN MATERIA DI SICUREZZA sul lavoro

- COSTITUZIONE
- CODICE CIVILE
- CODICE PENALE
- NORMATIVA SPECIFICA

I PRINCIPI COSTITUZIONALI

L'AZIENDA - DATORE DI LAVORO

ART. 41 COST.	libertà di iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana
---------------	--

L'UOMO - LAVORATORE

ART. 2 COST.	diritti inviolabili dell'uomo come singolo e nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità
ART. 3 COST.	dignità sociale e uguaglianza
ART. 32 COST.	tutela della salute

IL LAVORO

ART. 4 COST.	diritto al lavoro
ART. 35 COST.	tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni

IL CODICE CIVILE

DEL LAVORO NELL'IMPRESA

ART. 2087 C.C.

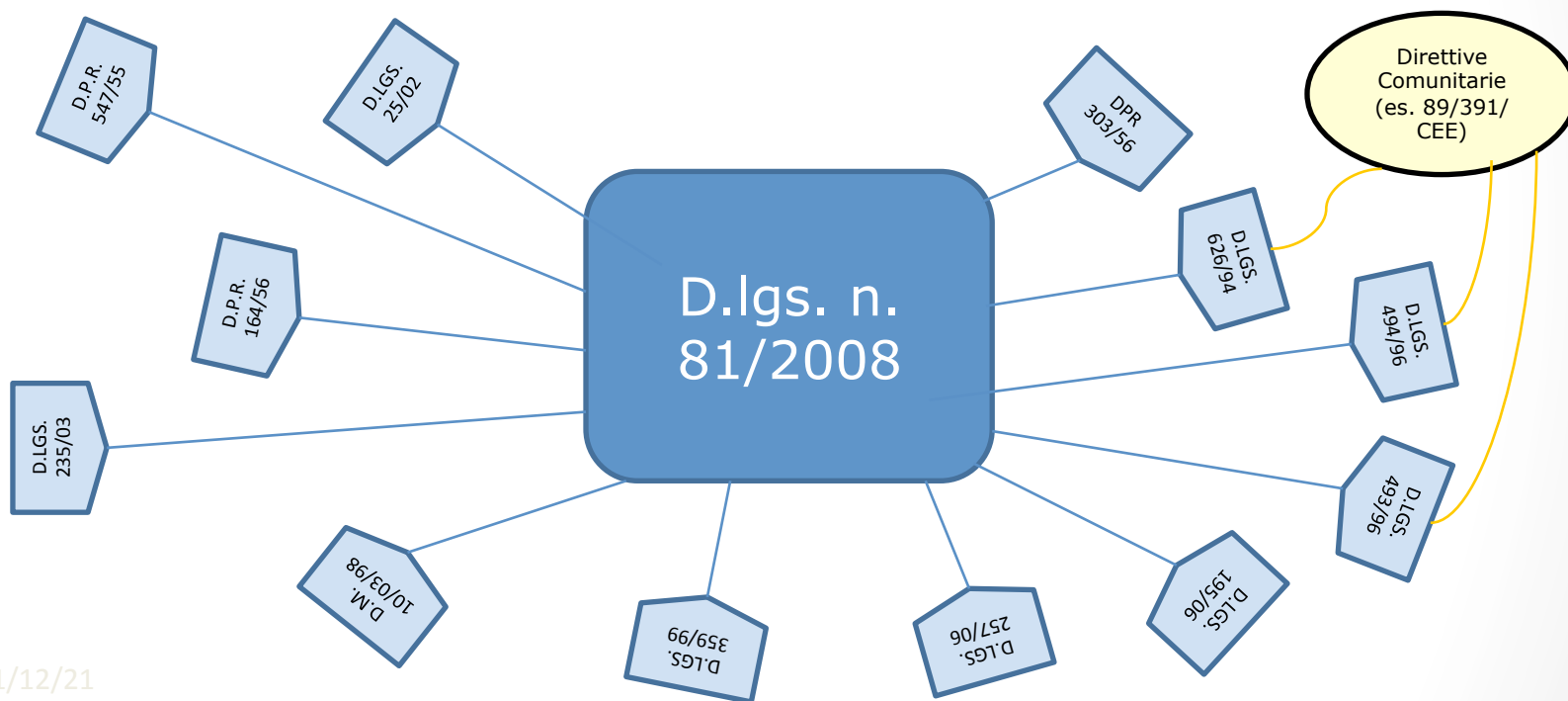
L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

IL CODICE PENALE

DEI DELITTI CONTRO L'INCOLUMITA' PUBBLICA E LA PERSONA

ART. 437 C.P.	Rimozione od omissione di cautele contro infortuni sul lavoro
ART. 451 C.P.	Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro
ART. 589 C.P.	Omicidio colposo
ART. 590 C.P.	Lesioni personali colpose

LA NORMATIVA SPECIFICA



L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA E' UN INSIEME DI PERSONE E MEZZI COLLEGATI COME GLI ANELLI DI UNA CATENA

Il «sistema» azienda

01/12/21

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Azienda

complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato (art. 2, lett.c)

Unità
produttiva

stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale (art. 2, lett. t)

SISTEMA «GERARCHICO-FUNZIONALE»

attribuzione di incarichi FUNZIONALI nell'ambito della struttura organizzativa e conseguente attribuzione della titolarità delle posizioni di garanzia antinfortunistiche proprie dei vari ruoli aziendali, così come definiti dal TU Sicurezza.

SISTEMA «PER DELEGA»

attribuzione, per trasferimento, di specifiche funzioni, poteri e attività organizzative aziendali, proprie del datore, al fine di adempiere a specifici obblighi sicurezza e salute sul lavoro.



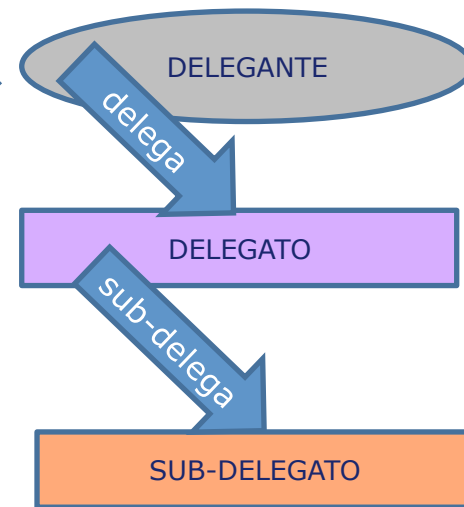
la delega è facoltativa e serve ad integrare o modificare il sistema gerarchico-funzionale

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA AZIENDALE DELLA SICUREZZA

SISTEMA GERARCHICO-FUNZIONALE



SISTEMA PER DELEGA

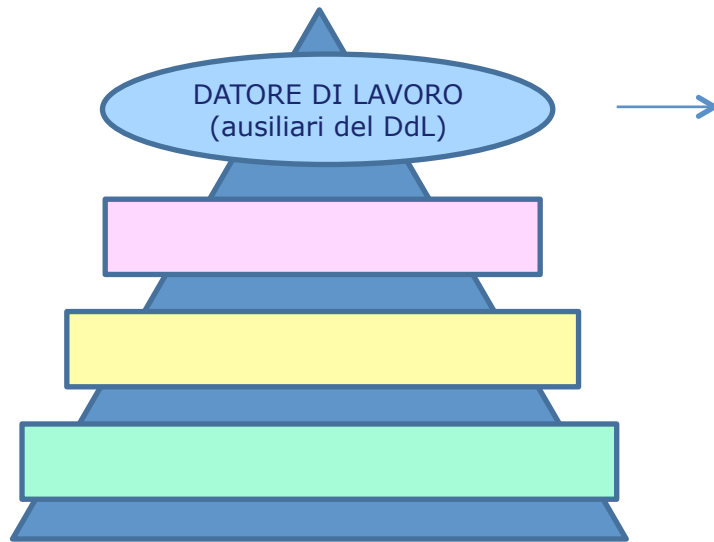


I SOGGETTI OBBLIGATI
a tutelare
la sicurezza e la salute durante il lavoro in azienda



POSIZIONI DI GARANZIA «GERARCHICO-FUNZIONALI»
art. 299 D.lgs. n. 81/2008

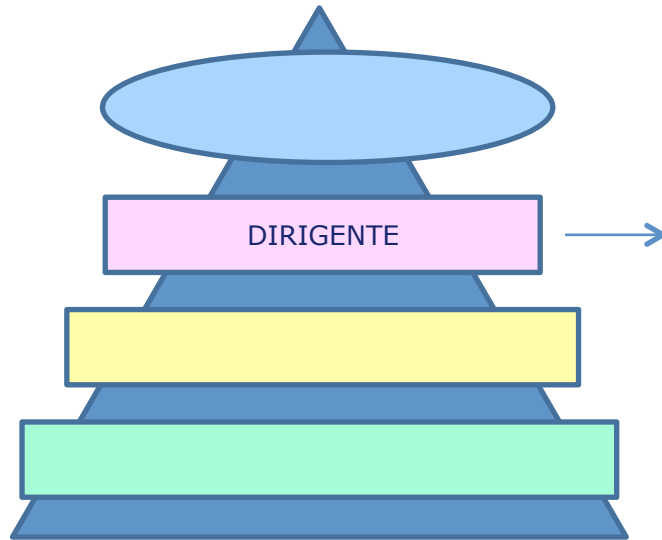
DATORE



Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto della organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità della organizzazione stessa o della unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa (art. 2, lett. b).

A seconda del tipo di azienda, esercitata individualmente o collettivamente (società di persone, di capitali, cooperative) il DdL potrà essere: il titolare dell'azienda, il socio amministratore, il presidente o l'amministratore o il consigliere delegato dal C.d.A., il Direttore Generale, il Direttore di Unità Produttiva autonoma.

DIRIGENTE

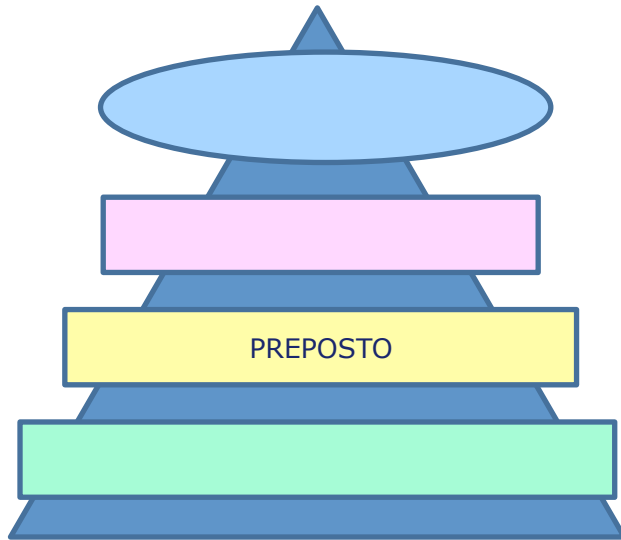


Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2 lett. d).

E' il soggetto al quale sono attribuite prerogative funzionali di natura gestionale da perseguire mediante l'esercizio di poteri decisionali, organizzativi ed eventualmente di spesa, che, in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, si concretizzano nell'obbligo di adozione, di controllo e di aggiornamento, all'interno del processo produttivo affidato alla sua direzione, di tutte le misure individuate dal datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi e pianificate nel programma di miglioramento nel tempo della sicurezza sul luogo di lavoro.

Il dirigente così come definito dalla legislazione di sicurezza e salute sul lavoro, non coincide necessariamente con la categoria lavorativa legale di «dirigente» contenuta all'art. 2095 c.c., la quale rileva all'esclusivo fine di determinare il trattamento economico-normativo contrattuale.

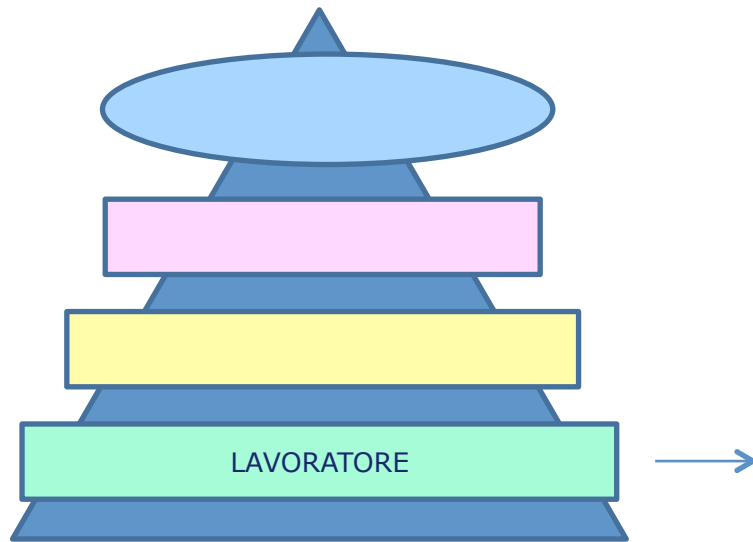
PREPOSTO



Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (art. 2, lett. e).

E' il soggetto, che impartisce gli ordini operativi e le istruzioni di lavoro e che ne controlla la corretta e diligente esecuzione; esso è definito specificamente solo nell'ambito della legislazione di sicurezza e non anche in quella giuslavoristica, non corrispondendo necessariamente tale ruolo ad alcuna categoria legale (art. 2095 c.c.) o contrattuale dei lavoratori (CCNL o CCAL) (es. caporeparto, capoturno, capo ufficio, capocantiere, caposquadra, ecc.)

LAVORATORE



Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere (art. 2, lett. a).

Sono equiparati ai lavoratori per la materia della sicurezza: il socio lavoratore di cooperativa, lo stagista (curricolare, extracurricolare, in alternanza scuola-lavoro), gli studenti e i partecipanti di corsi professionali in cui si faccia uso di laboratori, attrezzature, videotermini, agenti e sostanze pericolose.

GLI AUSILIARI DEL DATORE DI LAVORO

SPP

Servizio di prevenzione e protezione: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 2, lett. l)

Integrazione dell'attività di prevenzione (Consulenti per la sicurezza)
Persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione svolta dal servizio interno (art. 31, co. 3)

RSPP

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 2, lett. f)

ASPP

Addetto al servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali richiesti, facente parte del servizio di prevenzione e protezione (art. 2, lett. g)

Lavoratori addetti
antincendio,
emergenze e primo
soccorso

Lavoratori addetti alla lotta antincendio, gestione delle emergenze, primo soccorso: lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (art. 18, lett. b e artt. 43 e ss.)

Medico competente

Medico competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali richiesti, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti (art. 2, lett. h)

01/12/21

LA RIPARTIZIONE DEGLI OBBLIGHI



- il datore di lavoro è il detentore dei pieni poteri decisionali e di spesa e la legge gli attribuisce direttamente obblighi indelegabili
- per sottrazione, tutti gli altri obblighi comunque attribuiti al datore di lavoro sono delegabili
- gli obblighi fondamentali sono attribuiti, contestualmente e contemporaneamente, anche al dirigente
- altri obblighi sono attribuiti autonomamente ed esclusivamente al preposto
- specifici obblighi di sicurezza vengono previsti anche per i lavoratori

OBBLIGHI INDELEGABILI DEL DATORE DI LAVORO

art. 17






- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori con particolare attenzione allo stress lavoro correlato, al genere, all'età, alla provenienza geografica, alla tipologia contrattuale (art. 28, co.1)
- l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi che contiene, in particolare: 1. una relazione sulla valutazione dei rischi; 2. l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei DPI; 3. il programma delle misure per garantire il miglioramento nel tempo della sicurezza; 4. l'individuazione procedure e ruoli dell'organizzazione aziendale che devono provvedere all'attuazione delle misure da realizzare (art. 28, co. 2)

DVR come documento programmatico e di pianificazione aziendale: c.d. «MAPPA DELLA SICUREZZA»

- la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP)

Il DATORE ha, inoltre, a corollario:

-  1. Obbligo organizzativo: decidere, definire, attuare l'organizzazione aziendale in relazione alla sicurezza (usando volontariamente opportuni modelli di SGSL).
-  2. Obbligo di vigilanza e controllo circa l'attuazione, l'efficacia e l'efficienza delle misure di sicurezza e salute attribuite all'adempimento dei collaboratori gerarchici e/o dei delegati (c.d. culpa in vigilando).
-  3. Obbligo di aggiornamento della valutazione dei rischi e miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione (art. 18, co. 1, lett. z, e art. 29).

OBBLIGHI DEL DATORE E DEL DIRIGENTE

art. 18



1 DATORE / DIRIGENTE devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;



2 DATORE / DIRIGENTE

- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;



3 DATORE / DIRIGENTE

- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR);
- p) elaborare il documento unico di valutazione dai rischi interferenziali (DUVRI);
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno;



4 DATORE / DIRIGENTE

- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi previste;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro nonché per il caso di pericolo grave e immediato
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Il DATORE e il DIRIGENTE hanno:



Obbligo di vigilanza sul proprio sistema gerarchico, sulla propria organizzazione funzionale, ovvero sull'adempimento degli obblighi propri delle posizioni di garanzia costituite *ex lege* in ragione delle rispettive attribuzioni e competenze, dei poteri gerarchici e funzionali conferiti, dei rapporti contrattuali stipulati, previste dagli articoli:

- 19, obblighi dei preposti;
- 20, obblighi dei lavoratori;
- 22, obblighi dei progettisti;
- 23, obblighi dei fabbricanti e dei fornitori;
- 24, obblighi degli installatori;
- 25, obblighi del medico competente.

OBBLIGHI DEL PREPOSTO

art. 19



1 PREPOSTO deve:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;



2 PREPOSTO

- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

art. 20



1 LAVORATORI

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.

I lavoratori devono in particolare:

- a) 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;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;



2 LAVORATORI

- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) 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;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.



3 LAVORATORI

- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre 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.

La sorveglianza sanitaria

Obblighi del medico competente (Art.25 D.lgs. n. 81/2008)

Il Medico Competente:

- collabora con il datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi;
- programma ed effettua la sorveglianza sanitaria;
- istituisce, aggiorna e custodisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria (tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale presso il luogo di custodia concordato al momento della sua nomina);
- fornisce informazioni ai lavoratori (ed agli RLS su richiesta) sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;
- consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla sua conservazione. L'originale della cartella sanitaria e di rischio viene conservata da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni (salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008);
- rilascia, a richiesta del lavoratore, copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
- partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori.

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (Art.18 D.lgs. n. 81/2008)

Il Datore di Lavoro che esercita le attività lavorative e i dirigenti che le organizzano e dirigono, devono, fra l'altro:

- nominare il **medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente;
- **inviare i lavoratori alla visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico dalla normativa vigente;
- nei casi di sorveglianza sanitaria previsti dalla normativa vigente, comunicare tempestivamente al medico competente la **cessazione del rapporto di lavoro**;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto **giudizio di idoneità**.

La sorveglianza sanitaria (art. 41 D.Lgs. n.81/2008)

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- **visita medica preventiva** intesa a constatare l' assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- **visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica ;
- **visita medica su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal Medico correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell' attività lavorativa svolta, sempre al fine di valutare l' idoneità alla specifica mansione;

La sorveglianza sanitaria_2

- **visita medica in occasione del cambio di mansione** onde verificare l' idoneità alla mansione specifica;
- **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente;
- **visita medica preventiva** in fase preassuntiva;
- **visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l' idoneità alla mansione.

La sorveglianza sanitaria_3

Sulla base delle risultanze delle visite mediche, il Medico esprime uno dei seguenti **giudizi relativi alla mansione** specifica, per iscritto dando copia del giudizio al lavoratore e al datore di lavoro:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Avverso i giudizi del medico competente ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio, ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lett. a), b), d), e-bis), e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcool dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

FASE 1



- COLLABORAZIONE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI

- DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI SANITARI FINALIZZATI AL GIUDIZIO SULLA MANSIONE SPECIFICA



Devono essere considerati i c.d. «parametri gruppali»:

- stress lavoro-correlato
- stato di gravidanza delle lavoratrici
- genere
- età
- provenienza da altri Paesi
- specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

FASE 2



GIUDIZIO SULLA MANSIONE SPECIFICA



Il giudizio di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, deve permettere al datore e al dirigente di verificare la reale ed effettiva utilizzabilità del lavoratore all'interno del processo produttivo.



Il giudizio di inidoneità permanente deve confrontarsi anche con la disciplina antidiscriminatoria della disabilità lavorativa.



INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA

ART. 42 TUSL

Trasferimento a mansioni equivalenti o, in difetto,
a mansioni inferiori garantendo il trattamento
corrispondente a quelle di provenienza.



ART. 2103 C.C.

Trasferimento a mansioni inferiori
accordo di
dequalificazione



INIDONEITÀ PERMANENTE
= DISABILITA'

ART. 3, co. 3 BIS,
D.LGS. N. 216/2003



ART. 2103 C.C.

«accomodamenti ragionevoli»
di tipo organizzativo
e tecnico tali da consentire la piena ed effettiva
partecipazione alla vita lavorativa della persona su
basi di eguaglianza con gli altri prestatori; in caso
di licenziamento applicazione della disciplina
antidiscriminatoria (nullità-reintegrazione)

Trasferimento a mansioni inferiori
accordo di
dequalificazione

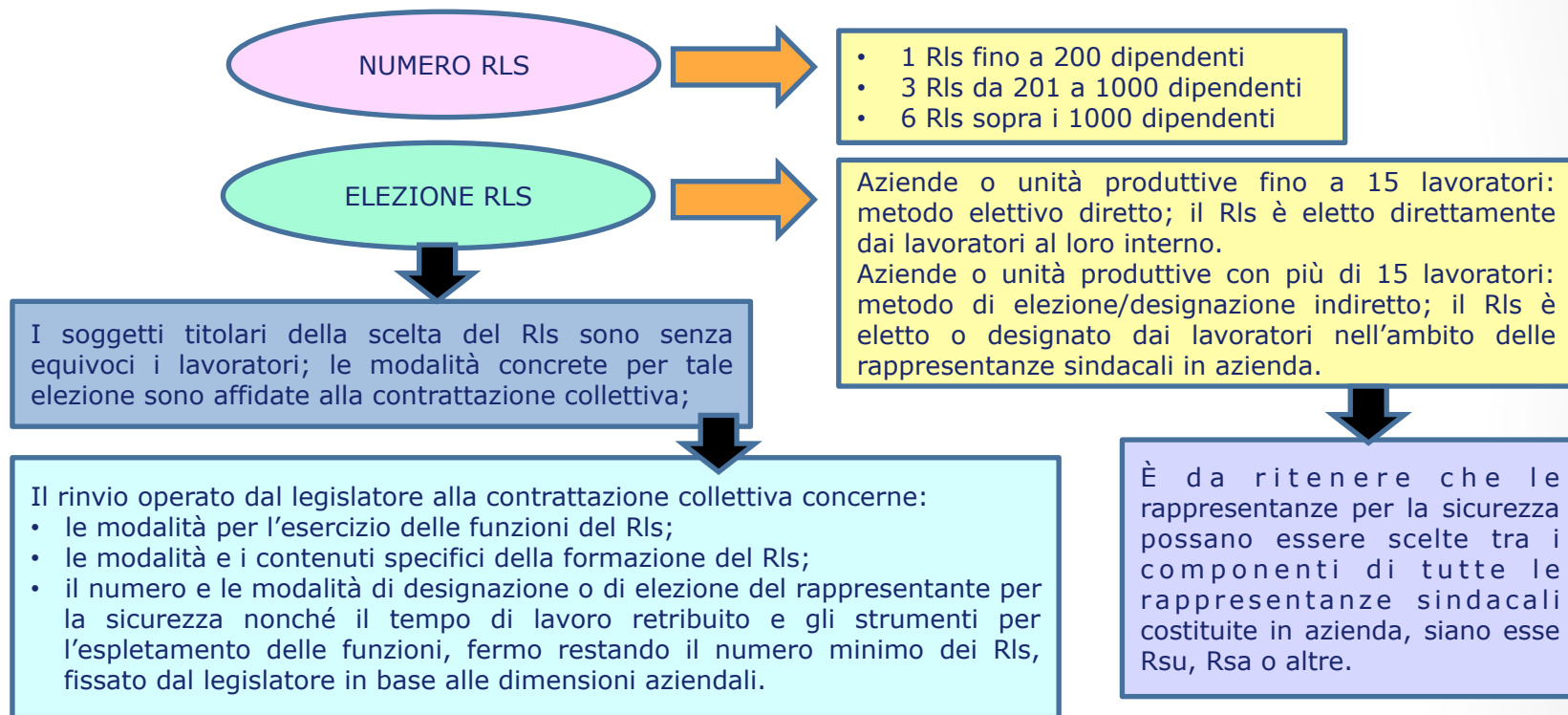
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

DEFINIZIONE: «persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro» (art. 2, lett. i, D.lgs. n. 81/2008).

Nella direttiva CEE n. 391/89 il RLS costituiva uno degli elementi più importanti del modello partecipativo di sicurezza: il legislatore comunitario considera fondamentale la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti su tutte le questioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute sul lavoro

Il T.U. vuole rilanciare l'azione del RLS, sia rendendo obbligatoria la sua presenza in tutte le realtà produttive, sia aumentandone l'indipendenza e autorevolezza con la previsione della incompatibilità delle funzioni di RLS con quelle di RSPP o ASPP (art. 50, co. 7).

ART. 47, D.LGS. N. 81/2008



01/12/21

In ogni caso il compito di eleggere o designare
un proprio rappresentante
resta un diritto esclusivo dei lavoratori e l'azienda
non dovrà in alcun
modo ingerirsi nel merito della scelta che essi faranno,
limitandosi
semplicemente a garantire l'espletamento di tale diritto,
informandone i lavoratori e consentendo loro di
riunirsi per procedere all'elezione

RLS TERRITORIALE O DI SITO PRODUTTIVO

Nella nuova impostazione del D.lgs. n. 81/2008 la figura del RLS è strutturata su un triplice livello, allo scopo di colmare ogni vuoto rappresentativo.

Il primo livello di rappresentanza è l'azienda o l'unità produttiva.

In tutti i casi in cui non sia stato eletto o designato un RLS aziendale, le sue funzioni vengono esercitate dal RLS TERRITORIALE o di SITO PRODUTTIVO assegnati dagli Organismi Paritetici



RLS TERRITORIALE

La sua costituzione è stabilita nelle situazioni in cui manchi il RLS aziendale.

Le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS devono finanziare il Fondo previsto dall'art. 52, che si prefigge anche lo scopo di sostenere economicamente l'attività del RLST

L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48 comma 8).



RLS di SITO PRODUTTIVO

Viene istituito per le specifiche esigenze di determinati contesti produttivi:

- porti sede di autorità portuale o marittima;
- centri intermodali di trasporto;
- impianti siderurgici;
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alle interferenze delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500 uomini-giorno.

LE ATTRIBUZIONI

1) Accesso ai luoghi di lavoro

- È un diritto potestativo; non è subordinato al preventivo assenso del datore di lavoro.
- La contrattazione collettiva parla di “rispetto delle esigenze produttive”(la cui esistenza deve essere provata dal datore di lavoro) e di “segnalazione preventiva delle visite” (l'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con un periodo di preavviso che, se non previsto dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore).

2) Accesso ai documenti

- Diritto di ricevere copia dei documenti aziendali di carattere generale: documento sulla valutazione dei rischi e registro degli infortuni; art. 50, comma 1, lett. e).

Il rappresentante è tenuto, nei confronti di quanto appreso in occasione dei sopralluoghi ed in conseguenza della visione di documenti ed atti, in virtù dell'obbligo di fedeltà, al segreto professionale, ovvero a garantire la riservatezza al datore di lavoro.

3) Diritto di consultazione

- Art.29, commi 1, 2: il datore ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il documento ad essa relativo, in collaborazione con il Rspg e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del Rsl.
- La consultazione è prevista per: la valutazione dei rischi, la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze, l'organizzazione della formazione, la designazione del Rspg.
- Si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che non è vincolante per il datore.

4) Diritto di informazione

- 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” (art. 50, comma 1, lett. e).
- Per informazioni inerenti l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, devono esclusivamente intendersi quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.
- Egli riceve, inoltre, le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (art. 50, comma 1, lett. f).

5) Diritto di formazione

- Art. 50, 1° comma, lettera g: Il Rls ha diritto a una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall’articolo 37.
- Art. 37, comma 10: diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
- Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi di cui al comma 11 e di un limite minimo di durata dei corsi pari a 32 ore.
- Art. 37, comma 13: le iniziative formative sono da tenersi durante l’orario di lavoro e senza oneri economici a carico dei lavoratori.

6) Potere di iniziativa, di proposta, di partecipazione, di avvertire (art. 50 lett. h) l) m) n)

- potere di iniziativa circa l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di sicurezza;
- potere di proposta in merito all'attività di prevenzione;
- potere di partecipazione alla riunione periodica (da tenersi almeno una volta all'anno o, comunque, in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori ex art. 35, del D.Lgs. 81/08).
- potere di avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo incarico.

7) Ricorso alle autorità competenti (art. 50, 1° comma, lett.o)

- Facoltà di fare ricorso alle autorità competenti qualora il Rls ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- La formulazione è così ampia da poter comprendere, oltre al ricorso alle Asl e all'Ispettorato del lavoro, anche quello in sede giudiziaria.

RECENTE MODIFICA DEL 2021

Con il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 il Governo ha apportato alcune significative modifiche del Decreto Legislativo n. 81/2008, cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, una vera e propria riforma strutturale, che riorganizza e amplia i sistemi di controllo e vigilanza, estendendo la possibilità di azione dell'Ispettorato del lavoro dai soli cantieri a tutti i settori di attività (nuovo articolo 13 del D.Lgs. n. 81/2008 così come modificato dall'art. 13 del D.L. 146/2021) e rivitalizzando lo strumento della sospensione della singola attività imprenditoriale pericolosa per motivi di salute e sicurezza del lavoro, in precedenza del tutto inutilizzato (nuovo articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008).

CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

(ART. 14 D.LGS 81/2008)

Il nuovo art. 14, comma 1, prevede ora che fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili ed amministrative, al fine di far cessare il pericolo per la salute e sicurezza dei lavoratori,, nonché di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta il provvedimento cautelare della sospensione della attività imprenditoriale:

- In caso si riscontri che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro durante l'ispezione siano occupati irregolarmente, alias senza la comunicazione telematica obbligatoria preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro;

- A prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, di cui all'allegato I del D.Lgs. 81/2008;

Non è più necessaria la recidiva, ossia le gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza del lavoro, come invece previsto in passato.

Pertanto a decorrere dal 22/10/2021 anche il datore di lavoro che pone in essere per la prima volta una delle violazioni indicate nell'allegato I, rischia la sospensione della attività (es. mancata redazione del documento di valutazione dei rischi DVR, mancata costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione o di nomina del responsabile del SPP; omessa vigilanza su omissione o modifica dei dispositivi di sicurezza ecc.