

Evoluzione Legislativa in materia di Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

Monografia

Nel 1957 a seguito del disastro di Marcinelle dove 264 lavoratori italiani persero la vita in un incendio scoppiato in una miniera belga venne istituito un “Organo permanente per la sicurezza nelle miniere di carbone” con la funzione di preparare proposte da sottoporre ai governi degli Stati membri in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nelle miniere. Successivamente a livello europeo nacquero numerose direttive volte a tutelare il lavoratore nei luoghi di lavoro.¹ L’evoluzione legislativa europea ha dato vita ad una serie di direttive le cosiddette direttive “figlie” :

- 1) Direttiva n. 82/605/Cee, del 28 luglio 1982, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi ad un’esposizione al piombo;
- 2) Direttiva n. 83/477/Cee, del 19 settembre 1983, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi dall’esposizione all’amianto durante il lavoro;
- 3) Direttiva n. 86/188/Cee, del 12 maggio 1986, in materia di protezione dei lavoratori dai rischi derivante dal rumore;
- 4) Direttiva n.88/364/Cee, del 9 giugno 1988, relativa alla protezione dei lavoratori da certe sostanze o attività.

Queste direttive sono state recepite dall’ordinamento giuridico italiano con il d.lgs 15 agosto 1991, n. 277.

Tra le direttive più recenti vanno annoverate la “direttiva n.90/394/Cee, del 28 luglio 1990, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro; la direttiva n. 92/57/Cee, del 24 giugno 1992, riguardante la sicurezza e la salute nei cantieri temporanei o mobili.

¹ Massimo Roccella – Tiziano Treu *Diritto del lavoro della Comunità Europea* , Cedam 2007

In questa sede è opportuno menzionare la direttiva-quadro n.89/391 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro. La direttiva n.89 prevede rispettivamente degli obblighi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, specificamente grava sul datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori nel luogo di lavoro e di adottare tutte le misure necessarie per la protezione degli stessi;

il datore di lavoro ha dei doveri quali : lotta antincendio; evacuazione dei lavoratori; pronto soccorso; nonché l'obbligo di consentire, in caso di pericolo, al lavoratore di potersi allontanare dal proprio posto senza subire ripercussioni come ad esempio possono essere i provvedimenti disciplinari.

Innovativa è anche la previsione in forza della quale prevede che quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti i lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono coordinarsi per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Infine, per quanto riguarda gli obblighi dei lavoratori, la direttiva precisa che è obbligo del lavoratore di prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, ad esempio utilizzare con diligenza macchinari e sostanze pericolose o segnalare chi di competenza qualora si verifichi una situazione di pericolo.

A questa direttiva nel corso degli anni se ne sono aggiunte altre volte sempre alla protezione dei lavoratori sui rischi attinenti allo svolgimento di determinate attività lavorative, come ad esempio la direttiva n.90/679/Cee relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti biologici nello svolgimento dell'attività lavorativa; o la direttiva n.98/24/Cee sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.

In Italia, l'articolo 2087 del codice civile prevede che il datore di lavoro deve adottare tutte quelle misure necessarie al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, pertanto, il datore deve prevenire nei luoghi di lavoro situazioni di pericolo e di danno che possono mettere a repentaglio la salute, la sicurezza e la vita degli stessi lavoratori. Il dovere di

sicurezza a carico del datore di lavoro a norma dell'art. 2087 cod. civ., assolto con l'adozione di tutte le cautele necessarie ad evitare il verificarsi dell'evento dannoso ed anche con l'adozione di misure relative all'organizzazione del lavoro, tali da evitare che lavoratori inesperti siano coinvolti in lavorazioni pericolose, si atteggia in maniera particolarmente intensa nei confronti dei lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti, esaltandosi in presenza di apprendisti nei cui confronti la legge pone precisi obblighi di formazione e addestramento, tra i quali primeggia l'educazione alla sicurezza del lavoro (art.11, legge n.25 del 1955). Conseguentemente, l'accertato rispetto delle norme antinfortunistiche di cui agli artt. 47 e 48 del d.P.R. n.626 del 1994 e dell'allegato VI a tale decreto, non esonera, il datore di lavoro, dall'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dell'evento, con particolare riguardo all'assetto organizzativo del lavoro, specie quanto ai compiti dell'apprendista, alle istruzioni impartitegli, all'informazione e formazione sui rischi nelle lavorazioni, senza che in contrario possa assumere rilievo l'imprudenza dell'infortunato nell'assumere, come nella specie, un'iniziativa di collaborazione nel cui ambito l'infortunio si sia verificato ².

L'articolo 2087 c.c. deve leggersi in relazione all'articolo 9 della legge n. 300 del 1970 comunemente chiamato Statuto dei Lavoratori, tale disposizione prevede che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. In tema di infortuni sul lavoro non occorre, per configurare la responsabilità del datore di lavoro, che sia integrata la violazione di specifiche norme dettate per la prevenzione degli infortuni stessi, essendo sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa dell'omessa adozione di quelle misure ed accorgimenti imposti all'imprenditore dall'art. 2087 c.c. ai fini della più efficace tutela dell'integrità fisica del lavoratore.

Sostanzialmente l'articolo 2087 c.c. e l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori devono leggersi in chiave con il D.lgs 19 dicembre 1994 n. 626, il sistema risulta oggi imperniato sul principio della prevenzione da realizzarsi *ex ante* tramite una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza in

² Cass. pen., Sez. IV, 28/09/1999, n.13377

azienda, e l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo, per questo sono previste misure di protezione collettiva ed individuale. Per tutto quanto sopra premesso il datore di lavoro deve fare una [valutazione dei rischi](#) e redigere un apposito [documento per la sicurezza](#) che dovrà contenere:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva; mentre grava sul lavoratore l'obbligo di 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 o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni del lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili a imperizia, negligenza e imprudenza dello stesso. Ne deriva che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, a meno che, in tale ipotesi, il comportamento del dipendente presenta i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, come pure dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi come causa esclusiva dell'evento. Tali connotazioni d'imprevedibilità e di abnormità devono essere valutate in relazione all'esperienza lavorativa del dipendente rimasto infortunato ³.

³ Cass. civ., Sez. lavoro, 06/08/2003, n.11895

A seguito dell' aumento crescente di incidenti e infortuni sul lavoro è stato emanato il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il quale si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio nonché ai lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore. Tra le misure più importanti del decreto vanno annoverate: la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo; la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio nonché l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro e il conseguente allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti. Il datore di lavoro può delegare altro soggetto per garantire la vigilanza, l'organizzazione e controllo sul luogo di lavoro, la delega deve avere la forma scritta e il delegato deve essere una persona che abbia certi requisiti quali la professionalità e l'esperienza richiesta, tuttavia, la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento; e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Il decreto prevede, altresì, l'obbligo del datore di lavoro alla formazione, informazione e addestramento del lavoratore; sanzioni più severe per le imprese che violano le norme in materia di sicurezza; nei casi più gravi di incidenti con feriti/morti con colpa dell'azienda sospensione dell'attività, sanzioni amministrative fino a 1.500.000 euro ed interdizione alla collaborazione con la pubblica amministrazione.