

La sicurezza sul lavoro continua a essere uno dei temi drammatici che la cronaca non smette di portare in evidenza quasi ogni giorno. Ogni anno mediamente il 6% dei lavoratori italiani subisce un incidente sul lavoro. Si tratta di quasi un milione di incidenti di diversa natura e gravità, dei quali circa 600 mila con esiti di inabilità superiore a tre giorni, oltre 27 mila determinano una invalidità permanente nella vittima, e più di 1.300 ne causano la morte. Ciò equivale a dire che ogni giorno tre persone perdono la vita per disgrazie legate alla propria attività lavorativa.

Occorre però anche tener conto dell'insorgenza delle malattie professionali, i cui effetti si manifestano anche dopo molti anni dall'inizio del rapporto di lavoro e, spesso, nel periodo successivo alla sua cessazione.

Per far fronte a queste problematiche, oltre alle normative in tema di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata istituita, ai sensi degli artt. 126 e 256 del T.U. 1965, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, che è gestita dall'I.N.A.I.L. (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali). Detto istituto è un ente pubblico non economico erogatore di servizi, a carattere nazionale, dotato di personalità giuridica e con gestione autonoma; esso è inoltre un ente autarchico, cioè titolare di pubblici poteri.

Agli oneri cui deve far fronte, in particolare a quelli derivanti dalle prestazioni che è tenuto ad erogare per gli infortuni e le malattie professionali, l'INAIL provvede con entrate finanziarie costituite da premi di assicurazione ed investimenti mobiliari e immobiliari.

## CONCETTI ESSENZIALI

### L'INFORTUNIO

La legge non definisce l'infortunio, ma ne fissa i requisiti all'art. 2 del T.U. 1965: "l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni". La carenza legislativa è stata però supplita, con mirabili pronunce, dalla giurisprudenza.

L'infortunio va inteso come un evento sfortunato, improvviso e fortuito, indipendente dalla volontà di chi lo subisce ed anormale rispetto al regolare andamento del lavoro: è un avvenimento imprevedibile per quanto riguarda la persona colpita, il tempo di comparsa e l'entità; esso è inoltre dannoso alla capacità lavorativa del prestatore d'opera.

Ma, affinché sussistano i caratteri dell'indennizzabilità previsti dalla legge, l'infortunio deve essere caratterizzato dai suoi elementi essenziali, che sono i seguenti:

- L'occasione di lavoro (elemento circostanziale): deve essere il lavoro a determinare il rischio in presenza del quale si verifica l'infortunio, senza però che sia necessario un rapporto di causalità diretta e senza che debba verificarsi necessariamente durante l'orario di lavoro; quindi, per "occasione di lavoro" vanno intese tutte le condizioni, comprese quelle ambientali, in cui viene svolta l'attività produttiva e nella quale è immanente il rischio di danno per il lavoratore; la nozione di "occasione" deve essere tenuta distinta da quella di "causa": mentre quest'ultima costituisce elemento costitutivo del processo causale che porta all'infortunio, la prima, più ampia per contenuto, è solo una circostanza o condizione concomitante, che però non può consistere in una semplice concomitanza di tempo e luogo, ma deve rappresentare la circostanza che determina l'esposizione del lavoratore al rischio, o che comunque provoca un aggravamento dello stesso
- La causa violenta (elemento eziologico): rappresenta un'azione di qualsiasi natura che abbia i seguenti requisiti
  - L'esteriorità: deve provenire dall'ambiente di lavoro
  - L'idoneità lesiva: deve essere in grado di provocare lesioni tali da determinare la morte o un'inabilità assoluta o parziale
  - La concentrazione cronologica: deve agire in un tempo ristretto, convenzionalmente indicato nel turno giornaliero di lavoro.

Quindi la causa, per essere considerata "violenta", deve essere in grado (c.d. "efficienza"), con un'azione "rapida" e "concentrata nel tempo", di vincere la resistenza dell'organismo umano, provocando una lesione.

L'infortunio, come vedremo, può essere determinato da una causa unica o da un concorso di cause;

- L'evento dannoso connesso alla prestazione lavorativa (elemento consequenziale): può assumere due forme caratteristiche, entrambe prese in considerazione dal legislatore: l'infortunio dovuto a "causa violenta" e la malattia professionale dovuta a fattori od agenti nocivi, che producono i loro effetti sulla salute dell'uomo in modo lento, progressivo e che quindi risultano individuabili a distanza di anni dal momento in cui il lavoratore ha incominciato ad operare nell'ambiente insalubre. Per quanto riguarda l'evento dannoso derivante da infortunio sul lavoro, esso è rappresentato dalla morte o da una lesione personale, da cui derivi un'inabilità permanente al lavoro (assoluta o parziale) o un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. In teoria sono ipotizzabili anche l'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per meno di 3 giorni, oppure un'inabilità temporanea parziale: tali circostanze, però, non "aprono" l'infortunio lavorativo, essendo la prima evenienza a totale carico del datore di lavoro e la seconda senza diritto all'indennizzo. Verrà in seguito analizzato il concetto di "inabilità al lavoro".

## MALATTIA PROFESSIONALE

A norma dell'art. 3 del T.U. del 1965 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), anche la stessa è oggetto dell'assicurazione infortuni. Per la stessa il Legislatore non fornito una compiuta definizione, limitandosi soltanto a dire che sono oggetto dell'assicurazione soltanto quelle contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni. Quindi, la malattia professionale si differenzia dall'infortunio, in primo luogo, per la natura del rapporto con il lavoro: mentre nell'infortunio il rapporto con il lavoro è un rapporto di "occasionalità", nella malattia professionale è un rapporto di "causalità". La malattia professionale si differenzia, altresì, dall'infortunio perché non è provocata da una causa violenta, ma da una causa lenta e progressiva, che agisce anche dopo molto tempo.

Infine, ultimo elemento distintivo è costituito dalla definizione, che, mentre per l'infortunio è data dall'art. 2 del T.U. 1965, per la malattia professionale è individuata dalla medicina legale nella specificità della causa.

La causa violenta e l'occasione di lavoro differenziano l'infortunio sul lavoro dalla malattia professionale: questa non ha un'origine occasionale, ma è causata dal lavoro; essa è dovuta a causa lenta, cioè all'azione reiterata e diluita nel tempo di fattori patogeni propri di determinate lavorazioni e non ha il carattere dell'accidentalità e dell'imprevedibilità, essendo un evento prevedibile e legato al lavoro.

La giurisprudenza afferma che si tratta di uno stato di aggressione dell'organismo del lavoratore, eziologicamente connesso all'attività lavorativa, a seguito del quale deriva un'alterazione dell'organismo stesso, comportante a sua volta una riduzione della capacità lavorativa.

Secondo la dottrina, l'infortunio viene prodotto da un'azione lesiva che opera con rapidità, in un periodo di tempo convenzionalmente non superiore ad un turno di lavoro, mentre la malattia professionale insorge in conseguenza di un'azione lesiva che opera con gradualità in un arco cronologico prolungato che supera le otto ore<sup>4</sup>: nel primo caso si ha la cosiddetta causa violenta o concentrata, nel secondo la c.d. causa diluita o lenta. Le considerazioni dottrinarie sono state recepite in toto in campo previdenziale, sia dalla dottrina giuslavoristica, che dalla giurisprudenza di merito e di legittimità.

Nel T.U. le malattie professionali tutelate sono state elencate in apposite liste o tabelle, una per l'industria ed una per l'agricoltura, poi modificate ed integrate da leggi successive (c.d. "sistema della lista" o "sistema tabellare").

La lista è costituita da 3 colonne:

1. nella prima sono elencate le malattie;
2. nella seconda, per ciascuna malattia, sono indicate le lavorazioni che possono provocarla
3. nella terza è precisato, nel caso in cui sia stata abbandonata la lavorazione nociva, il periodo entro il quale, dopo l'abbandono, la malattia deve manifestarsi per poter essere riconosciuta.

Ne consegue che la malattia è considerata "professionale":

- se è compresa nella lista
- se è contratta nell'esercizio delle lavorazioni ivi indicate
- se, quando la lavorazione nociva è stata abbandonata, si manifesta entro il periodo di tempo previsto dalla lista stessa.

La Corte Costituzionale però, con sentenza n. 179 del 18 febbraio 1988, ha dichiarato illegittimo l'art. 3 del T.U. nella parte in cui limita la tutela alle sole malattie tassativamente elencate nelle tabelle: per effetto di tale pronuncia è stato di fatto introdotto il c.d. "sistema misto", in virtù del quale sono ora tutelate sia le malattie elencate nella lista, sia qualsiasi altra, non compresa, della quale il lavoratore sia in grado di dimostrare, con mezzi di prova ordinari, l'origine lavorativa.

In ogni caso, la malattia, per essere considerata "professionale", deve essere provocata da una "causa lavorativa adeguata", capace cioè, in modo esclusivo o prevalente, di cagionarla.

In questi ultimi anni si è assistito ad un aumento delle malattie professionali, provocate da "nuovi fattori di rischio": si pensi ai rischi derivanti dall'uso di sostanze nocive e cancerogene (amianto, fitofarmaci...), dall'esposizione a campi elettrici ed elettromagnetici, da movimenti e posture incongrue (con crescita delle malattie osteoarticolari e dei disturbi muscoloscheletrici), dall'impiego di videoterminali, dalla presenza negli ambienti di lavoro di agenti chimici, fisici e microbiologici, da microclima e da ventilazione degli ambienti, da stress e da mobbing e così via.

Esistono poi malattie professionali "perdute", cioè malattie che, per le difficoltà di rilevazione, non vengono diagnosticate come professionali, anche se le conoscenze sulla loro origine professionale sono consolidate a livello scientifico.

Si parla inoltre di malattie professionali "sconosciute", per indicare quelle malattie che, per carenza di conoscenze mediche o per insufficiente circolazione di informazioni, non vengono diagnosticate come professionali o, se denunciate, non sono riconosciute dall'INAIL come professionali per oggettiva difficoltà del lavoratore di provare il nesso eziologico.

La tutela assicurativa opera non solo per le lavorazioni direttamente espletate dal lavoratore, ma anche per il "rischio ambientale", allorché il lavoratore, a causa delle sue mansioni ed indipendentemente dal contenuto delle stesse, è tenuto a frequentare gli stessi ambienti nocivi ove altri prestatori sono adibiti direttamente alla lavorazione morbigena.

## LE PRESTAZIONI

A fronte dell'insorgenza dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale, è prevista l'erogazione di prestazioni a favore del lavoratore interessato, che si distinguono in:

- economiche: hanno carattere patrimoniale
- sanitarie: sono volte al massimo recupero possibile dell'integrità psico-fisica e della capacità lavorativa perduta

- integrative o assistenziali: sono previste per molteplici fini.

Tale tutela, però, si colloca, temporalmente, soltanto dopo il verificarsi dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale, ossia dopo l'insorgenza dell'evento dannoso a carico del lavoratore: necessaria è quindi, prima di tutto, l'attività di prevenzione, prevista dalle normative che verranno in seguito esaminate.

Il termine "prevenzione" etimologicamente deriva da prevenire, termine che nel linguaggio comune assume vari significati, tra cui quello di impedire, nel senso di prendere le precauzioni necessarie perché una data cosa non avvenga. Con tale termine ci si riferisce quindi all'azione o alla serie di azioni con cui ci si caute da un male futuro o lo si evita: lo stesso è poi connesso all'espressione "sicurezza del lavoro", la quale implica lo svolgimento di una prestazione di lavoro in condizioni tali che le cose e le persone non vengano messi in pericolo o subiscano un pregiudizio<sup>4</sup>: l'obiettivo che si vuole raggiungere è un ambiente di lavoro sicuro a tutela di chiunque possa essere coinvolto dalle situazioni di rischio che si possono verificare.

La sicurezza e l'igiene del lavoro sono prese in considerazione e disciplinate dal diritto civile e dal diritto penale: il diritto penale del lavoro, in particolare, si occupa della tutela di vari aspetti della prestazione lavorativa tra i quali assume particolare rilievo il suo svolgimento in un "ambiente sicuro e salubre", che non presenti quindi rischi per la vita, integrità fisica e la salute: vengono così protetti alcuni beni di rilevanza anche costituzionale, che possono subire un pregiudizio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Profilo storico della normativa in tema di sicurezza del lavoro

Legge n. 80/1898 (assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro)

Fino alla fine del secolo scorso il problema della tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori non veniva preso in considerazione nonostante i numerosi infortuni che nei decenni successivi alla rivoluzione industriale si erano verificati: ciò dipendeva dalla notevole differenza di "forza contrattuale" che contraddistingueva i datori di lavoro e i lavoratori in quel particolare momento storico: gli imprenditori organizzavano in piena autonomia il processo produttivo senza prestare attenzione al problema della sicurezza. E' solo nel 1883, anno in cui in Germania viene introdotta la prima assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, che si incomincia a prendere consapevolezza del fatto che il danno alla salute di chi lavora costituisce un problema di rilevanza pubblica.

Successivamente anche in Italia la legge n°80 del 1898 introduce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni<sup>5</sup>. In precedenza e cioè nella vigenza del codice civile del 1865 il diritto al risarcimento del danno da lavoro presupponeva la dimostrazione della colpa aquiliana del datore di lavoro da parte del lavoratore: si trattava di una prova assai difficile, che il più delle volte comportava una vera e propria immunità dell'imprenditore.

L'assicurazione contro gli infortuni rappresentò il rimedio a questa situazione: la filosofia che portò all'adozione della Legge n. 80/1898 fu "colui che, in quanto imprenditore, ha la massima autonomia e si appropria degli utili che derivano dall'attività dei lavoratori deve anche provvedere a rimuovere i danni che possono loro derivare; l'imprenditore, che introduce nella società il rischio, che è insito nell'attività lavorativa, deve sopportarne le conseguenze negative che il lavoratore subisce ed il solo fatto di vestire tale qualifica lo rende colpevole degli infortuni che si verificano all'interno della fabbrica<sup>1</sup>".

Viene abbandonato in questo modo il concetto di responsabilità fondato sulla colpa e si introduce un concetto di responsabilità oggettiva dell'imprenditore limitata alla copertura del premio assicurativo giustificato dal ricorso al concetto di rischio professionale.

Questa scelta di campo a favore della logica della riparazione del danno, se da un lato comportava un ristoro economico per il lavoratore infortunato contribuisce, dall'altro contribuiva al consolidarsi dell'ideologia della casualità ed imprevedibilità dell'infortunio sul lavoro, mettendo in ombra il concetto di responsabilità soggettiva dell'imprenditore non solo in ordine al risarcimento dei danni, ma anche riguardo alla predisposizione di condizioni di lavoro più sicure e ostacolando così la nascita di una cultura della prevenzione. Venivano quindi affrontati costi non per prevenire, ma per risarcire ed il ristoro economico aveva carattere forfettario inferiore al danno effettivamente patito<sup>15</sup>.

Il rischio professionale, in questa prima fase, corrisponde non al rischio da lavoro genericamente considerato, ma unicamente a quello a cui il lavoratore è esposto nell'esercizio di determinate attività pericolose in quanto tali; con l'avvento della Costituzione e della nuova normativa in materia si ha invece l'abbandono del "principio del rischio professionale" e si afferma progressivamente, parallelamente al concetto di rischio ambientale, la nuova nozione di rischio professionale: essa non designa più una teoria ed una formula storica di giustificazione dell'assicurazione contro i danni inevitabili che subiscono i prestatori di lavoro pericoloso, ma assume un diverso significato, esprimendo la possibilità del verificarsi di un evento dannoso, determinato dall'attività lavorativa, al quale la legge fa conseguire la specifica tutela previdenziale.

L'indennizzo ha ancora carattere forfettario, ma ora non preclude più al lavoratore la possibilità di ottenere secondo i criteri generali di diritto comune il pieno risarcimento del danno in caso di responsabilità del datore di lavoro.

L'istituto dell'esonerazione da responsabilità civile viene dichiarato costituzionalmente legittimo, anche se parte della dottrina e della giurisprudenza propendevano per la sua soppressione; esso, nella sostanza, è stato però ridotto ai minimi termini, cioè alle fattispecie di minore gravità, nelle quali secondo il diritto comune non può essere affermata la responsabilità.

Infatti, fuoriescono dall'ambito assicurativo, concretizzando un indebito aggravamento del rischio, tutti quei comportamenti imputabili a violazione del dovere di svolgere l'attività imprenditoriale nel rispetto delle norme di sicurezza.

## **GLI ARTICOLI 437 E 451 DEL CODICE PENALE**

Una prima innovazione nel campo della sicurezza sul lavoro si ha con l'emanazione del nuovo codice penale, per mezzo degli articoli 437 (rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro) e 451 (omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro): l'attività di prevenzione acquista un'autonomia concettuale, poiché l'attenzione del legislatore si rivolge direttamente al bene della sicurezza sul lavoro ed alla sua tutela.

Ciò che viene punito è la condotta commissiva od omissiva tenuta, che ha dato origine ad una situazione di pericolo: poiché le norme non prevedono alcun evento naturalistico come elemento essenziale del reato, si tratta di reati di pura condotta commissiva od omissiva; talché il verificarsi di un infortunio o di un disastro sul lavoro costituisce mera circostanza aggravante dei delitti in questione.

Si tratta di reati di pericolo presunto: l'attitudine del comportamento omissivo o commissivo a costituire una situazione di pericolo non deve essere dimostrata caso per caso, poiché questa valutazione è stata già effettuata dal legislatore sulla base dell'esperienza e di un giudizio di probabilità e di possibilità già compiuti in relazione alle conseguenze che in genere derivano dall'omissione di determinate cautele e dalla rimozione di particolari dispositivi.

L'art.437 c.p. vuole evitare l'infortunio sul lavoro e si tratta, quindi, di una prevenzione di primo grado; l'art.451 invece punisce condotte che possono aggravare un infortunio che si è già verificato: si può dunque parlare di una prevenzione di secondo grado.

## **LE DISPOSIZIONI COSTITUZIONALI E LA NORMATIVA CODICISTICA**

Con la promulgazione della Costituzione repubblicana del 1948 si compie una svolta in materia di sicurezza e igiene del lavoro: infatti dalla lettura degli articoli 32 e 41 emerge chiaramente il riconoscimento della tutela della salute, considerata, da un lato, come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività e, dall'altro, come limite all'esercizio dell'attività economica privata; tali principi costituzionali trovano poi puntuale applicazione in sede di legislazione ordinaria sia codicistica che speciale.

Il codice civile contiene una norma, l'art. 2087 c.c., che, pur antecedente alla Carta Costituzionale, ne costituisce uno strumento attuativo, poiché fa confluire nella disciplina del rapporto di lavoro i principi costituzionali in materia di tutela della persona umana ed in particolare di salvaguardia della salute dei lavoratori: la sua introduzione può essere considerata un passo decisivo verso il pieno ed effettivo riconoscimento del diritto alla salute nei luoghi di lavoro.

La dottrina e la giurisprudenza sono concordi nell'attribuire carattere assoluto al diritto del lavoratore alla sua integrità fisica, ponendo la norma in esame in stretta connessione con i citati articoli della Costituzione.

L'art.2087 c.c. é sicuramente la norma chiave in materia di tutela delle condizioni di lavoro, poiché con essa si gettano le basi di un nuovo modo di concepire la prevenzione: ne viene ribadita l'autonomia concettuale rispetto alle finalità assicurative e l'obbligo di sicurezza in essa contenuto viene attratto nell'orbita contrattuale.

L'art.2087 c.c. contempla "un facere" il cui oggetto non è predeterminato, l'obbligo di sicurezza il cui assolvimento implica un intervento costante del datore di lavoro; si tratta quindi di un'obbligazione di risultato a contenuto aperto: costituisce così la "norma di chiusura del sistema antinfortunistico" che ha il pregio di poter colmare le inevitabili lacune di una normativa che non è in grado di prevedere tutti i possibili fattori di rischio e di preservare le misure di sicurezza dall'obsolescenza, prevedendone un aggiornamento automatico, detto anche perenne, di pari passo con l'innovazione tecnologica.

Il datore di lavoro é tenuto dunque non solo ad applicare le norme contenute nelle leggi vigenti in materia, ma anche a predisporre e far rispettare le ulteriori misure che si rivelino necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro prendendo in considerazione tre parametri, la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

Bisogna però sottolineare che pur essendo la formulazione dell'art.2087 c.c. tale da assicurare in linea teorica l'obiettivo della "massima sicurezza tecnologicamente possibile" sul piano concreto ha fallito il suo scopo, cioè quello di adattamento automatico della legislazione vigente ai mutamenti tecnologici: infatti la norma, per alcuni decenni, non é stata considerata dal datore di lavoro come punto di riferimento da tener presente per assicurare un adeguato livello di sicurezza nella sua azienda. La norma in esame non viene intesa, come invece sarebbe dovuto accadere, come uno stimolo per un'opera di costante ricerca di un miglioramento delle condizioni di sicurezza in cui viene svolta la prestazione lavorativa, poiché il datore di lavoro preferisce correre il rischio che si possa verificare un infortunio e dover quindi risarcire il danno subito dal lavoratore, considerando tutto ciò come facente parte del "rischio d'impresa", e quindi come perdita equiparabile a quelle che vengono inserite nelle varie voci del passivo del bilancio aziendale.

Solo alla fine degli anni '60 si ricominciò a parlare di prevenzione nell'ambito del più ampio movimento di riforma, fondato sul rilancio dei valori sanciti nella Costituzione e di critica del sistema capitalistico di organizzazione del lavoro.

## **I DECRETI EMANATI NEGLI ANNI '50**

A partire dalla metà degli anni '50 si può notare una notevole produzione normativa in materia di sicurezza ed igiene del lavoro: infatti il governo, in base alla legge delega del 12 febbraio 1955 n°51, fu autorizzato ad emanare norme generali e speciali.

L'apparato prevenzionistico viene dunque arricchito da tre decreti a contenuto generale:

- il d.p.r. 27 aprile 1955 n° 547, recante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- il d.p.r. 19 marzo 1956 n° 302, contenente norme integrative di quelle emanate con il precedente decreto;
- il d.p.r. 19 marzo 1956 n° 303, in cui vengono dettate le norme generali per l'igiene del lavoro.

Altre norme relative a specifiche attività lavorative sono contenute in numerosi decreti emanati a partire dal 1956.

Nei decreti degli anni '55 e '56 in cui si possono distinguere obblighi positivi (o comandi) ed obblighi negativi (o divieti). Si distinguono quindi obblighi propri di sicurezza (il divieto di utilizzo di impianti pericolosi e quelli relativi all'assetto dei luoghi di lavoro, all'adozione di strumenti protettivi o di attrezzature di soccorso), obblighi di vigilanza e controllo, infine obblighi di informazione e istruzione nonché di scelta delle maestranze. I decreti in esame segnano da un lato una specificazione dell'obbligo generale di sicurezza ex art.2087 c.c. e irrigidiscono i canoni di diligenza nell'adempimento dell'obbligazione di sicurezza e dall'altro svolgono un'importante funzione integrativa degli articoli 437 e 451 c.p.: infatti queste due norme sanzionano penalmente condotte commissive ed omissive, in cui però non si è provveduto ad individuare in modo puntuale i destinatari delle prescrizioni di legge; solo grazie ad una lettura congiunta dei decreti degli anni '50 e delle norme del codice penale è possibile interpretare in modo corretto l'espressione "chiunque" contenuta negli articoli n°437 e 451 c.p.

Infatti le varie fattispecie penali contenute nei vari decreti in materia di sicurezza sul lavoro vengono ricondotti nella categoria dei reati propri di pericolo astratto, i cui precetti quindi hanno come destinatari soggetti individuati direttamente dalla legge; la ratio della previsione di tale tipologia di reati risiede nell'attribuzione da parte del legislatore a determinati soggetti di posizioni di garanzia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Tre sono le principali categorie di soggetti destinatari degli obblighi di prevenzione: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti il cui ambito di responsabilità è stabilito dalle "rispettive attribuzioni e competenze"; inoltre in alcune norme sono contemplati i costruttori, i venditori, i noleggiatori, i concedenti in uso delle attrezzature destinate ad essere utilizzate durante il processo produttivo ed i lavoratori.

I d.p.r. n°547/55, n°302 e 303/56 accolgono un concetto di prevenzione tendenzialmente oggettiva, definita anche tecnologica; infatti privilegiano un tipo di intervento indirizzato a migliorare le condizioni oggettive di svolgimento dell'attività lavorativa: il datore di lavoro, principale, ma non unico garante della sicurezza, deve realizzare un ambiente di lavoro obiettivamente sicuro, mediante l'adozione di accorgimenti tecnici, che assicurino la sicurezza strutturale di impianti ed edifici, idonei a prevenire anche l'eventuale imprudenza, negligenza o imperizia del lavoratore.

Tali misure devono essere considerate tassative, non possono cioè essere sostituite da altre ed i costi per realizzarle od il contrasto con le esigenze produttive non rappresentano un valido motivo per non adottarle.

La specifica legislazione antinfortunistica introdotta con i citati decreti presenta delle carenze che si possono individuare nella mancanza di flessibilità di gran parte delle norme, le quali contengono misure tecniche rigide e particolareggiate non in grado di regolare convenientemente i nuovi processi produttivi e lavorativi, che vengono introdotti di pari passo con lo sviluppo tecnologico e nell'indeterminatezza di alcune disposizioni che fanno riferimento a parametri non facilmente individuabili e comunque applicabili con ampi margini di discrezionalità.

L'altro limite che contraddistingue la normativa in esame è rappresentato dal tipo di concezione del rischio e del danno alla salute: non viene posta in luce l'azione nociva autonoma dell'organizzazione del lavoro ed i diversi fattori di pericolo vengono presi in considerazione quanto alla loro potenzialità di danno da un punto statico, in modo isolato gli uni dagli altri.

A tutto ciò si aggiunge il fatto che l'imprenditore determinava le necessarie misure antinfortunistiche senza coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali: era quindi opinione comune che il sistema così delineato non offrisse al prestatore di lavoro idonee garanzie.

## **GLI INTERVENTI DEGLI ANNI '70**

### **LA LEGGE 20 MAGGIO 1970 n°300 - LO STATUTO DEI LAVORATORI**

Le critiche ai decreti degli anni cinquanta trovano sostegno e concretizzazione, a partire dalla fine degli anni '60, nel movimento sindacale: solo in coincidenza con i rinnovi contrattuali del 1969-1970 (il cosiddetto autunno caldo) si ha un nuovo approccio ai problemi della sicurezza e della tutela della salute, favorito dalla contemporanea convergenza di alcuni fattori positivi, quali i mutamenti a livello politico ed economico, il maggiore peso acquisito dal sindacato, l'opera di vigilanza e repressione sempre più pressante svolta dagli organi statali di controllo e della magistratura.

Il nuovo modello si basa sul rifiuto della monetizzazione, sulla non accettazione della presunta immutabilità dell'organizzazione del lavoro, su una maggiore considerazione dei valori costituzionali che possono essere efficacemente perseguiti grazie ad un'azione sinergica del legislatore, degli apparati amministrativi (Ispettorato del lavoro) e organi giudiziari.

Viene accolta una nuova metodologia di analisi dei fattori di rischio e di danno alla salute: il campo di indagine ora non comprende più solo i fattori ambientali (gas, polveri, microclima); viene infatti studiata l'incidenza della fatica fisica e nervosa nella dinamica causale dell'eventuale infortunio sul lavoro.

Si fa strada anche una nuova teoria del rischio ambientale: agli interventi pubblici ed agli obblighi di prevenzione incentrati sui singoli fattori di rischio e nocività si affianca una più complessa e programmata attività di prevenzione diretta a controllare nel suo complesso il processo produttivo e l'ambiente di lavoro; viene dedicata particolare attenzione al fattore-organizzazione del lavoro quale autonomo fattore di pericolo.

Questa nuova filosofia viene recepita a livello legislativo dalla legge n°300/1970 e poi sviluppata dalla riforma sanitaria del 1978.

L'art. 9 St.lav. ha rafforzato il diritto alla salute che sino al quel momento si configurava come diritto individuale del singolo lavoratore ex art.2087 c.c., attribuendogli anche una dimensione collettiva: infatti, la salute è un diritto dell'individuo ed interesse della collettività (ex art.32 Cost.): in particolare, si tratta di un interesse comune di quei lavoratori che fanno parte della stessa "comunità di rischio", soggetti, cioè, agli stessi pericoli provocati dallo stesso ambiente di lavoro.

Viene in questo modo assicurata l'effettività della pretesa dei lavoratori alla sicurezza, mediante l'attribuzione ai loro rappresentanti del potere di controllo e promozione rispetto all'adozione delle misure prevenzionistiche.

Ma l'espressione utilizzata dal legislatore nell'art. 9 St.lav. per identificare i soggetti a cui è attribuita la legittimazione ad esercitare i diritti di controllo e la possibilità di svolgere l'attività promozionale in materia di sicurezza sul lavoro è ambigua: infatti la legge attribuisce questi diritti ai lavoratori, i quali però devono esercitarli mediante loro rappresentanze; non sono quindi essi stessi titolari "uti singuli".

Altra questione di difficile interpretazione riguarda l'esatta individuazione dell'oggetto del controllo, a causa della presenza dell'Ispettorato del lavoro, anch'esso con funzioni ispettive e di controllo.

Per quanto riguarda la seconda parte dell'art. 9 St.lav. il legislatore, partendo dal presupposto che i lavoratori possono più agevolmente di ogni altro soggetto, compreso il datore di lavoro, individuare le situazioni di rischio e nocività presenti nell'ambiente di lavoro, ha voluto garantire l'attiva partecipazione dei lavoratori alla ricerca e all'attuazione delle misure antinfortunistiche, che l'art.2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare.

Vengono, quindi, gettate le basi per una partecipazioni attiva dei lavoratori al processo di tutela della propria salute.

Le potenzialità racchiuse nell'art. 9 St.lav. non sono state pienamente utilizzate a causa di una serie di circostanze di carattere politico e sociale: le rappresentanze previste dall'articolo in esame sono state assorbite, non rispettando così l'intenzione del legislatore, in quelle di cui all' art.19 St.lav., le R.s.a. (rappresentanze sindacali aziendali), frustrando in questo modo le speranze che erano state riposte in strumenti esterni all'azienda: la conseguenza di questa interpretazione è la trasformazione del potere unilaterale propositivo e di controllo in tema di prevenzione in un potere di natura contrattuale.

### **LA LEGGE 23 DICEMBRE 1978 N° 833: LA RIFORMA SANITARIA.**

A distanza di qualche anno è stato compiuto con la legge n°833/1978 un ulteriore tentativo di risistemazione di tutta la materia: questa provvedimento ha inserito tra gli obiettivi principali della legge di riforma sanitaria la sicurezza del lavoro.

Il principale elemento di novità è rappresentato dal considerare in modo unitario la tutela della salute nei luoghi di lavoro e la salvaguardia dell'ambiente circostante: di conseguenza, vengono trasferite al Servizio sanitario nazionale le funzioni di tutela della salute del lavoratore prima demandate all'Ispettorato del lavoro: le UuSsLI sono quindi diventate l'organo competente in materia.

Desti perplessità la scelta del legislatore di inserire nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, deputato alla tutela della salute della generalità dei consociati, il controllo sull'applicazione della normativa antinfortunistica, dal momento che la sicurezza del lavoro ha una sua specificità e suscita problematiche ad essa peculiari.

Degno di nota é il fatto che ora contribuiscono all'elaborazione e all'attuazione delle misure antinfortunistiche non solo i tradizionali soggetti, datori di lavoro e rappresentanze sindacali, ma anche organi pubblici di vigilanza, le UuSsLI appunto: il SSN, alla quale viene assicurato un certo grado di discrezionalità nelle scelte operative, deve, in definitiva, adoperarsi per assicurare con provvedimenti di vario tipo l'effettiva applicazione della normativa esistente, secondo quanto la tecnica di volta in volta consente.

Questi interventi di prevenzione all'interno dell'ambiente di lavoro sono effettuati sulla base delle esigenze verificate congiuntamente con le rappresentanze sindacali aziendali ed il datore di lavoro, secondo le modalità previste dai contratti collettivi applicabili nell'unità produttiva: l'UuSsLI può dunque prendere una decisione in materia solo a conclusione di un una specie di procedimento preparatorio-istruttorio che deve svilupparsi in contraddittorio con le parti sociali.

Quest'ulteriore possibilità che è stata offerta ai lavoratori per far sentire la loro voce in materia di salute e sicurezza sul lavoro non viene però pienamente sfruttata: a causa del mutato clima sociale e della crisi economica che colpisce l'Italia tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli anni '80 l'attenzione dei sindacati si concentra su altri punti ritenuti maggiormente cruciali: il costo del lavoro, la conservazione dell'attuale livello occupazionale.

IL D.LGS. N° 626/1994

Il Decreto legislativo n.626 del 19 settembre 1994 recepisce in Italia otto direttive della CEE finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. La prima direttiva riguarda le misure necessarie in generale per la prevenzione durante il lavoro mentre le altre sette direttive riguardano invece rischi e aspetti specifici del lavoro stesso.

Il Decreto modifica lo scenario normativo che è alla base di tutta l'attività di prevenzione negli ambienti di lavoro.

Tra le principali novità del d.lgs.n°626/94 possiamo sicuramente annoverare l'aumento dei soggetti chiamati ad operare per la tutela della salute sui luoghi di lavoro; tra di essi troviamo il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i costruttori, installatori, venditori, noleggiatori e i comodanti in uso di macchine ed impianti in genere, già presi in considerazione dai decreti degli anni '50, il medico competente, già previsto nel d.lgs.n°277/1991, ai quali si aggiungono ora i progettisti dei luoghi o posti di lavoro e degli impianti, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Viene quindi accolto, recependo così l'impostazione del legislatore comunitario, un modello improntato su di una nozione di sicurezza diffusa.

L'efficacia dunque dell'intervento a protezione delle condizioni di lavoro deriva dall'interazione tra una pluralità di soggetti, tra i quali devono essere annoverati anche organi pubblici con compiti di vigilanza, consulenza ed autorizzazione per lo svolgimento di determinate attività quali le Unità Sanitarie Locali, vigili del fuoco, Ispettorato del lavoro.

Si tratta di un sistema integrato che si fonda su di una ripartizione di responsabilità in base ai poteri e alle competenze di ciascuno dei soggetti che vengono presi in considerazione, secondo "il principio di effettività": per individuare i soggetti a cui ricondurre il debito di prevenzione si fa riferimento, di volta in volta, alla concreta assegnazione dei compiti. Il concreto svolgimento di una determinata mansione prevale, in caso di contrasto, sulla qualifica formale: si ha quindi una perfetta correlazione tra poteri e obblighi di prevenzione degli infortuni.

Il decreto legislativo, negli articoli 4 e 5 individua i soggetti obbligati alla sicurezza secondo un modello cosiddetto quadripartito: datore di lavoro, dirigente, preposto e lavoratore. Si tenta quindi con la legge di rendere responsabili tutti i soggetti facenti parte dell'azienda secondo la convinzione che la sicurezza si ottiene responsabilizzando tutti. Tutti i quattro soggetti sono titolati iure proprio di una frazione dell'obbligo di sicurezza.

Al di là del concetto di effettività a cui consegue il sistema quadripartito un altro elemento di novità nella legge è il fatto che si ha un sistema dinamico nella gestione della sicurezza. Infatti per garantire un maggiore livello di protezione di quello che è il bene tutelato e cioè la salute è necessario che i lavoratori o i loro rappresentanti siano informati sui rischi della sicurezza e circa le misure necessarie per sopprimere quei rischi. Essi devono inoltre essere in grado di contribuire in maniera equilibrata all'adozione delle misure di prevenzione.

Da ciò ne deriva la necessità di dover garantire una necessaria formazione dei lavoratori e di chi è chiamato a dare una garanzia in tema di sicurezza.

## I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA

Si passa ora ad analizzare, in dettaglio, i destinatari degli obblighi di sicurezza:

- il datore di lavoro: è il soggetto titolare del rapporto contrattuale, chi ha la responsabilità dell'impresa ed è titolare di poteri gestionali e di spese; i due requisiti non debbano essere cumulativamente presenti. Nelle imprese individuali il titolare dei rapporti contrattuali e chi ha poteri di gestione e di spesa collimano. Nelle imprese più complesse ai fini della responsabilità è datore di lavoro chi è titolare di poteri di gestione ed organizzazione dell'impresa, chi riveste la posizione di massima autorità, accompagnata dal riconoscimento delle competenze

necessarie per uniformarsi ai precetti prevenzionistici. Al datore di lavoro sono addossati vari oneri; egli infatti deve:

- a) effettuare la valutazione, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, specificando i criteri di valutazione adottati;
- b) provvedere ad individuare le misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione e le attrezzature di protezione utilizzate;
- c) predisporre un programma di attuazione delle misure;
- d) formulare il piano di emergenza: infatti le misure di prevenzione devono riguardare anche le situazioni di rischio in caso di incendio ed in generale nei casi di pericolo grave e immediato che giustifichi l'abbandono del posto di lavoro.

I risultati di tali operazioni sono racchiuse in un documento che viene custodito insieme al registro degli infortuni presso l'azienda o la singola unità produttiva e che deve essere rielaborato e aggiornato in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Ai fini della valutazione dei rischi e della programmazione/effettuazione degli interventi necessari, il datore di lavoro deve avvalersi del servizio aziendale di prevenzione e protezione, che può essere interno all'azienda stessa o fornito da un consulente esterno; in taluni casi - stabiliti dalla legge - è però possibile che i compiti di prevenzione siano eseguiti direttamente dallo stesso datore di lavoro. Il datore di lavoro poi, nella sua attività, informa e consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e sceglie i lavoratori che devono occuparsi delle misure antincendio, di pronto soccorso e di evacuazione.

Infine, nei casi in cui c'è l'obbligo delle visite mediche, il datore di lavoro deve rivolgersi ad un medico specialista in medicina del lavoro ("medico competente").

- Dirigente e preposto: il dirigente ed il preposto, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, sono tenuti ad adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute.
- Il lavoratore: nell'art.5 vengono poi precisati i vari obblighi che gravano sul lavoratore: nel 1° comma si dice infatti che "deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni ..."; emerge dal testo di questa norma un ruolo del lavoratore diverso da quello di "attore non protagonista" che gli veniva riservato nella precedente normativa. Non gli si chiede più solo di eseguire ciò che altri, il datore di lavoro o i dirigenti, hanno stabilito, ma di contribuire "all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro"
- La DELEGA DI FUNZIONI: è l'istituto con il quale avviene una deroga (traslazione volontaria del debito di sicurezza) a tale sistema quadripartito; per mezzo della stessa si raggiunge l'obiettivo di traslare l'obbligo sanzionato da un soggetto ad un altro (strumento indispensabile nelle strutture più articolate). La delega deve essere caratterizzata da elementi quali la reale e concreta attribuzione al delegati di poteri decisionali, di prerogative di intervento sul lavoro, egli deve essere in possesso degli strumenti organizzativi per adempiere agli obblighi di prevenzione imposti. La delega comporta che non vi debba essere un'ingerenza dell'attività di prevenzione del delegante, altrimenti viene meno il principio dell'effettività, anche se essa non può determinare la totale devoluzione della posizione obbligatoria. Il datore di lavoro non può dichiararsi irresponsabile di fronte a determinati obblighi quale la vigilanza ed il controllo del delegato che incidono sulle strategie della realizzazione della sicurezza. La non delegabilità deriva proprio anche dal ruolo e dalla funzione del datore di lavoro. Altro elemento necessario nell'ambito della delega è il fatto che il delegato deve essere persona idonea dal punto di vista tecnico- professionale altrimenti si avrebbe una responsabilità in eligendo. Si richiede peraltro

che la delega sia data formalmente non valendo i principi di attribuzione di delega implicita. In presenza di una delega legittima, nessuna responsabilità può essere attribuita al datore di lavoro.

- DEBITORI DI SICUREZZA ESTRANEI AL RAPPORTO: PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI ED INSTALLATORI.
- IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: L'art 8 della legge individua tale servizio con due tipologie del medesimo: il datore di lavoro all'interno dell'azienda individua una persona come addetto e può avvalersi di persone esterne.
- RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA: è un'altra figura con la quale vengono assegnati dei compiti al lavoratore e viene quindi garantito il coinvolgimento del lavoratore per garantire la sicurezza nell'ambito lavorativo.
- MEDICO COMPETENTE: può essere un libero professionista, un dipendente di struttura pubblica oppure un dipendente del datore di lavoro; può anche essere un libero professionista, un dipendente di struttura pubblica oppure un dipendente del datore di lavoro. Esso è definito come un collaboratore necessario del datore di lavoro per l'espletamento dell'obbligo di sorveglianza: egli esegue degli accertamenti preventivi, finalizzati ad individuare le idoneità lavorative del prestatore di lavoro ed un'attività successiva che consiste in visite periodiche mirate al controllo della salute.

La "partecipazione collettiva" ed il consenso

La "procedimentalizzazione" dell'obbligazione di sicurezza, che abbiamo visto costituire la principale novità del d.lgs.n°626/94, è caratterizzata, oltre che dalla previsione di una serie coordinata di fasi e obblighi strumentali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo del miglioramento delle condizioni di vita nei luoghi di lavoro, anche da un'intensa ed attiva partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in quest'articolato processo che porta all'identificazione delle misure di sicurezza più efficaci.

Infatti il "consenso" costituisce la principale idea-guida a cui si ispirano le norme che compongono l'attuale sistema antinfortunistico: è lo strumento-chiave utilizzato per perseguire il fine ultimo, la prevenzione: l'efficacia di un sistema di regole, soprattutto se poste a presidio di un diritto assoluto, quale è il diritto alla salute che viene tutelato anche a livello costituzionale, è condizionata dall'essere o no il risultato della concertazione e della cooperazione di tutte le parti interessate. Infatti il nuovo modello di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori, prefigurato nel d.lgs. n°626/94, trova il suo strumento di effettiva attuazione proprio nella compartecipazione di una pluralità di soggetti nel processo di programmazione della prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'art.22 del d.lgs. n°626/94 si occupa inoltre del diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti a ricevere "una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni".

Il 2° comma dell'art.22 prevede che la formazione, finalizzata all'apprendimento delle cautele da impiegare nello svolgimento della mansione assegnata, venga impartita ai nuovi assunti al momento dell'ingresso in azienda; si applica a tutti i soggetti della "comunità di lavoro" la disposizione che prevede un supplemento di formazione, allorché mutino le mansioni o vengano introdotte nei processi produttivi nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie o nuove sostanze

potenzialmente nocive; di pari largo respiro é la disposizione che sanziona un obbligo formativo aggiuntivo correlato all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi<sup>5</sup>.

La formazione deve svolgersi, assicurando in questo modo un controllo sindacale, in collaborazione con gli organismi intersindacali paritetici introdotti dall'art. 20 d.lgs. n°626/94<sup>6</sup>.

L'art.22 mentre, per quanto attiene agli incaricati dell'attività di pronto soccorso, lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori, si limita a stabilire che essi devono essere "adeguatamente formati"<sup>7</sup> attribuisce invece al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il diritto a ricevere una formazione particolare<sup>8</sup> in vista di un effettivo e consapevole adempimento di quell'ampio "ruolo partecipativo" che il d.lgs.n°626/94 gli assegna.

A differenza della semplice informazione, la formazione tende a far acquisire ai lavoratori e ai loro rappresentanti quell'indispensabile livello di conoscenze e di esperienza che li possa rendere in concreto e non già in astratto soggetti attivi della prevenzione<sup>9</sup>: dovrebbe dunque contribuire a creare quella "cultura della sicurezza", che é indispensabile ad un serio disegno prevenzionistico<sup>10</sup>.

## I FATTORI DI RISCHIO

Tra i fattori generatori di rischio, alle inadempienze da parte delle aziende rispetto alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro va sommata: la disattenzione dei lavoratori che sottovalutano i rischi, la perdita di concentrazione e di attenzione alle circostanze e alle macchine pericolose in quei lavoratori sottoposti ad elevati ritmi di lavoro, e la tendenza ad evitare dispositivi di protezione allo scopo di manovrare più agevolmente ed aumentare così la produttività.

In questi ultimi anni gli attentati alla salute ed alla vita stessa dei lavoratori e dei cittadini sono aumentati. Le cause sono molteplici e tutte note. Nell'ambito della sicurezza sul posto di lavoro e nell'intenzione di ottemperare alle disposizioni vigenti in materia di pronto soccorso nelle fabbriche è possibile identificare la causalità del rischio in tre ordini di fattori:

1. Fattori tecnici
2. Fattori accidentali
3. Fattori umani

Per quanto si riferisce ai fattori tecnici di rischio si può affermare che:

- il progresso tecnologico ha consentito di progettare e costruire macchinari e strumenti forniti di sistemi sempre più sicuri e sempre più adeguati alle esigenze psicofisiche dei lavoratori e degli utenti;
- la produzione stessa dei macchinari e la certificazione all'origine alleggerisce la responsabilità del datore di lavoro nel momento dell'acquisto e tutela al meglio l'integrità fisica del lavoratore stesso nel momento dell'impiego;
- il progredire delle conoscenze sulle attività produttive dovrebbe aver incrementato anche il patrimonio culturale dei lavoratori e degli utenti;

Il fattore accidentale di rischio non è mai eliminabile del tutto, ma è suscettibile di concreta riduzione solo che gli altri due fattori di rischio, quello tecnologico e quello umano, fossero controllati e ridotti al minimo possibile.

Il fattore umano di rischio, nel determinismo degli infortuni sul lavoro, delle malattie professionali e del disagio psicofisico, occupa una posizione di preminenza sugli altri due fattori, per cui non è senza valida motivazione che il D.L. 626/94 si occupi tanto dettagliatamente della informazione e

della formazione dei lavoratori imponendo per gli inadempienti un regime sanzionatorio certamente fra i più pesanti.

## IL FATTORE UMANO NELLA SICUREZZA PREVENZIONE

nel determinismo degli infortuni, delle malattie professionali e del disagio psichico e fisico, il fattore umano occupa una posizione di preminenza su tutti gli altri fattori. Esso presenta, infatti, molte variabili ed ancora di più se ne possono prevedere per le varie combinazioni fra di loro. E' quindi necessario realizzare interventi che tendano a neutralizzare o a ridurre al minimo il verificarsi di comportamenti caratterizzati da inosservanza di norme regolamentari, o da comportamenti negligenti da parte di operatori incompetenti, o non informati, o distratti o comunque poco avvertiti della grave responsabilità di favorire con un errore umano l'insorgenza di eventi accidentali compromettendo la propria incolumità e/o quella di altri. Molti infortuni sul lavoro sono causati dalla grande confidenza che i lavoratori nutrono per la manualità e ripetività delle loro funzioni e, mentre lavorano, quasi insensibilmente, distolgono la loro concentrazione verso altri obiettivi con tutti gli inconvenienti che una distrazione può provocare ... quando improvvisamente si presenta una situazione imprevista.