

SEMINARIO

Milano 10 dicembre 2009

**NOVITÀ DEL D.Lgs. 106/09 CORRETTIVO DEL D.Lgs. 81/08
GLI INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO
IL CASO DEGLI INFORTUNI MORTALI NEI LUOGHI CONFINATI****Presentazione****Renzo Lavizzari**

esperto sicurezza sul lavoro e direttore Quaderni Flash

Dove andare

Il Decreto Legislativo n.81, Testo unico della sicurezza nei luoghi di lavoro approvato a maggio del 2008, richiedeva correzioni e modifiche. Queste sono state recepite nel Decreto correttivo n.106 del 5 agosto del 2009. Tanti avevano apportato critiche e osservazioni al Testo originario e tra questi anche l'Associazione culturale Lavoro e Prevenzione.

Abbiamo da sempre sostenuto la necessità di una norma di legge con un approccio sostanziale, con obblighi formali e documenti contenuti all'essenziale nell'interesse delle persone che lavorano, delle imprese – anche le piccolo-medie e le non profit, mantenendo ben chiaro l'obiettivo di operare per una concreta prevenzione dai rischi, specie per le attività lavorative più pericolose.

L'Associazione culturale Lavoro e Prevenzione con il Seminario del 10 dicembre 2009 intende offrire un'occasione d'informazione, apprendimento e approfondimento.

Tra le piste di ricerca vi sono le seguenti:

- * Il recente Decreto correttivo 106/09 come è stato elaborato e con quali criteri di base?
- * Dall'analisi della giurisprudenza quali cause e responsabilità prevalenti emergono nella genesi dell'evento infortunistico, specie quelli accaduti in luoghi confinati?
- * Quali sono i punti critici nella normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e che cosa la rende di difficile applicazione?

Nel Seminario s'intende presentare anche un metodo di approccio delle situazioni critiche, attraverso un caso specifico, quello degli infortuni mortali nei luoghi confinati dalla valutazione del rischio alla gestione dell'emergenza. E' un esempio utile anche per altri fattori di rischio.

La presenza di studenti universitari e altri lavoratori "non specializzati" è uno stimolo a realizzare un Seminario in profondità e al contempo propedeutico. Conoscere di più questi aspetti può essere occasione di lavoro per chi vi si affaccia e di approfondimento per chi già vi opera.

Alcune definizioni essenziali

Prendere coscienza del significato di alcuni termini è necessario e utile anche in questo contesto.

Pericolo Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni. Il pericolo deve essere identificato.

Rischio Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente, oppure alla loro combinazione. Il rischio potrà essere molto piccolo ma mai uguale a zero. Il rischio deve essere valutato.

Valutazione del Rischio Procedimento di valutazione della possibile entità del danno, quale conseguenza di un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dal verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

Il D.Lgs. n.81/2008 non indica un unico sistema di valutazione dei rischi che pertanto possono essere valutati con differenti metodi e criteri, tra cui si citano:

- la conformità alla Normativa (leggi o norme tecniche);
- la valutazione qualitativa-descrittiva;
- la valutazione quantitativa secondo diverse e stabilite metodologie;
- l'analisi di aspetti comportamentali dei lavoratori, elemento centrale per prevenire o l'accadere del danno

Gli esiti della Valutazione dei Rischi vengono riportati nello specifico e richiesto **Documento Valutazione dei rischi** (DVR).

I principali soggetti coinvolti nella prevenzione dei fattori di rischio

Datore di Lavoro, Lavoratori, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (in certi casi tale funzione può essere espletata dal Datore di Lavoro), Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetti al Servizio Emergenze a prevenzione incendi e primo soccorso, Altri incaricati da Datore di Lavoro (es. Direttore tecnico, Capo Reparto, addetto alla manutenzione, ufficio acquisti), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico competente, Progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori.

Per una Norma di Legge a servizio del lavoro, dell'impresa, delle persone

Considerazioni, giudizi e prime proposte per una modifica della Norma a favore della micro-piccola-media impresa e delle imprese non-profit in Italia. Alcuni spunti dal Contributo portato dalla Associazione Lavoro e Prevenzione al Ministero del Lavoro ad ottobre 2008 nell'ambito della Consultazione sul Libro Verde "La vita buona nella società attiva" ⁽¹⁾

Dalla lettura del nuovo Testo unico della sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008 occorre che alcune situazioni siano valutate e giudicate con particolare riferimento al livello di reale applicazione da parte di determinate realtà economico-sociali quali la micro impresa, la piccola e spesso la media impresa nonché tutte quelle opere non profit (imprese sociali con disabili, poveri, opere educative, istituti di formazione, ecc.). Il criterio vincolativo che deriva dalla norma in vigore, già presente con l'abolito D.Lgs. 626/94 peraltro con forme più blande, è la presenza di almeno un (!!) lavoratore dipendente. Il 90% delle imprese italiane sono realtà con 2 – 3 – 5 – 9 – 11 lavoratori dipendenti e comunque al di sotto di 15 lavoratori. L'altro criterio, spesso non considerato o non tenuto in debita considerazione, è l'effettivo livello di rischio per la salute e la sicurezza presente in molte di queste realtà economiche e sociali. Per esempio una Scuola elementare viene di fatto equiparata ad una fonderia dal punto di vista della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel momento in cui non sono esplicitamente ammesse altre strade da percorrere per raggiungere il medesimo obiettivo: la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Si riportano qui solo 2 esempi specifici allora indicati. Dal confronto con il nuovo testo del D.Lgs. 81/08 corretto con il D.Lgs. 106/09 si rileva che per uno vi è stato uno sviluppo positivo, la posizione dei "volontari" mentre per l'altro, "rappresentante lavoratori per la sicurezza, occorrono ulteriori approfondimenti.

Volontari. Nel 2008 **Lavoro e Prevenzione** proponeva che rimanesse "l'obbligo di comunicare ai Volontari per iscritto i pericoli e rischi valutati, le conseguenti misure preventive, protettive ed organizzative nonché le Procedure di emergenza adottate". Ma al contempo chiedeva che si modificasse la definizione di volontario come lavoratore tal quale ai fini della computazione del Numero dei lavoratori per espletare determinati adempimenti.

Questa modifica è stata recepita nel Decreto Correttivo.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. E' stato di fatto considerato come un diritto da esercitare da parte dei lavoratori e non come un obbligo, tantomeno un obbligo a carico dei legali rappresentanti / datori di lavoro in quanto essi non sono e non devono essere considerati i "tutori" dei lavoratori. Con il D.Lgs. 81 del 2008 le cose vengono alquanto stravolte. Si parte dall'art. 47, comma 2: "In tutte le aziende è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" (RLS). Fin qui parrebbe che le cose ricalcano quanto già stabilito con il precedente D.Lgs. 626/94. L'art. 48, comma 3 specifica che "Tutte le aziende nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52." L'art. 52 al comma 1, punto a) prevede che questo Fondo deve essere destinato almeno per il 50% alle attività degli RLST (dove T sta per i territoriali) che potranno essere inviati presso ogni singola realtà lavorativa. Il Fondo citato andrà in parte finalizzato alla formazione degli RLST. Nell'art. 52, al comma 2, punto a), è specificato che il Fondo "è finanziato da un contributo delle aziende di cui all'art. 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda". L'art. 52 titola recitava e recita con una certa ironia "Sostegno alla piccola e media impresa". Si prende dalla piccola impresa per dare agli RLST dicendo che poi si darà alla piccola impresa. L'art. 18, comma 1, lettera aa, contiene ancora l'**obbligo** per ogni datore di lavoro di **comunicare all'INAIL**, (non più su base annuale) "i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza". E così il cerchio si è chiuso.

Considerazioni. Il movimento dei lavoratori da movimento sociale di base, su base spontanea, assume sempre più un assetto di macchina organizzativa e in questo si cristallizza. Vi è il passaggio da un diritto dei lavoratori ad un obbligo, di fatto, per l'Azienda.

Domande. Qual è il senso del Fondo citato? Cosa dice il legislatore rispetto ad una attribuzione dei lavoratori che di fatto diventa "obbligo" per i Datori di lavoro?

Proposte Le realtà economiche e sociali considerate potrebbero adottare lo Statuto o il Regolamento Aziendale in cui inserire il principio della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori con possibilità di comunicazione scritta al RSPP ed eventuale Medico competente da parte di chiunque ha un problema o una esigenza con relativo obbligo di risposta. La formazione dovrebbe mirare ad approfondire gli aspetti sollevati. Potrebbe essere prevista una comunicazione scritta ad ogni lavoratore all'atto dell'assunzione

Dal CONVEGNO organizzato a Milano, 20 giugno 2009, da Lavoro e Prevenzione su "La sicurezza e la salute negli Appalti e con le Imprese esterne: rapporti e responsabilità" ⁽²⁾ sono emerse alcune considerazioni tra le quali:

- La prima **valutazione del rischio** da realizzare è nella testa di chi lavora. E' stato detto che l'80% degli infortuni è dovuto a cause comportamentali. Ciascuno è protagonista nella realtà (del lavoro) ed è invitato ad **osservare** come si lavora in una Azienda e in relazione alle **attività svolte da imprese esterne**.

- L'obbligo del **coordinamento** e della **cooperazione** tra le diverse imprese è sempre una necessità sempreché sia **qualcosa di fattivo e sostanziale** e non qualcosa di fittizio.

- Il **buon senso** risulta essenziale in numerose situazioni che equivale a **ragionare e riflettere** e non muoversi unicamente per standard codificati e senza alcuna flessibilità

- Il motore della azione. Occorre fare crescere una **cultura dell'attenzione** e della **corresponsabilità** e **per questo necessita una educazione**

- Il **non ridursi alla elaborazione del "pezzo" di carta**; è stato proposto di produrne il meno possibile. Non è l'invito ad un banale pressappochismo: a volte anche una sola pagina potrebbe essere sufficiente, se contiene gli aspetti essenziali

- Il **nesso necessario tra le diverse figure responsabili** sia prima che durante le fasi operative del lavoro. Per esempio tra il capo cantiere e il consulente. La presenza di persona responsabile diventa molto utile specie nelle fasi di lavoro più pericolose. Uno presente che dà il semaforo verde, garantisce una specie di Permesso di lavoro "governato". La valutazione del rischio e la gestione della prevenzione richiedono qualcuno effettivamente presente sul campo. Questo vale per conoscere e visitare gli ambienti di lavoro (non solo "scrivendo" qualcosa dall'ufficio), nel fare formazione con i lavoratori e i datori di lavoro tenendo conto di chi ha di fronte così come durante l'esecuzione di un lavoro applicando una Procedura. Quanti infortuni mortali sono accaduti a causa di questa assenza?. **Stare lì, esserci**: è un **aspetto centrale ed è una sfida a ciascuno**

- Occorre un **lavoro di qualità**. La fretta è un altro fattore che spesso costituisce la regola tra il Committente e il Consulente per la sicurezza. Ci sono dei Documenti che sono delle check list non ben compilate e non adeguate. Così non si realizza una buona valutazione dei rischi di quello specifico luogo di lavoro o cantiere. Certi Documenti non dicono nulla, c'è assenza di indicazioni che invece devono essere puntuali negli aspetti essenziali (rischi, interferenze, azioni). La non pertinenza è segno di astrattezza. Quello che deve interessare è la salute e l'integrità fisica di chi lavora

- L'**importanza e la centralità della Informazione e della Formazione**: è una sfida aperta sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Tutto è parte di una educazione sociale. Il contrario del fregarsene implica all'opposto una cultura del lavoro, la passione e un impegno che è richiesto a ciascuno per quanto di competenza.

Nel Convegno sono emerse anche alcune Difficoltà in fase attuativa e alcune aspettative relative a:

prezziari ufficiali per quanto concerne i costi della sicurezza	Aspetto ancora aperto
apposizione della data certa anche sui DUVRI, POS oltre che sui DVR	Apportata modifica nel Decreto correttivo 106/09. al non obbligo solo della data certa per i DVR. E per i POS e i DUVRI?
attuabilità dell'elaborazione del DUVRI anche per quei lavori che richiedono un incarico-contratto con un tempo inferiore ai 2 giorni lavorativi	Recepito nel Decreto correttivo 106/09. E' richiesto un chiarimento su cosa si intende per 2 giorni: cumulativi o continuativi?

Una cultura della sicurezza che parte da una cultura del lavoro

Facendo il nostro lavoro specie in relazione ai pericoli e rischi lavoro correlati, le misure preventive e protettive, la responsabilità, la partecipazione, i sistemi di relazione e di gestione si coglie una profonda **disaffezione al lavoro** spesso una sopportazione nell'attesa della fine della giornata, un non attaccamento e una non appartenenza al posto di lavoro e alla azienda nella quale si lavora (una volta si diceva "io sono dell'Autobianchi", "tu sei dell'Alfa Romeo"), incapaci di fare sacrifici e sopportare la pesantezza e la fatica insiti nel lavorare, incapaci di guardare il collega con attenzione e responsabilità e all'ambiente lavorativo nel suo insieme come qualcosa di unitario e di positivo. Al contrario vi è una parcellizzazione di sé e di sé con gli altri molto lontano da un movimento dei lavoratori e del lavoro solidale, costruttivo e propositivo. Le **proposte per il futuro nascono se c'è una positività nel presente**. La positività non la si inventa ma la si incontra, riscontra per fortuna o per grazia nella propria storia personale e sociale. La disaffezione al lavoro e la mancanza di significato del lavoro spesso trova anche noi come vittime. Ci ha interessato trovare qualcuno che ci comunicasse una ricchezza, un patrimonio di storie e significati e modalità operative con cui vivere il lavoro. Abbiamo cercato, abbiamo trovato in letture o raccolto per iscritto gli incontri anche con persone sconosciute ai più. La Rivista Quaderni Flash li ha ospitati e continuerà a farlo.

Note

(1) testo completo in Quaderni Flash N. 7, marzo 2009 su www.lavoroeprevenzione.it

(2) Resoconto di Marco Locati e Conclusioni di Renzo Lavizzari, su www.lavoroeprevenzione.it, box Convegno 20 giugno 2009