

# IL COMMERCIO TOTALE

LE NUOVE FORME DI SOSPENSIONE DEL DIRITTO  
E LE STRATEGIE DI ROTTURA

# Indice

**Prefazione** | pag. **4**

**Piano di lavoro** | pag. **6**

**Introduzione** | pag. **8**

NORMATIVA VIGENTE SULLA SICUREZZA  
E SULLA SALUTE DEI LAVORATORI | pag. **11**

NUOVE FORME CONTRATTUALI:  
METTO UNA PENNA TRA IL CUCCHIAINO E LA FIONDA | pag. **23**

**1. Sicurezza sul lavoro** | pag. **30**

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE:  
COSA SONO E COSA PREVEDE LA LEGGE | pag. **31**

ELABORAZIONE DEI DATI SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO  
E IN ITINERE E SULLE MALATTIE PROFESSIONALI | pag. **35**

ANALISI DEL QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA | pag. **50**

LUOGHI DI LAVORO, ATTREZZATURE,  
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI | pag. **53**

RISCHI PER LA SICUREZZA NELLA CONCESSIONE  
DI APPALTI E SUB APPALTI | pag. **60**

PANORAMICA SU COLORO CHE NON POSSONO DENUNCIARE | pag. **63**

## **2. Figure e strumenti per la sicurezza** | pag. **68**

RLS: IL RUOLO, I DIRITTI, L'IMPORTANZA  
DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA | pag. **68**

SQUADRE DI GESTIONE DELLE EMERGENZE  
(ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO): RUOLO E IMPORTANZA | pag. **75**

FORMAZIONE PER LA SICUREZZA | pag. **83**

CORSI DI FORMAZIONE PER I RAPPRESENTANTI  
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA | pag. **86**

CORSI DI FORMAZIONE  
PER ADDETTI ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO | pag. **89**

SPECULAZIONE NELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA | pag. **91**

## **3. Possibilità del lavoratore di sporgere denuncia** | pag. **94**

OBBLIGHI DEL DATORE E DEL LAVORATORE | pag. **94**

DIFESA DAL LAVORO NERO E GRIGIO | pag. **95**

COSA FARE IN CASO DI INADEMPIENZE DELLA NORMATIVA  
COME PASSARE DALLA CARTA ALLA REALTÀ | pag. **96**

IMPORTANZA DELLA DENUNCIA | pag. **100**

STRUMENTI DI LOTTA | pag. **101**

**Conclusioni** | pag. **118**

# Prefazione

“

*Il cambiamento come prodigiosa sequenza della Storia.*

”

**T**

utti dicono che il mondo stia cambiando che non possiamo opporci a tale incessante cambiamento.

Il cambiamento in atto, velocissimo, avverrà con o senza di noi e se noi non lo seguiamo, diverremo, nel mondo che verrà, solo l'ombra di noi stessi. Dobbiamo, anzi, impegnarci attivamente in questa incessante modernizzazione, accettandone le inevitabili giuste sofferenze.

Considerato il duro mondo della concorrenza, che ogni giorno ci pervade, il nostro dovere, ci dicono, è percorrere il cammino della produttività, della riduzione dei bilanci e della buona salute delle nostre banche. La flessibilità del lavoro e la precarizzazione di qualsiasi forma di vita sono un piccolo prezzo da immolare sull'altare del progresso.

E allora cambiamo.

Ma che cosa deve essere cambiato?

Solo il cambiamento, a quanto pare, deve essere incessante, ma il suo obiettivo non cambia. Tutte le misure che cercano di imporci sono finalizzate a far diventare i ricchi sempre più ricchi e a fargli pagare meno tasse, in modo tale che a forza di sfruttamento e licenziamenti, gli effettivi delle imprese siano sempre più controllabili.

Sotto i nomi interscambiabili di modernizzazione, riforma e progresso si nasconde lo storico e potente tentativo di una regressione senza precedenti, finalizzata a confermare lo sviluppo disumano del capitalismo globalizzato.

L'unico contenuto del tanto auspicato cambiamento è abbattere tutto ciò che le forme organizzate del movimento operaio e del sindacalismo conflittuale erano riuscite a conquistare fra il 1860 e il 1980.

Lo scopo di questo scritto è dare voce ai milioni di lavoratori, schiavizzati al dio della modernizzazione continua del mercato. Ci si interroga sul senso stesso della parola modernità. Si può davvero parlare di modernità, quando in Italia è ancora possibile e legittimato rischiare così tanto per lavorare? L'enorme numero di infortuni e morti è solo la parte più visibile e dolorosa di un quadro più ampio di disagio, sofferenza e sfruttamento. È una guerra silenziosa, un dramma che si cerca di far rimanere nell'ombra, in un momento in cui la disoccupazione e le difficoltà economiche dovrebbero, invece, far porre maggiormente l'attenzione su sicurezza e salute.

Si cerca di far diventare la base di tutte le forze sociali la monetarizzazione generalizzata: tutto diviene comprabile.

Ponendo come fondamento del nostro lavoro considerazioni di questo tipo, si analizzerà, come primo passo, il mondo del commercio, perché esso rappresenta la cristallizzazione del capitalismo. Il sindacato si propone di denunciare le forme reali dello sfruttamento che investono i lavoratori del commercio.

Contro la mercificazione e la precarizzazione della vita, il testo si conclude informando i lavoratori di tutte le armi di cui dispongono per riprendere possesso di se stessi e non divenire un anonimo ingranaggio del cambiamento.

# Piano di lavoro

“

*L'operaio solo fuori dal lavoro si sente presso di sè e si sente fuori di sè nel lavoro.*

”

**K. Marx**

**Q**uesto scritto, un lavoro corale e a più voci, si apre con una panoramica sulla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro. Un utile strumento per orientarsi e fare chiarezza nella complessa materia della salute e della salvaguardia del lavoratore.

L'avvocato Bartolo Mancuso proseguirà evidenziando alcuni soprusi che i lavoratori del commercio subiscono, dopo l'introduzione delle nuove disposizioni e alcune piccole forme di resistenza; con la convinzione che il cambiamento avvenga con le lotte, le mobilitazioni e la presa di coscienza collettiva. In particolare, Mancuso si offermerà sulle nuove contrattualizzazioni grigie o ibride, anch'esse altrettanto subdole. I lavoratori, infatti, vengono illusi con la firma di un contratto, ma, dopo l'entusiasmo iniziale di avere finalmente un inquadramento normativo, essi si rendono conto che questo è un falso. Non vi è alcuna corrispondenza fra le mansioni, gli orari effettuati e ciò che viene riportato sul contratto, pertanto, non verranno mai riconosciuti diritti e tutele relativi alla tipologia lavorativa effettivamente svolta. Come avvocato, Mancuso offre un notevole aiuto affinché ciò invece avvenga.

Completerà questa sezione un breve cenno alla legge Fornero e ai risvolti tragici a cui ha portato: nel 2017 il 30% degli infortuni con esito mortale ha coinvolto lavoratori con più di 61 anni.

La parte centrale di questo libro è dedicata all'elaborazione dei dati sugli infortuni e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. A partire dai numeri diffusi dagli istituti competenti, Inail, Inps ed Eurostat, si dimostra la falsità delle notizie, diffuse da media e organi istituzionali, su una maggiore sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sindacalista Luca Paolucci, rappresentante dell'Usb Viterbo, analizza i risultati del sondaggio, diffuso dal sindacato e dalla Rete Iside, su salute e sicurezza nella grande e piccola distribuzione. L'80% dei centri commerciali e degli ipermercati è risultato privo del rappresentante per la sicurezza, Rls. Paolucci guiderà il lettore fra le parole e la vita dei lavoratori: testimonianze dirette e non, di offese, minacce e veri e propri abusi che espongono quotidianamente il lavoratore, sia fisicamente sia psicologicamente.

Le vetrine illuminate e gli scaffali traboccanti di merci nascondono la frammentazione dei turni, con una dislocazione massacrante dell'orario. I contratti sono per lo più part time, o spacciati per tali ed impediscono al lavoratore di raggiungere un livello salariale soddisfacente. I carichi di lavoro sono eccessivi. È ormai obbligatoria, per mantenere il posto, la disponibilità a lavorare le domeniche e i festivi, così come la flessibilità dell'orario. Una giornata lavorativa di otto ore può essere, con questo sistema, spalmata sulle 12 ore (quattro la mattina, quattro la sera) costringendo i dipendenti a permanere nei pressi del luogo di lavoro. Non garantire diritti basilari, come il giorno di riposo, il rispetto della legge sull'orario di lavoro<sup>(1)</sup> e la sicurezza sul luogo di lavoro, significa impedire alla persona la gestione della propria vita.

Non potevano non essere citati anche tutti coloro che non possono, o non sanno di poter, denunciare abusi e infortuni. Il mondo sommerso, riguardo le denunce, ha dati allarmanti: in media il 40% degli infortuni, anche mortali, e delle malattie professionali rimane nell'ombra. Spesso il lavoratore, a testa alta, sporge denuncia, ma sono gli enti preposti al controllo a non riconoscere il danno subito, sia per come è scritta la normativa sia per le modalità di assunzione messe in atto dai datori.

Nella parte finale di questa trattazione, ci addentreremo nella formazione per la sicurezza. Marco Spezia, spiegherà la figura e le mansioni dell'Rls, per sottolineare la sua importanza all'interno dei luoghi di lavoro e il significato di formazione per la salute e la sicurezza e come dovrebbe essere svolta.

Per, poi, passare dal possibile al reale.

I corsi di formazioni non vengono strutturati per la sicurezza dei lavoratori, ma per l'arricchimento degli enti che li erogano.

In conclusione, Luca Paolucci, rispondendo ad alcune domande poste dai lavoratori, indicherà tutte le possibilità concrete in mano ai dipendenti per sporgere denuncia e rivendicare i propri diritti, calpestati dal datore di lavoro.

<sup>(1)</sup> D.Lgs 66/2003

# Introduzione

a cura di Rete Iside (progetto lavoroinsicurezza.org)

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

**Art.41 Costituzione della Repubblica Italiana**

**L**a Costituzione, nell'articolo 41, stabilisce che “L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.”

Con queste parole, sin dall'inizio della storia della Repubblica, si stabilisce una gerarchia di valori che non può essere ribaltata: prima i diritti fondamentali e poi l'iniziativa economica.

Tuttavia, spesso, ci sembra che l'ordine sia ribaltato, sta nella forza e nell'organizzazione dei lavoratori far valere i propri diritti in base alle norme e alle leggi che il nostro ordinamento giuridico prevede ed in particolare la Legge cardine sulla salute e sicurezza che è il Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>(2)</sup>.

In primo luogo, il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro elenca dettagliatamente gli obblighi a cui l'imprenditore deve adempiere per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori, tra cui indichiamo schematicamente:

- Compiere un'accurata valutazione dei rischi a cui potrebbero essere esposti i lavoratori con conseguente elaborazione del Documento di Valutazione Dei Rischi (Dvr)
- Realizzare una programmazione delle attività preventive;
- Eliminare dove è possibile o ridurre i rischi;
- La minor esposizione possibile dei lavoratori al rischio;

- Il controllo della condizione sanitaria dei lavoratori;
- La formazione e informazione dei lavoratori.

Si tratta di obblighi molto stringenti che *non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori*.

Un aspetto che ci sembra importante sottolineare è che la legge prevede uno schema molto preciso e una gerarchia di interventi per attuare corrette misure di prevenzione e protezione sul lavoro: dopo aver effettuato la valutazione dei rischi il datore di lavoro ha l'obbligo d'individuare ed attuare le misure di prevenzione e protezione per ridurre o eliminare tali rischi.

Quindi si deve procedere in con questo ordine:

- 1** Eliminare i rischi alla fonte; per esempio nel caso di rischio chimico: sostituire un prodotto pericoloso con uno non pericoloso.
- 2** Adottare misure di protezione collettiva, sia strutturali sia organizzative; per esempio nel caso di rischio chimico installare sistema d'aspirazione; ridurre il tempo d'esposizione dei lavoratori.
- 3** Fornire ai lavoratori-lavoratrici i dispositivi di protezione individuale (Dpi).

La conoscenza di questo schema d'azione per eliminare i rischi è fondamentale per evitare, come spesso succede nelle aziende, che le misure di prevenzione e protezione si riducano alla consegna ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale. I Dpi (dispositivi di protezione individuali) rappresentano, invece, un rimedio da adottare solo nel caso non sia tecnicamente possibile attuare delle misure di protezione alla fonte o di tipo collettivo.

Un altro aspetto importante della legge è che il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire la nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 ss): gli Rls.

Gli Rls possono accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; sono consultati preventivamente e tempestivamente nei processi di valutazione dei rischi e nella pianificazione e attuazione delle misure preventive. Gli Rls devono ricevere una formazione adeguata, devono avere a disposizione le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. Promuovono l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni. I rappresentanti hanno il compito di avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività e, qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, possono fare ricorso alle autorità competenti. Per informazioni più approfondite vi invitiamo a visitare il portale [lavoroinsicurezza.org](http://lavoroinsicurezza.org) di Rete Iside, uno spazio interamente dedicato ai lavoratori e alle lavoratrici con un form di domande e risposte.

<sup>(2)</sup> D.Lgs 9 aprile 2008 n.81

**NORMATIVA VIGENTE**  
**SULLA SICUREZZA**  
**E SULLA SALUTE DEI LAVORATORI**

a cura di Marco Spezia

La mancata informazione da parte di aziende, istituzioni e media rende difficile ai lavoratori orientarsi nella complessa materia della sicurezza e della salute. Cerchiamo pertanto di fare chiarezza in proposito, a partire dalla normativa vigente di tutela dei lavoratori e dei suoi contenuti principali.

**Le fonti**

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

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

Tale articolo stabilisce il principio che le ragioni del profitto non possono recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Il legislatore costituente, con questo articolo, ribadisce la priorità dei diritti fondamentali, cioè quelli della sicurezza e della salute, sulle ragioni del profitto. All'interno del Codice Civile, tale norma base viene dettagliata all'interno dell'articolo 2087, che sancisce che:

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

Ciò significa che il datore di lavoro deve adottare tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, in base al principio che la sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale che impone al datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione. In tal modo l'articolo 2087 assegna all'imprenditore la posizione di garante dell'incolumità fisica del lavoratore.

In ambito penalistico poi gli articoli 589 e 590 del Codice Penale, puniscono

chi, per colpa, cagiona rispettivamente la morte o lesioni personali a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale, prevedendo l'aggravamento (l'incremento di pena) in caso di violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

### **IL D.Lgs. 81/08 "TESTO UNICO" sulla sicurezza**

In ambito più specifico in materia di tutela della salute e della sicurezza, ad oggi tutta la normativa in merito (esistente a partire dagli anni '50, passando per il D.Lgs. 626/94), è stata accorpata nel D.Lgs. 81/08<sup>(3)</sup> (il cosiddetto "Testo Unico" sulla sicurezza).

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

Il D.Lgs. 81/08 si compone di più sezioni (i cosiddetti Titoli).

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

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

D.Lgs. 81/08 come obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti.

Datori di lavoro e dirigenti hanno l'obbligo ad adottare misure di prevenzione e protezione per l'eliminazione o la riduzione dei rischi per garantire la tutela della salute e della sicurezza<sup>(4)</sup>.

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

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

## **Gratuità delle misure di prevenzione e protezione**

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

Ciò significa, ad esempio che:

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

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

## **Valutazione dei rischi**

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

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

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

Il Dvr deve contenere inoltre le procedure di lavoro formali per permettere a ogni lavoratore di poter compiere la propria attività, senza lasciare nulla al caso. Il datore di lavoro è l'unico responsabile della valutazione dei rischi e dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

## **Informazione, formazione e addestramento**

I lavoratori hanno diritto di ricevere informazioni sui rischi presenti in azienda e su come tutelarsi (istruzioni delle macchine, schede di sicurezza dei prodotti chimici, procedure di lavoro, procedure di emergenza). I lavoratori hanno il diritto di essere formati per poter svolgere il proprio lavoro in piena salute e sicurezza, nonostante i rischi presenti. I lavoratori devono cioè sapere come comportarsi durante il lavoro, cosa devono fare e cosa invece non devono fare e perché. L'informazione e la formazione deve essere comprensibile per tutti i lavoratori, in particolare per quelli non italiani.

## **Sorveglianza sanitaria**

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

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

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal Medico competente, che deve essere nominato dal datore di lavoro, essa comprende visite mediche, in genere annuali, e se necessario accertamenti clinici e biologici. La sorveglianza sanitaria serve ad accertare lo stato di salute del lavoratore rispetto ai rischi a cui è sottoposto e a verificare se è idoneo a livello fisico alla mansione a cui è addetto e viene eseguita prima dell'assunzione, periodicamente, in caso di cambio mansione e al termine del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

## **Gestione delle emergenze**

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

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

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

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

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

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

## **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

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

Gli Rls sono eletti dai lavoratori.

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

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

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

## **Gestione dei contratti di appalto**

I lavoratori di più ditte che, a seguito di contratto di appalto, lavorano contemporaneamente nello stesso luogo, hanno il diritto di essere tutelati anche dai rischi presenti in luoghi di lavoro a loro sconosciuti e che derivano dall'interferenza tra le varie ditte. Il datore di lavoro committente deve verificare l'idoneità alla gestione della salute e della sicurezza delle ditte appaltate e deve segnalare alle ditte appaltate i rischi dell'ambiente di lavoro in cui si svolge l'appalto e le misure di sicurezza adottate, comprese quelle per l'emergenza. Il datore di lavoro committente e appaltato devono cooperare per eliminare o ridurre i rischi dovuti alle interferenze tra le diverse ditte.

## **Luoghi di lavoro**

I lavoratori hanno il diritto di lavorare in ambienti che non compromettano la loro salute. I lavoratori hanno diritto a luoghi di lavoro ventilati, ben illuminati, protetti dalle intemperie, con servizi igienici e spogliatoi, con adeguato spazio e altezza, con adeguate vie di transito e di fuga in caso di emergenza.

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

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

## **Macchine e attrezzature**

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

Per le macchine più vecchie (prodotte prima del 1996) il datore di lavoro deve applicare tutte le misure di sicurezza per adeguarle a quanto definito da norme tecniche. Il datore di lavoro deve eseguire sulle macchine la manutenzione necessaria a mantenerle in efficienza anche per quanto riguarda la sicurezza e ad eseguire specifici controlli delle loro condizioni.

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

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

## **Dispositivi di protezione individuali (Dpi)**

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

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

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

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

## **Impianti e apparecchiature elettrici**

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

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

## **Cantieri temporanei e mobili**

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

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

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

## **Lavori in quota**

Il lavoratore ha il diritto di essere protetto in misura adeguata nell'esecuzione di lavori in quota.

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

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

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

## **Segnaletica di sicurezza**

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

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

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

## **Movimentazione manuale dei carichi**

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

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

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

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

I lavoratori esposti a rischio da movimentazione manuale dei carichi devono

essere adeguatamente informati, formati e addestrati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

### **Utilizzo di videotermini**

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

Le postazioni di lavoro con videotermini devono essere realizzate secondo precise norme tecniche per quanto riguarda il videoterminale, le dimensioni del piano di lavoro, le caratteristiche della sedia, l'illuminazione, l'areazione. I lavoratori che utilizzano il videoterminale per più di venti ore alla settimana hanno diritto a pause nella loro attività, devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono poi essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

### **Agenti fisici**

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

Per agenti fisici si intendono:

- Il microclima
- Le radiazioni ionizzanti
- Il rumore
- Le vibrazioni
- I campi elettromagnetici
- Le radiazioni ottiche artificiali

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

Se tale livello supera i limiti di legge, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione tecniche e organizzative per ridurre i livelli degli agenti fisici a cui sono esposti i lavoratori. I lavoratori esposti ad agenti fisici in maniera significativa devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi e devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria specifica.

## **Agenti pericolosi**

I lavoratori hanno il diritto a non essere esposti oppure ad essere adeguatamente protetti dagli agenti pericolosi per la salute e la sicurezza presenti nei luoghi di lavoro, da loro utilizzati direttamente o che si possono formare nei processi tecnologici.

Per agenti pericolosi si intendono:

- Gli agenti chimici
- Gli agenti cancerogeni
- L'amianto

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

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

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

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

## **Agenti biologici**

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

Gli agenti biologici pericolosi possono essere direttamente utilizzati nel ciclo

produttivo (aziende farmaceutiche, alimentari), oppure essere presenti a causa delle lavorazioni eseguite (attività ospedaliere, lavorazioni su condotte fognarie, trattamento rifiuti), oppure ancora per condizioni igieniche non ottimali (scarsa pulizia dei servizi, mancata disinfezione dell'acqua potabile). Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare, secondo precisi criteri tecnici, per ogni singolo lavoratore, il livello di rischio per la salute legato all'utilizzo o alla presenza di agenti biologici.

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

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

### **Atmosfere esplosive**

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

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

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

Se il livello di rischio non è trascurabile, il datore di lavoro deve adottare misure di prevenzione (eliminazione o riduzione della possibilità di formazione di atmosfere esplosive, eliminazione o riduzione della possibile accensione dell'atmosfera esplosiva) oppure di protezione (dispositivi di contenimento dell'esplosione, valvole di sfiato). I lavoratori destinati a lavorare in luoghi in cui sussiste pericolo di esplosione devono essere adeguatamente informati e formati sui rischi a cui sono esposti e su quali cautele adottare per ridurre tali rischi.

## **Sistema sanzionatorio e prescrittivo**

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

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

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

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

**(3)** Il D.Lgs. 81/08 ha subito dalla data della sua promulgazione (aprile 2008) numerose modifiche e integrazioni. Per poter consultare il testo attualmente vigente (giugno 2016), si può scaricarlo al link: <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>

**(4)** art.2087 codice civile

## **NUOVE FORME CONTRATTUALI: METTO UNA PENNA TRA IL CUCCHIAINO E LA FIONDA**

a cura dell'avv. Bartolo Mancuso

### **Contratto a tempo parziale**

Si tratta del contratto che prevede un orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali. Sia il dlgs n. 61/2000, che il dlgs 15 giugno 2015 n. 81, impongono l'indicazione della distribuzione oraria. In particolare, occorre indicare nel contratto se la prestazione avvenga ogni giorno con una diminuzione di orario (part-time orizzontale) o con orario completo solo per alcune giornate (part-time verticale). È utile precisare che il Jobs act impone che i turni e le fasce orarie siano conosciute preventivamente da tutti i lavoratori<sup>(5)</sup>.

La *ratio* dell'istituto è quella di consentire al lavoratore di liberare una parte della propria giornata o della settimana. Pertanto, è illegittima una modalità di esplicazione del part-time che di fatto occupi tutto il tempo del lavoratore. Al lavoratore non può, inoltre, essere imposto il passaggio al contratto part-time o viceversa<sup>(6)</sup>. Il lavoratore part-time non può ricevere alcuna discriminazione conseguente alla scelta di questa tipologia contrattuale. Inoltre, un lavoratore o una lavoratrice a tempo pieno che voglia passare al tempo parziale ha diritto di preferenza rispetto alle nuove assunzioni.

### **Contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro**

Il contratto a tempo determinato è quello che prevede una clausola di scadenza; invece si ha la somministrazione di lavoro, quando si è assunti da una agenzia di lavoro somministrato che "vende" i propri lavoratori al reale datore di lavoro.

Si tratta di uno dei settori maggiormente colpiti dalla mannaia del Jobs act. Infatti, la precedente normativa imponeva al datore di lavoro di indicare la causale, ovvero sia il motivo che rendeva necessario l'utilizzo di lavoratori solo per un periodo di tempo.

Il dlgs 15 giugno 2015 n. 81 prevede, invece, la possibilità di impiegare liberamente lavoratori assunti con contratto a termine o con contratto di somministrazione a termine con l'unico limite temporale dei 36 mesi.

È utile precisare che è fondamentale ci sia una coincidenza tra la data di inizio

del rapporto, indicata nel contratto e quello di effettivo inizio della prestazione. In caso contrario il contratto è nullo.

Inoltre, per quanto riguarda il contratto di somministrazione può essere stipulato solo con una delle agenzie autorizzate, il cui numero di autorizzazione deve risultare chiaramente dal contratto. Se invece la somministrazione avviene tramite una cooperativa, il contratto è nullo nella misura in cui le direttive sul posto di lavoro vengano effettivamente date dal personale del Negozio/supermercato/centro commerciale e non da quello della cooperativa. Di recente il c.d. Decreto dignità (decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 **convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96**) ha modificato il dlgs 81/2015 reintroducendo una disciplina di maggior tutela a favore dei lavoratori.

Si prevede che il contratto a termine “*acausale*” deve avere una durata non superiore a dodici mesi. Un contratto a tempo determinato di durata superiore è valido solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: “*a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero (esigenze di sostituzione di altri lavoratori); b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*”

Vengono quindi reintrodotte le causali abrogate dal Jobs act. Occorre precisare che comunque il contratto a tempo determinato non può avere una durata superiore a 24 mesi.

Nel caso di stipulazione di un contratto con durata superiore a 24 mesi, se nel contratto non è indicata per iscritto la causale, oppure se la causa indicata non corrisponde alla realtà, il contratto si converte in un contratto a tempo indeterminato.

Le stesse regole valgono con riferimento al contratto di somministrazione a tempo determinato.

## **Apprendistato**

È il contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Un tempo, l'apprendistato era un figura nobile, indicando il periodo in cui si imparava un mestiere<sup>(7)</sup>.

Adesso, è divenuta una forma contrattuale dove si annidano forti illegalità. Infatti, spesso i datori di lavoro, impiegano questa forma contrattuale, attratti dagli sgravi fiscali e contributivi e dalla possibilità di applicare una retribuzione inferiore.

Tuttavia, il contratto di apprendistato è illegittimo laddove manchi una indicazione scritta della formazione da effettuare e effettuata e dove,

comunque, non avvenga un'effettiva formazione e tutoraggio del lavoratore. In questo caso, il contratto è nullo e il giudice accerterà che in realtà si è alla presenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Lavoro intermittente**

Si tratta del c.d. lavoro a chiamata e si ha quando *"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*<sup>(8)</sup>.

Si deve necessariamente stipulare per iscritto.

Il lavoratore a chiamata non ha l'obbligo di recarsi al lavoro, salvo che le parti abbiano convenuto una indennità di disponibilità e per i periodi lavorati ha diritto alla stessa retribuzione di un lavoratore a tempo indeterminato.

Art. 73 del ccnl ammette questa forma di lavoro nei fine settimana e nei periodi festivi (pasquali, estivi, natalizi) ma il lavoratore non può essere impiegato più di 400 giornate nei tre anni solari.

### **Il lavoro festivo**

Come è correttamente scritto nella prefazione, il mondo del commercio *"rappresenta la cristallizzazione del capitalismo"*.

La continua velocità, il consumare per consumare, il preferire le merci alle persone: tutto questo troviamo nel mondo del commercio.

Questo impazzimento viene da lontano, ma esistono dei momenti in cui vecchie contraddizioni si manifestano in maniera più chiara.

Nel commercio questo momento coincide con la totale liberalizzazione degli orari di apertura e chiusura introdotta con l' art. 31 del decreto Legge 201/2011. <sup>(9)</sup>

Lo preciso ulteriormente. Il disagio dei lavoratori del commercio esisteva anche prima, ma con questo provvedimento è come se l'indifferenza del sistema per le **esigenze** dei lavoratori e della loro famiglie avesse in maniera definitiva ottenuto il consenso di chi ci governa.

La vita dei lavoratori è divenuta ancora più difficile con l'imposizione del lavoro nei giorni festivi e nella giornata di domenica.

Mi preme però precisare che esiste qualche spazio di reazione a questa assurda normativa di cui è auspicabile la modifica.

Il Decreto *"salva Italia"*, liberalizza le aperture e le **chiusura, ma non impone**

### **ai lavoratori di lavorare 24 ore su 24.**

In particolare, il lavoro festivo può essere rifiutato dal lavoratore. La Corte di Cassazione con la sentenza n. 16592 del 7 agosto 2015 ha affermato la legittimità della condotta di un lavoratore che si è rifiutato di lavorare il 6 gennaio. Non è lo stesso per il lavoro domenicale, laddove sia previsto un riposo compensativo. Tuttavia è utile precisare che per i lavoratori part-time sia il dlgs n. 61/2000 che il dlgs 15 giugno 2015 n. 81 (che si applica per i contratti attivati dopo il 24/6/15) impongono che la prestazione in questa giornata sia chiaramente indicata nel contratto.

Per concludere ricordo che l'art. 24 del ccnl prevede che *“con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato”*.

### **Legge Fornero**

La riforma Fornero, approvata il 28 giugno 2012<sup>(10)</sup>, dall'allora governo Monti, è solo l'ultimo tassello di una politica volta a peggiorare le condizioni dei lavoratori sia durante il periodo di attività sia nei tentativi di uscita dal lavoro. Contenuta nel decreto “salva Italia”, la riforma fu varata con l'obiettivo di “realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione”.

I risultati, come il sindacato Usb aveva denunciato, sono stati opposti.

La legge è intervenuta sull'articolo 18, eliminando il reintegro automatico in caso di licenziamento per motivi economici ed ha, invece, incentivato l'apprendistato, come strada d'accesso principale al mercato del lavoro per i giovani. Sulla carta, il contratto deve essere minimo di sei mesi e i datori di lavoro sono obbligati ad assumere almeno la metà degli apprendisti (il 30% fino al 2015) avuti nell'arco di 36 mesi. Nella realtà, com'era prevedibile, i contratti vengono mantenuti al di sotto della soglia limite per l'obbligatorietà dell'assunzione a tempo indeterminato e sono scelti dai datori per l'accesso agli sgravi fiscali e il pagamento inferiore per i lavoratori.

Per quello che riguarda l'uscita dal lavoro, cioè il sistema previdenziale<sup>(11)</sup>, i cambiamenti più rilevanti sono: l'aumento dell'età di vecchiaia delle donne, la stretta sull'anzianità e l'introduzione del metodo di calcolo contributivo pro rata per tutti.

Vediamo, in sintesi, le questioni fondanti tale riforma

- Il sistema di calcolo contributivo pro rata per tutti. Le anzianità contributive, maturate dopo il 31 dicembre 2011, vengono calcolate, per tutti i lavoratori, con il sistema contributivo (si basa sui contributi versati e non sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di vita lavorativa). I lavoratori, che hanno cominciato a lavorare prima del 1978 e che, secondo la legge Dini, avrebbero usufruito di una pensione calcolata esclusivamente con il sistema retributivo, hanno, quindi, una pensione in pro rata valutata con entrambi i sistemi.
- Aumento dell'età per le donne. L'età di vecchiaia per le donne è salita a 62 anni nel 2012 e a 63 anni e 9 mesi nel 2014-15 (64 anni e 9 mesi per le lavoratrici autonome). Nell'anno in corso, il 2018, raggiunge i 66 anni, nel settore pubblico, le donne vanno in pensione a 66 anni e tre mesi.
- Scomparsa della finestra mobile. Gli uomini andranno in pensione a 66 anni e 3 mesi. Sia gli uomini, sia le donne devono avere un'anzianità contributiva di almeno 20 anni.
- Scompare l'anzianità. La pensione di anzianità è stata sostituita dalla pensione anticipata. Non sono più sufficienti 40 anni di contributi per uscire dal lavoro, indipendentemente dall'età, ma, dal 2012, bisogna raggiungerne 41 e 1 mese per le donne e 42 e 1 mese per gli uomini (dal 2014 a fine 2015, 41 anni e 6 mesi per le donne, 42 e 6 mesi per gli uomini). Il meccanismo delle quote è stato completamente abolito.

Lo spostamento dell'età pensionabile ha determinato migliaia di "esodati", cioè coloro che hanno lasciato il lavoro entro il 31 dicembre 2011, sperando di poter andare in pensione in pochi anni e, invece, si sono ritrovati senza pensione e senza lavoro a causa del cambio di requisiti introdotti dalla riforma. Non è questo, però, il risvolto più pesante e tragico della riforma Fornero; essa ha inciso pesantemente sugli infortuni, in particolare quelli con esito mortale. Lo scorso anno, il 2017, il 30% di tutti i morti sui luoghi di lavoro aveva più di 60 anni, con un aumento del 2% rispetto all'anno precedente (vedi tabelle 1 e 1.1)<sup>(12)</sup> Nel 2011, prima dell'entrata in vigore della riforma Fornero, gli infortuni con esito mortale (sempre in riferimento a chi ha più di 60 anni) furono 90; nel 2017, se ne sono contati 230 con un aumento del 250%. L'innalzamento dell'età pensionabile va abolita, nella sua totalità; l'avanzare dell'età, infatti, rallenta i riflessi e i tempi di risposta e, nei ritmi frenetici imposti dai datori per svolgere

le mansioni, il lavoratore, in caso di necessità, non riesce a mettere in campo la sufficiente prontezza per salvarsi la vita.

2017			
fasce di età	%sul totale	n casi	occupati annuali
15-24	3,90%	29	927,726
25-34	8,60%	64	4,171,662
35-44	16,60%	124	6,631,418
45-54	30,60%	228	6,918,351
55-64	30,80%	230	3,759,888
oltre 65	9,50%	71	503,213

**Tabella 1** morti per età Vega Engineering

2016			
fasce di età	%sul totale	n casi	occupati annuali
15-24	4,30%	32	1,243,316
25-34	8,10%	61	5,012,827
35-44	14,80%	111	7,277,535
45-54	33,20%	249	6,263,615
55-64	28,40%	213	2,699,187
oltre 65	10,80%	81	375,848

**Tabella 1.1** morti per età Vega Engineering

(5) art. 5, comma 3, Decreto Legislativo n. 81 del 2015

(6) art. 8 dlgs 81/2015

(7) [http://www.regione.lazio.it/rl\\_lavoro/?w=contenutiDettaglio&cat=1&id=9](http://www.regione.lazio.it/rl_lavoro/?w=contenutiDettaglio&cat=1&id=9)

(8) art. 13 dlgs 81/2015

(9) c.d. Decreto "salva Italia"

(10) legge n.92 del 28 giugno 2012

(11) <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=45496>

(12) <https://www.vegaengineering.com/dati-osservatorio/allegati/Statistiche-morti-lavoro-Osservatorio-sicurezza-lavoro-Vega-Engineering-31-12-2017.pdf>



# SICUREZZA SUL LAVORO

“

*Il creditore è peggio di un proprietario di schiavi,  
perchè il padrone possiede solo la tua persona,  
ma un creditore possiede la tua dignità e può comandarla.*

”

V.Hugo

**Q**uando si parla di sicurezza sul lavoro si intendono tutte le misure che vengono adottate, o dovrebbero essere adottate, per rendere salubri e sicuri i posti di lavoro. Questo per evitare tutti i rischi che possono essere connessi a ogni attività lavorativa, per ridurre o eliminare il rischio di infortuni, di incidenti e, non da meno, l'insorgere di malattie professionali. Nel 2003, l'Ilo (Organizzazione Internazionale del lavoro) ha istituito la giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro. Eppure, ancora oggi, molti lavoratori pensano di esserne esclusi perché soggetti a nuove forme contrattuali ibride o non in regola.

## **INFORTUNIO SUL LAVORO E IN ITINERE E MALATTIA PROFESSIONALE: COSA SONO E COSA PREVEDE LA LEGGE**

In Italia, gli infortuni sul lavoro sono regolati dal Dpr del 30/06/1964, numero 1124, il testo prevede un'assicurazione obbligatoria, che consente all'infortunato di avere delle prestazioni sanitarie specifiche. Queste comprendono la copertura delle spese sanitarie, delle analisi cliniche e diagnostiche, dell'acquisto di apparecchiature e di ottenere un indennizzo che sarà tanto più alto quanto più l'evento sarà traumatico. Si parla di infortunio quando:

- Si verifica un evento violento, che comporta una lesione del lavoratore fino alla sua morte
- Deve esserci un collegamento fra questo evento e l'attività lavorativa
- L'inabilità del lavoratore che ne consegue è superiore ai 3 giorni

L'assicurazione è a carico del datore di lavoro ed è obbligatoria, essa, non solo garantisce l'assistenza sanitaria al lavoratore, ma è anche una tutela per il datore. Infatti, solo in questo modo, il datore è esonerato dalle responsabilità civili; salvo che questi non sia responsabile dell'infortunio (cioè quando un'azienda, una società o una cooperativa non applicano le norme di sicurezza e fanno lavorare i dipendenti in condizioni di grave rischio).

Il risarcimento viene erogato:

- Quando un infortunio è connesso al rischio proprio della prestazione lavorativa ossia connesso al lavoro che si svolge
- Quando c'è un rischio ambientale. Si fa riferimento a persone che, pur non essendo addetti a lavorazioni pericolose, svolgono, in modo costante, attività lavorativa a stretto contatto con gli addetti alla lavorazione protetta
- Quando c'è un rischio improprio, ossia l'incidente è avvenuto durante un'attività preparatoria allo svolgimento delle mansioni

La retribuzione dell'infortunio, per i primi 4 giorni, è a carico del datore di lavoro. La giornata stessa dell'accadimento è coperta al 100%, dal secondo al quarto giorno il pagamento è del 60% e, a partire dal quinto giorno fino al novantesimo, l'Inail rimborsa il 60%, mentre dal 91esimo fino alla completa guarigione del lavoratore, la remunerazione è del 75%. La differenza, pari al

40% per la prima fase e al 25 per la seconda, è a carico del datore di lavoro, che ha l'obbligo di versarla in busta paga. In caso di ricovero dell'assicurato in un istituto di cura, l'Inail può ridurre di un terzo l'importo dell'indennità al lavoratore senza familiari a carico.

L'indennità viene calcolata sulla base della retribuzione percepita dal lavoratore nei 15 giorni precedenti l'evento. Per alcune categorie di lavoratori il calcolo viene effettuato sulla base delle retribuzioni stabilite con decreto ministeriale, salvo i casi di retribuzione più favorevole stabiliti a livello provinciale dal contratto collettivo in base alla qualifica di assunzione del lavoratore.

L'indennità è soggetta a tassazione Irpef, la trattenuta viene effettuata dall'Inail che rilascia all'assicurato la relativa certificazione fiscale. <sup>(13)</sup>

Non si parla di infortunio solo quando l'evento traumatico si verifica sul luogo di lavoro, cioè in occasione di lavoro, ma ogni qualvolta ci sia un rapporto diretto, cioè di causa ed effetto, fra quando si è svolto l'evento traumatico e lo svolgimento delle attività lavorative, per esempio nel tragitto tra casa e luogo di lavoro oppure durante spostamenti obbligatori per svolgere le proprie mansioni. In questi casi si parla di infortunio in itinere.

Questo tipo di infortunio viene riconosciuto:

Qualunque incidente che avvenga in treno, a piedi, in bus o in taxi, se si dimostra che ci si stava recando al lavoro, ovvero negli orari di ufficio. Il risarcimento anche se si utilizza un mezzo privato, ma si deve dimostrare la necessità del suo uso.

Nel caso il lavoratore svolga più lavori. L'infortunio, potrebbe avvenire mentre finito il primo si cerca di raggiungere il secondo.

Qualunque incidente che avvenga durante il tragitto quotidiano per la consumazione del pranzo, sono nel caso però non esista la mensa aziendale.

In caso di utilizzo di mezzo privato, valgono queste tre regole:

Il mezzo è fornito dall'azienda.

Il posto di lavoro non è raggiungibile con i mezzi pubblici, anche nel caso tali mezzi fossero presenti, ma la tabella oraria non fosse corrispondente ai turni. Vale anche se i mezzi pubblici ci sono e gli orari permetterebbero di rispettare i turni, ma utilizzarli comporterebbe un'enorme dispiego di tempo e le fermate sono troppo distanti sia dalla propria abitazione sia dal luogo di lavoro.

L'infortunio in itinere viene riconosciuto solo nel caso non si risulti positivi ai test anti alcol e antidroga.

## **Malattia professionale**

Per malattia professionale si intende una patologia connessa ad un determinato tipo di lavoro e al suo svolgimento, che si manifesta in modo lento e graduale. L'Inail definisce questo tipo di malattia (tecnopatia) come una patologia che agisce lentamente sull'organismo (non vi è una causa violenta). La sua causa deve essere in una serie di atti ripetuti nel tempo, atti che caratterizzano in modo prevalente il lavoro svolto.

Nel 2004, con un decreto ministeriale, le malattie professionali sono state raggruppate in tre liste:

- Origine lavorativa elevata. I casi più diffusi di malattia professionale con questa origine sono, ad esempio, l'ernia discale lombare, dovuta alla movimentazione manuale dei carichi, eseguita con continuità durante il turno di lavoro. Tendinopatie causate da posture incongrue a carico del ginocchio, tunnel carpale...
- Origine lavorativa di limitata probabilità
- Origine lavorativa possibile. Essa si verifica quando il lavoratore è esposto a traumi e posture scorrette a carico degli arti superiori, in seguito ad attività che vengono eseguite, con ritmi ripetitivi, per almeno metà del turno di lavoro.

In caso di esito positivo (riconoscimento della malattia e impedimento concreto nello svolgere il lavoro) viene riconosciuta un'indennità dal quarto giorno, successivo alla manifestazione della malattia professionale fino a quando c'è la guarigione clinica. L'indennizzo è del 60% della retribuzione media giornaliera fino al novantesimo giorno ed è del 75% dal 91esimo giorno fino alla guarigione completa. La situazione è diversa se la malattia professionale ha portato ad un danno biologico, cioè una lesione tale da avere un'invalidità temporanea o una menomazione permanente.

L'indennizzo in capitale per il danno biologico, cioè una menomazione fra il 6 e il 15%, è una prestazione economica non soggetta a tassazione Irpef. La prestazione è erogata, secondo la "Tabella indennizzo danno biologico in capitale" <sup>(14)</sup>, in una unica soluzione e in funzione dell'età, del genere e del grado di menomazione accertato sulla base della "Tabella delle menomazioni" <sup>(15)</sup>. Nel 2009 e nel 2014, i decreti interministeriali hanno disposto una rivalutazione

dell'indennizzo pari, in media all'8%.

Nel 2016, la legge di stabilità, ha introdotto, con effetto dallo stesso anno, a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, la rivalutazione degli importi degli indennizzi del danno biologico erogati dall'Inail. La rivalutazione sarà effettuata sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istituto nazionale di statistica rispetto all'anno precedente. Gli incrementi annuali si aggiungeranno a quello complessivo del 16,25% riconosciuto in via straordinaria dai sopra citati decreti ministeriali. A decorrere dall'anno 2019, tuttavia, l'efficacia delle suddette disposizioni, anche con riferimento alle rivalutazioni relative agli anni 2016-2018, è subordinata alla revisione delle tariffe dei premi assicurativi.

Gli infortunati e i tecnopatici dichiarati guariti con postumi inferiori al 6% (senza alcun indennizzo) o con postumi dal 6% al 15% (con indennizzo in capitale) possono richiedere l'aggravamento del grado di menomazione entro 10 anni dalla data dell'infortunio e 15 anni dalla data di denuncia della malattia professionale. Si parla, invece, di indennizzo in rendita quando è presente una menomazione dell'integrità fisica tra il 16 e il 100%. L'indennizzo erogato viene stabilito in relazione al grado, valutato sulla base della "Tabella delle menomazioni" <sup>(16)</sup>, che include circa 400 voci e consente di valutare menomazioni precedentemente non considerate, quali, ad esempio, il danno estetico o quello all'apparato riproduttivo.

L'importo della rendita viene calcolato sulla base di:

- Una quota che indennizza il danno biologico provocato dall'infortunio o dalla malattia professionale, commisurata solo alla percentuale di menomazione accertata.
- Una quota per le conseguenze della menomazione sulla capacità dell'infortunato, affetto da malattia professionale, di produrre reddito con il lavoro, commisurata al grado accertato e a una percentuale della retribuzione percepita dall'assicurato.

(13) Informazioni di riferimento specifiche: <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioneconomiche/indennita-giornaliera-per-inabilita-temporanea-assoluta.html>

(14) D.m. 12 luglio 2000

(15) D.lgs. 38/2000

(16) D.lgs. 38/2000

## **ELABORAZIONE DEI DATI**

### **SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO E IN ITINERE**

### **E SULLE MALATTIE PROFESSIONALI**

Lo scoppio della crisi e la strenua difesa che il capitalismo ha messo in atto per difendere se stesso, ha reso più sfumate le categorie di povertà e sfruttamento. Inizialmente, ad essere in una condizione di disagio materiale e sociale erano coloro che non avevano un lavoro.

Oggi non è più così.

I cosiddetti working poor sono coloro che un lavoro lo hanno, ma sono retribuiti in modo insufficiente e sono privati dei diritti, a tal punto da non godere più della stabilità necessaria per potersi considerare al riparo dal rischio povertà ed esclusione sociale (vedi grafico 2) <sup>(17)</sup>.

Possiamo utilizzare tre indicatori per misurare la povertà e l'esclusione sociale <sup>(18)</sup>:

- La povertà materiale, una persona è a rischio di povertà se guadagna, anche dopo i trasferimenti sociali da parte dello Stato, meno del 60% del reddito mediano <sup>(19)</sup> nazionale. La soglia di povertà monetaria, per un individuo singolo in Italia, è pari a 9.237 euro annui, soglia che può variare in base alla composizione del nucleo familiare.
- La grave deprivazione materiale, ossia l'incapacità per l'individuo di sostenere alcune spese impreviste come rate di mutui, riscaldamento, apparecchi elettrici ecc... L'Eurostat considera in stato di grave deprivazione materiale l'11,5% della popolazione italiana, circa 7 milioni di poveri. Dato che risulta il più alto fra i Paesi europei, fra il 2007 e il 2015 il dato è cresciuto del 7%.
- La bassa intensità lavorativa, ossia vivere in un nucleo familiare in cui i componenti adulti, non pensionati e non studenti, non lavorano meno del 20% annuo del proprio potenziale. Per una persona, la bassa intensità lavorativa coincide con l'aver lavorato meno di due mesi e mezzo l'anno. L'11% della popolazione italiana vive in nuclei familiari a bassa intensità lavorativa.

La crisi e le conseguenti decisioni politiche ed economiche hanno portato ad un arretramento dei salari e delle condizioni lavorative. Sono stati parcellizzati gli orari di lavoro e diminuiti i diritti, aumentando così per i lavoratori la

precarietà e il rischio di disoccupazione o inattività. In generale, in Europa, vi è un contesto di avanzamento del lavoro sotto pagato e non sicuro e l'Italia è il Paese con il più alto tasso di lavoratori esposti a rischio, preceduto solo da Spagna, Grecia e Romania.

“Lavoro dalle 5:00 alle 14:00, ma viene considerato part-time e pagato part-time. Non mi viene data neanche la pausa pranzo perché, secondo loro, non rientra nel contratto part-time”<sup>(20)</sup>

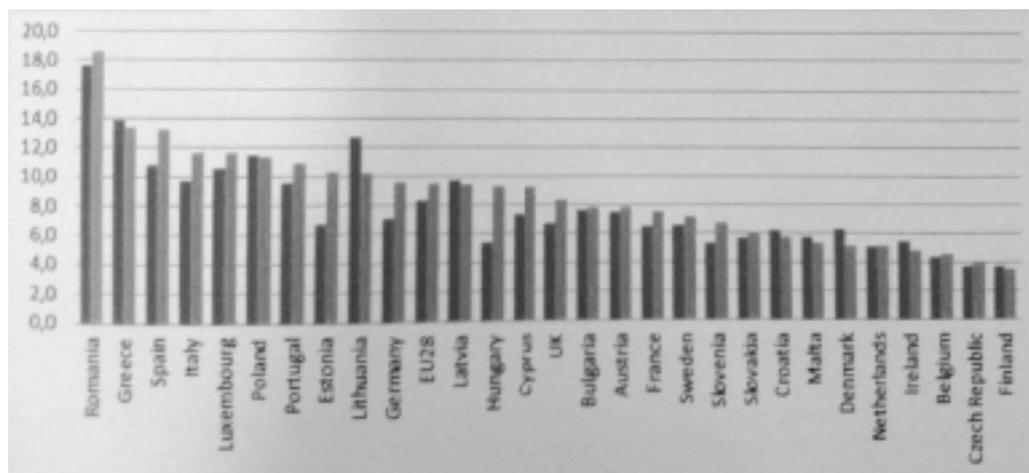
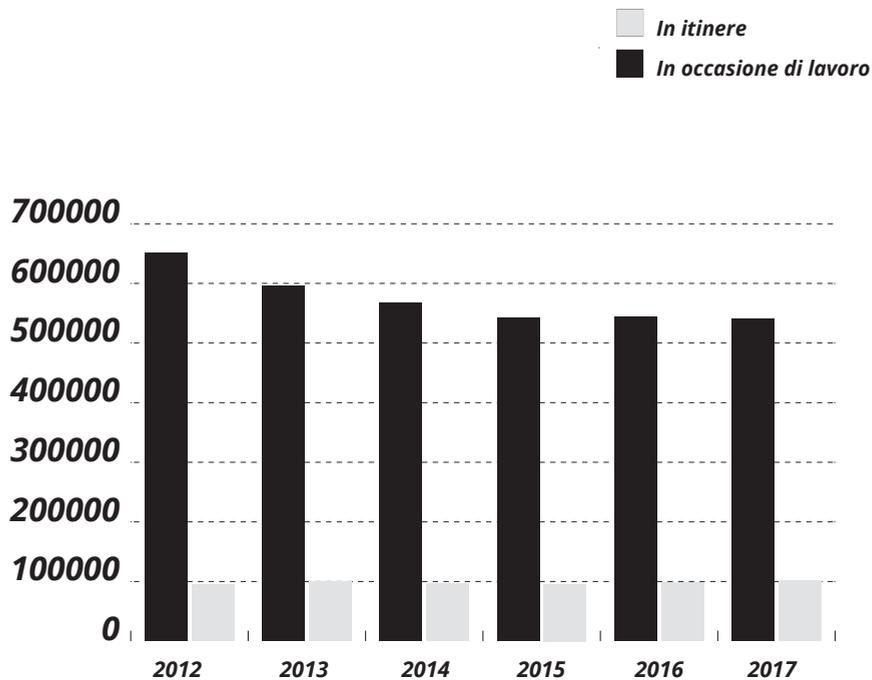


Grafico 2 - fonte Eurostat

Questo dimostra la diffusione di quel cattivo lavoro che ha fatto crescere le disuguaglianze sociali, lo sfruttamento e la precarietà.

L'esame e l'elaborazione degli infortuni sul lavoro e in itinere, delle malattie professionali e degli incidenti mortali sono necessari per il processo di valutazione dei rischi. Questa analisi nasce, pertanto, dalla necessità di individuare le circostanze che determinano maggiormente gli incidenti, gravi e non, che si verificano in occasione di lavoro o in itinere. Questo, a parer nostro, è l'unico modo per capire quali misure di sicurezza devono essere attuate per evitare il succedere di tali eventi e riportare il lavoro al suo status di diritto e scelta libera, non più concessione a qualsiasi costo.

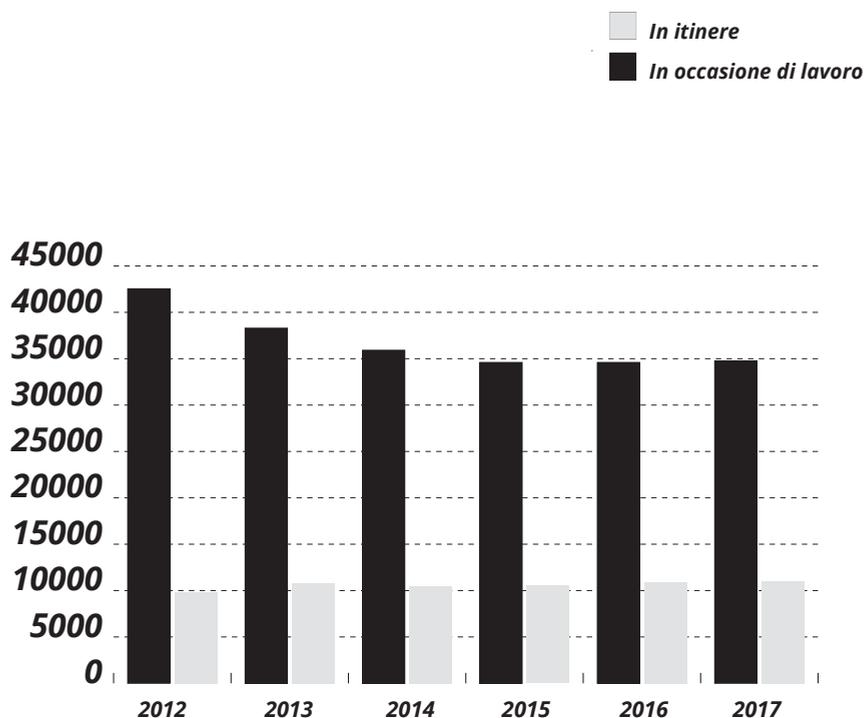
Nel 2017, in Italia, gli infortuni sul lavoro sono stati 641 mila 084 (vedi grafico e tabella 3) <sup>(21)</sup>, con un incremento rispetto al 2015 di più di 4 mila casi; nella sola città di Viterbo si contano quasi 3 mila casi (vedi grafico e tabella 5).



**Grafico 3** - Infortuni in Italia, fonte Inail

Italia	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	651.440	595.711	567.308	541.717	543.355	540.045
<b>In itinere</b>	94.106	99.297	96.322	95.514	98.242	101.039
<b>TOTALE</b>	<b>745.546</b>	<b>695.008</b>	<b>663.630</b>	<b>637.231</b>	<b>641.597</b>	<b>641.084</b>

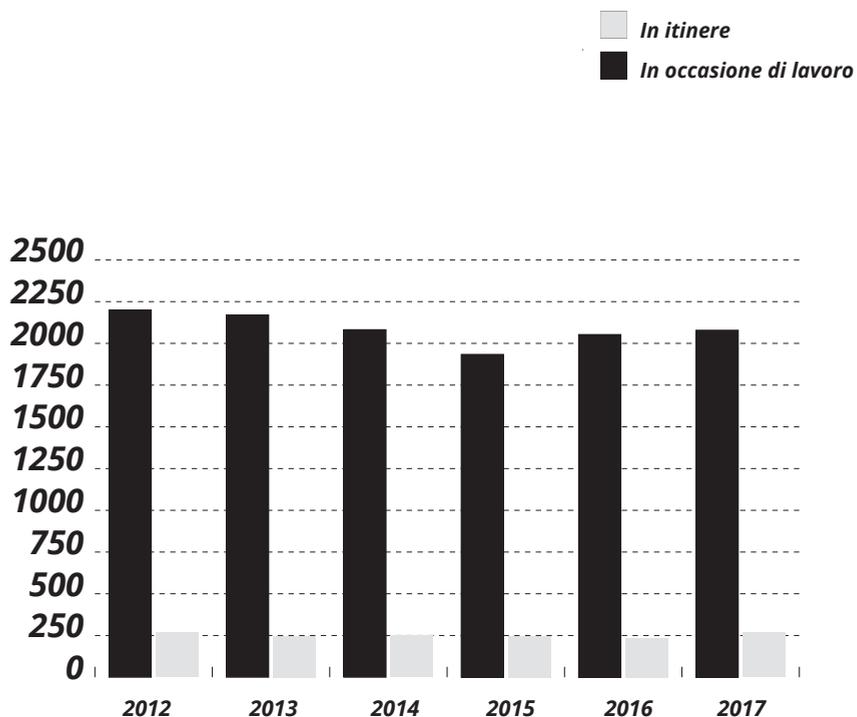
**Tabella 3** - Infortuni in Italia, fonte Inail



**Grafico 4** - Infortuni Lazio, fonte Inail

Lazio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	42.539	38.294	35.914	34.595	34.597	34.772
<b>In itinere</b>	9.860	10.796	10.464	10.534	10.892	11.043
<b>TOTALE</b>	<b>52.399</b>	<b>49.090</b>	<b>46.378</b>	<b>45.129</b>	<b>45.489</b>	<b>45.815</b>

**Tabella 4** - Infortuni Lazio, fonte Inail



**Grafico 5** - Infortuni Viterbo, fonte Inail

Viterbo	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	2.199	2.170	2.082	1.934	2.053	2.079
<b>In itinere</b>	268	247	251	247	235	268
<b>TOTALE</b>	<b>2.467</b>	<b>2.417</b>	<b>2.333</b>	<b>2.181</b>	<b>2.288</b>	<b>2.347</b>

**Tabella 5** - Infortuni Viterbo, fonte Inail

Negli ultimi dieci anni, sono morti sui luoghi di lavoro 6 mila 209 lavoratori, a cui vanno aggiunti tutti coloro che muoiono sulle strade e in itinere (molti dei quali non rientrano nelle statistiche ufficiali dell'Inail, perché costretti a sottostare a lavoro nero o varie forme di lavoro grigio). Nello stesso lasso di tempo, a morire nel tentativo di raggiungere il proprio luogo di lavoro sono stati 14 mila dipendenti, 14 mila persone.

Il commercio è uno dei settori più a rischio per i lavoratori, perché esso detta, o pretende di farlo, i ritmi di vita in base all'incremento del profitto. Lo sfruttamento, che 30 anni fa subiva la classe operaia, non è scomparso, si è solo spostato.

La struttura fordista-taylorista prevedeva una gerarchia verticale, all'ultimo gradino vi era la catena di montaggio. In catena lavoravano un certo numero di persone, fianco a fianco, insieme allo stesso livello, condividendo lo stesso tipo di contratto e lo stesso tipo di abuso. Le lotte sindacali presero forza proprio a partire da qui, dalla possibilità di fare gruppo, perché il gruppo esisteva.

Nel momento in cui il terzo settore è diventato il più remunerativo e le industrie sono state delocalizzate, una gran parte delle lotte sindacali sono scomparse, perché si limitavano alla lotta all'interno della fabbrica, alla catena di montaggio. Scompare il carattere collettivo, la sopravvivenza riguarda l'individuo. In questo nuovo rapporto lavorativo, si insinua il dispositivo del campo, teorizzato da Renato Curcio. Un dispositivo, sperimentato per la prima volta ad Auschwitz, per gestire e controllare una grande massa di persone, che sia un campo o un centro commerciale, il dispositivo che si dà è lo stesso: la gestione e il controllo sull'intera struttura è affidata agli stessi internati, agli stessi sfruttati. A partire dal campo di concentramento come istituzione totale, oggi, si può parlare di "Commercio totale".

"Tu per sopravvivere qui dentro hai bisogno di un pezzettino in più di pane di quella che è la razione, se no, non duri molto, ma, se tu vuoi un pezzettino in più di pane, io te lo posso anche dare a condizione che tu fai il capobaracca. E il capobaracca cosa deve fare? Questo, quello e quello. Finché tu osserverai scrupolosamente i compiti della mansione che ti affido resterai capobaracca, ma il giorno che, per qual si voglia motivo, tu non ottempererai alla mia richiesta, quel giorno perdi il posto" (23).

Oggi ci sono solo singoli. La lotta per la sopravvivenza, nella precarietà imposta dalle aziende, chiude il lavoratore nel suo guscio. Ognuno con il suo problema, ognuno con il suo "privilegio" da chiedere al datore, in cambio si deve accettare qualsiasi compromesso. Basta venire meno una volta e si è fuori.

“Ci sono dipendenti di serie A e di serie B, i lavoratori vengono spinti a controllare e denunciare i loro stessi colleghi, soprattutto quando, in periodi festivi, vengono presi i ragazzi interinali”.

I sindacati tradizionali non sono riusciti a comprendere il cambiamento in atto, il cambiamento radicale dell'organizzazione del lavoro. I lavoratori, infatti, denunciano un generale abbandono da parte dei sindacati confederali, che non hanno dato battaglia né sui contratti né sulle varie liberalizzazioni di orario. Questi ammettono di non essere informati in modo adeguato, cioè da potersi difendere, sui loro contratti, sull'assetto societario delle aziende in cui operano e, soprattutto, di avere mansioni poco chiare che li obbligano ad eseguire qualsiasi compito gli venga affidato. Prima, in base al tipo di contratto, vi era un determinato tipo di inquadramento e determinati diritti o mancati diritti. Adesso, il lavoro viene concepito in termini di disponibilità a lavorare.

“Sono stato assunto dall'agenzia interinale, come semplice addetto alle vendite, tre ore al giorno per una settimana; invece, ho dovuto svolgere di tutto, anche disossare prosciutti, senza nessuna formazione, non avevo guanti né protezioni. Il contratto mi è stato rinnovato di settimana in settimana, poi di mese in mese. Oltretutto, i colleghi ci odiano, perché sanno bene che svolgiamo il loro stesso lavoro, specializzato, ma ci accontentiamo di molto meno”.

Non ci sono margini che fissano tale disponibilità; bisogna essere disponibili alla flessibilità del tempo, alla flessibilità dello spazio, alla flessibilità delle mansioni.

Il progetto dei centri commerciali, ecomostri in cemento, è stato spostare lì i centri urbani e la convivialità: lavoratori e cittadini rinchiusi fra negozi e ristoranti, facilmente controllabili e facilmente sfruttabili. Le passerelle del centro cittadino sono state così riservate a classi agiate e selezionate, mentre nelle periferie i servizi non sono più cultura, salute e trasporti, ma unicamente commercio, una mera corsa all'acquisto.

L'attacco al riposo festivo e a quello notturno, per esempio, viene spacciato per progresso, ma in realtà è uno sconvolgimento della vita dei lavoratori dei centri commerciali, che vengono isolati dalla società e privati brutalmente del loro tempo. Nel 2012, con l'approvazione del decreto Monti, il nostro Paese ha permesso la completa deregolamentazione nell'apertura dei negozi; è

vero che in Europa ci sono Stati più liberisti di noi, ma almeno essi hanno una regolamentazione a cui gli imprenditori devono sottostare. Per esempio, in Germania, tranne qualche deroga, si può aprire per un massimo di dieci domeniche all'anno e con un orario ridotto; in Francia, per cinque domeniche, mentre in Spagna e Austria aprono la domenica solo quei negozi situati in zone a forte afflusso turistico.

In Italia, legalmente, non c'è alcun limite, gli esercenti potrebbero aprire 24 ore su 24. 7 giorni su 7. I dipendenti della grande distribuzione vivono una vera e propria settimana al contrario, mentre amici e famiglia si riposano o escono, loro sono al lavoro, mentre i figli non vanno a scuola, loro sono al lavoro. Nel settore del commercio, i lavoratori vengono privati di una modalità temporale che consenta loro di ragionare sulla propria vita, di fermarsi e fare un'introspezione per capire chi si vuole essere, cosa si vuole fare e dove si vuole arrivare.

Gli orari di lavoro sono stati, solo ufficialmente, ridotti; in realtà su carta risultano part-time mentre invece sono previste dalle otto alle dieci ore lavorative. I turni vengono decisi dall'alto, con al massimo una settimana di preavviso, senza alcuna concertazione con i lavoratori, spezzettati nell'arco della giornata, costringendo i dipendenti a rimanere nel negozio anche al di fuori del loro orario. La grande distribuzione è costantemente sotto organico, così se un collega si ammala bisogna essere sempre disponibili a rimpiazzarlo, anche quando si ha il giorno libero. Spesso i dipendenti si recano sul posto di lavoro con la febbre per non scombinare la vita altrui.

“Turni prolungati fino all'insopportabile. Le aperture vanno dalle 7:30 alle 13:30 e dalle 15:30 alle 20:00, indistintamente estate e inverno, l'orario di lavoro è prolungato fino alle 21:00 per completare la chiusura cassa, che deve essere controllata da un anziano pensionato, che è il vero proprietario, anche se il locale è intestato al figlio. Subiamo tutti i giorni pressione psicologica per fare mansioni che non ci spettano e per andare al lavoro anche malati, senza mai prendersi un giorno. È proprio terrorismo psicologico per farci svolgere tutto di corsa, senza mai sedersi, senza alcuna pausa, se non sei efficiente ti manda via”.

Promoter e hostess rappresentano la nuova frontiera della completa sospensione dei diritti verso cui il commercio, e il mondo del lavoro in genere, si sta muovendo. 8 ore in piedi, chiamati all'ultimo momento, senza un incarico né una formazione precisa. Lo stipendio è, al massimo, di 40 euro al giorno, 30 se si vive e lavora nel sud Italia; bisogna aspettare anche 90 giorni prima di

riceverlo, sempre che l'agenzia non scompaia in una impenetrabile ragnatela di appalti e sub appalti.

Quando sei un lavoratore a tempo determinato, interinale o promoter nulla è garantito della tua vita. Non è più possibile pensarsi stabilmente nel mondo del lavoro, la persona è costretta a piegarsi, flettersi in base alle richieste dell'azienda. Solo se concede questa disponibilità, forse, rimarrà al suo posto. A testimonianza di ciò, riportiamo le parole di una signora impiegata in un Autogrill che, a causa del lavoro di cura dei figli, che grava completamente sulle sue spalle, è costretta a svolgere orario notturno:

“Faccio turno serale, dalle 21:00 in poi, non c'è mai un orario fisso, dipende dal flusso di gente, se sono fortunata riesco ad uscire alle 2:00 di mattina. Solo se arrivano così tanti clienti da non poterli gestire, posso telefonare al titolare e chiedere un supporto, ma se succede qualcosa, normalmente, non ho alcun aiuto. Se mi sento male o entrano per rubare, io sono sola, ora che telefono e il titolare manda qualcuno, sono morta lì, dietro al bancone. Questa è la mia preoccupazione più grande”

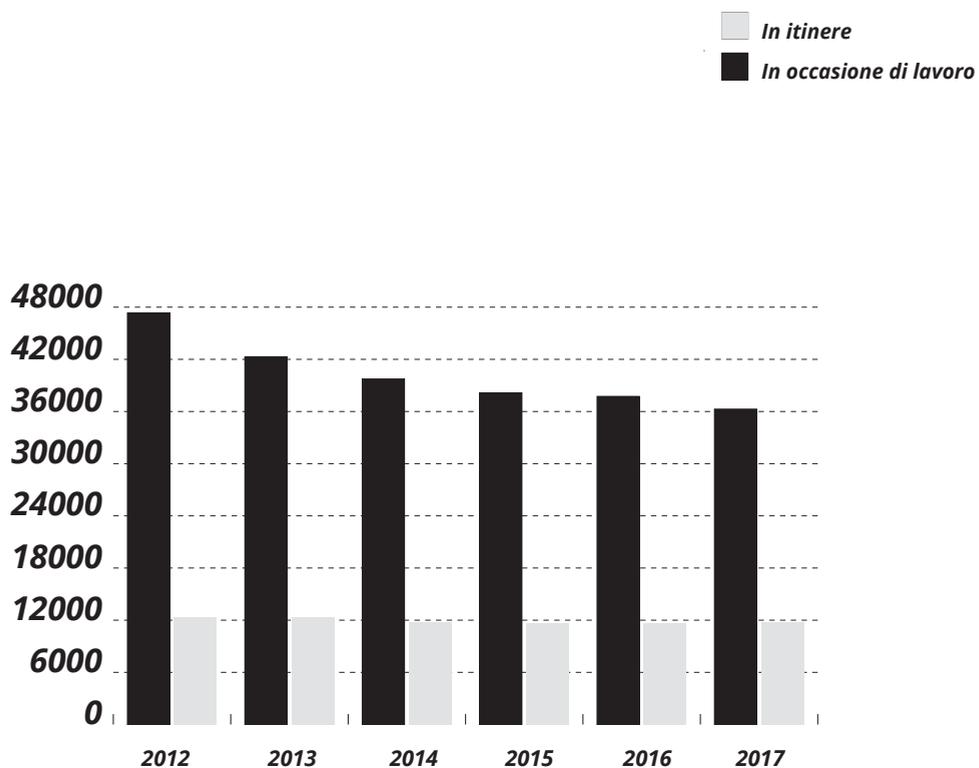
Il fatto di avere dei tempi così destrutturati, vivendo giorno per giorno, con turni e mansioni che cambiano anche all'ultimo momento, non permette di riflettere sulla propria vita. Nel momento in cui non si ha una routine e si sopravvive senza poter progettare cosa si farà domani, come si può avere consapevolezza delle proprie scelte?

Molti, soprattutto giovani, si ritrovano commessi a vita senza, in effetti, averlo mai deciso.

In Italia non esiste il diritto di scegliere di non lavorare domenica e festivi, alcuni contratti lo prevedono, ma spesso si viene discriminati in base alla propria scelta. Inoltre vi è una tale giungla contrattuale, che in pochissimi casi è prevista una maggiorazione del 30% sulle festività, in altri è più bassa e, la maggior parte delle volte, non è prevista alcuna maggiorazione. Pertanto, per la quasi totalità dei dipendenti lavorare la domenica è come lavorare martedì. La minaccia del licenziamento impedisce ai lavoratori, soprattutto quelli interinali e quelli atipici, di denunciare la frammentazione dei turni, il prolungamento dell'orario, il lavoro festivo e la mancanza di sicurezza, esponendoli maggiormente alla possibilità di infortuni.

In questo contesto, maturano gli infortuni.

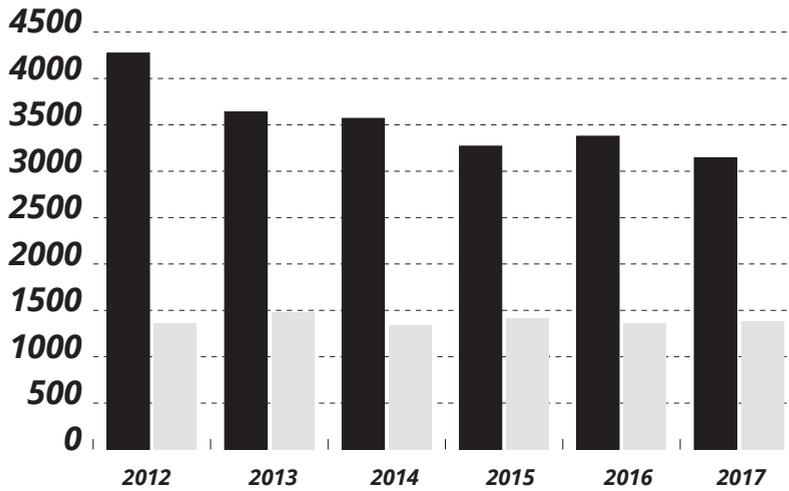
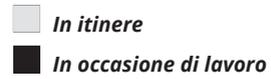
Per esempio, nel solo 2017, gli infortuni denunciati, nel commercio all'ingrosso e al dettaglio, sono stati quasi 50 mila (vedi grafico e tabella 6)<sup>(24)</sup>, 5 mila solo nel Lazio (vedi grafico e tabella 7).



**Grafico 6** - Infortuni commercio Italia, fonte Inail

Italia	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	47.347	42.302	39.747	38.153	37.738	36.278
<b>In itinere</b>	12.378	12.379	11.783	11.715	11.689	11.790
<b>TOTALE</b>	<b>59.725</b>	<b>54.681</b>	<b>51.530</b>	<b>49.868</b>	<b>49.427</b>	<b>48.068</b>

**Tabella 6** - Infortuni commercio Italia, fonte Inail

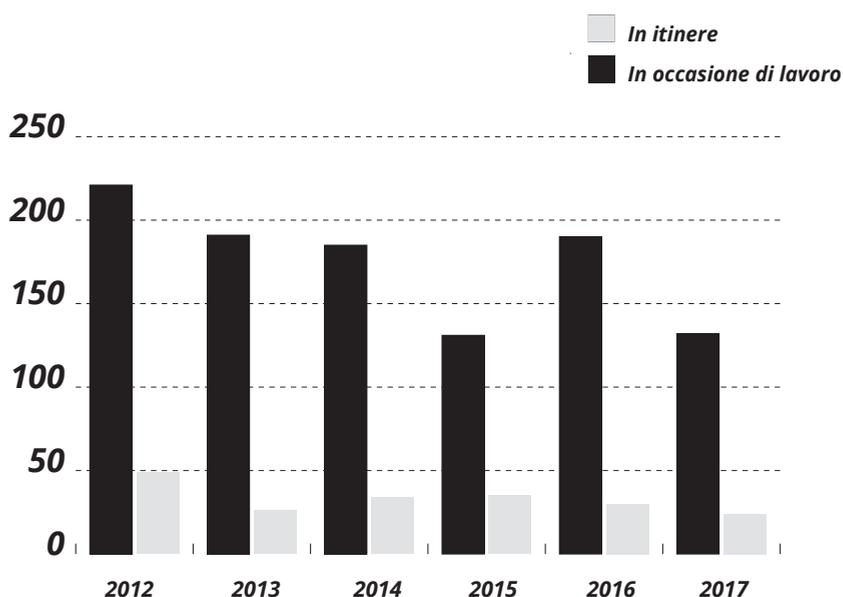


**Grafico 7** - Infortuni commercio Lazio, fonte Inail

Lazio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	4.275	3.640	3.570	3.271	3.378	3.145
<b>In itinere</b>	1.367	1.482	1.336	1.416	1.361	1.389
<b>TOTALE</b>	<b>5.642</b>	<b>5.122</b>	<b>4.906</b>	<b>4.687</b>	<b>4.739</b>	<b>4.534</b>

**Tabella 7** - Infortuni commercio Lazio, fonte Inail

Nella città di Viterbo, la situazione, purtroppo, non è migliore, essa incide per il 3,6% sul totale del settore (vedi grafico e tabella 8), viene sfatato così il mito che nella città più piccole vi è un'attenzione maggiore verso il lavoratore. Il sistema lavorativo, per intero, ha subito una trasformazione, molto più rapidamente rispetto all'epoca precedente, tale trasformazione investe tutti i luoghi produttivi, indipendentemente dalla loro posizione geografica, dalla loro grandezza o dal numero di dipendenti.



**Grafico 8** - Infortuni commercio, fonte Inail

Viterbo	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>In occasione di lavoro</b>	221	191	185	131	190	132
<b>In itinere</b>	49	26	34	35	30	24
<b>TOTALE</b>	<b>270</b>	<b>217</b>	<b>219</b>	<b>166</b>	<b>220</b>	<b>156</b>

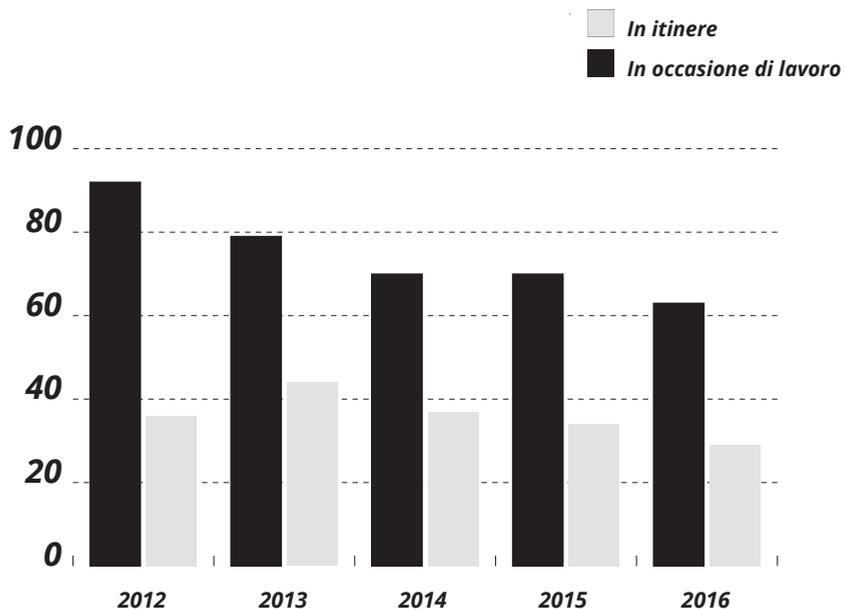
**Tabella 8** - Infortuni commercio Viterbo, fonte Inail

In Italia, sempre in riferimento al mondo del commercio, gli infortuni con esito mortale raggiungono i 100 casi, ponendo il commercio al 5° posto fra le categorie più a rischio per i lavoratori (vedi grafico e tabella 9) <sup>(25)</sup>. La maggior parte dei

casi avviene durante lo svolgimento del lavoro, a causa della mancanza totale o dell'inefficienza delle attrezzature anti-infortunistiche messe a disposizione del personale.

“Le uscite di emergenza sono ingombrate da merce e cestini per la spesa. Sotto le casse c'è un groviglio di fili elettrici e cavi, proprio dove il cassiere mette i piedi. Le sedie delle casse non sono per niente ergonomiche, anche se sono spacciate per tali. Se si rompe qualcosa, l'assistenza arriva dopo mesi e tu intanto hai lavorato con attrezzature rotte”.

Sugli infortuni, mortali e non, negli anni sono state condotte molte campagne



**Grafico 9** - Infortuni mortali commercio Italia, fonte Inail

Italia	2012	2013	2014	2015	2016
<b>In occasione di lavoro</b>	92	79	70	70	63
<b>In itinere</b>	36	44	37	34	29
<b>TOTALE</b>	<b>128</b>	<b>123</b>	<b>107</b>	<b>104</b>	<b>92</b>

**Tabella 9** - Infortuni mortali commercio Italia, fonte Inail

di denuncia pubblica ad opera di lavoratori e sindacalismo di base. Le malattie professionali, invece, vengono ignorate sia dai datori di lavoro, sia dai canali istituzionali ufficiali. Esse incidono pesantemente sulla vita del lavoratore ed hanno effetti a lungo termine, anche 20 o 30 anni dopo lo svolgimento del lavoro. Lo scorso anno, le malattie professionali denunciate in Italia hanno sfiorato i 60 mila casi. Esse sono dovute, per la maggior parte, ai ritmi frenetici imposti ai lavoratori, che non hanno la possibilità di mantenere una postura corretta o di adottare tutte le misure consone per la sicurezza personale. Ricordiamo, per fare un esempio, il colosso delle spedizioni Amazon che impone un tempo di preparazione pacchi fra i 3 e i 6 secondi, altrimenti si viene, innanzitutto, ripresi e umiliati di fronte ai colleghi e, poi, non viene rinnovato il contratto.

Nel commercio, nel 2017, le malattie professionali hanno superato le tre mila denunce, la maggior parte a carico del sistema muscolo-scheletrico (vedi tabella 10). Il rischio biomeccanico è quello a cui vanno incontro più facilmente i lavoratori del commercio, con un incidenza del 30%, a causa delle modalità sbagliate in cui sono costretti a movimentare la merce.

Devono lavorare, per esempio, su imballaggi preparati troppo alti e legalmente fuori norma, ma i negozi concedono appalti sempre più al ribasso e le ditte esterne risparmiano sulla preparazione della merce. Lo spostamento e la sistemazione dei colli non pone problemi solo in magazzino, ma anche all'interno dei centri commerciali. I banchi della gastronomia, ad esempio,

<b>MALATTIE PROFESSIONALI COMMERCIO ITALIA</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Ipoacusia da rumore</b>	94	69	82	86	76	95
<b>Malattie causate da vibrazioni meccaniche trasmesse al sistema mano</b>	17	20	24	15	18	23
<b>Ernia discale lombare</b>	159	161	218	199	184	184
<b>Malattie da sovraccarico biomeccanico dell'arto Superiore</b>	611	726	688	680	581	581
<b>Malattie da sovraccarico biomeccanico del ginocchio</b>	22	21	29	27	27	31
<b>Silicosi</b>	3	5	1	3	4	1
<b>Varie</b>	1617	1739	1971	2142	1973	2181
<b>TOTALI</b>	<b>2523</b>	<b>2821</b>	<b>3079</b>	<b>3221</b>	<b>2941</b>	<b>3113</b>

**Tabella 10** - Malattie professionali commercio Italia, fonte Inail

sono troppi profondi, arrivano fino a 90 cm, costringendo gli addetti ad un movimento innaturale per raggiungere i prodotti esposti; nelle pescherie, il trasporto e lo spargimento del ghiaccio crea, nel lungo periodo, gravi problemi muscolo-scheletrici agli arti superiori. Allo stesso modo, il rischio nel reparto ortofrutta è spesso sottovalutato dalla direzione dei grandi centri commerciali, nonostante siano molte le denunce dei lavoratori. Frutta e verdura arrivano già imballate male, impilate fino a 2 metri e venti, quando il massimo non dovrebbe superare il metro e 50. Il problema, poi, si sposta all'interno degli esercizi, nel posizionamento delle cassette: la sistemazione della terza cassetta obbliga i lavoratori ad uno stiramento della schiena, tanto da essere definita, dagli esperti di sicurezza, "terza cassetta killer".

"Nel reparto ortofrutta, la bicicletta dove si mettono le cassette è troppo alta e profonda e con il peso delle cassette piene, provoca lancinanti dolori alla schiena" L'intero peso della merce va ad incidere su braccia, spalle e gambe, provocando ernie e malattie da sovraccarico biomeccanico del ginocchio.

Se questi sintomi, a prima vista, possono sembrare banali, bisogna pensarli prolungati nel tempo; dopo 20 anni di lavoro, il ripetere quotidianamente movimenti innaturali e dannosi per il sistema scheletrico provoca danni fisici permanenti in lavoratori di appena 40 anni.

(17) [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p\\_p\\_id=NavTreeportletprod\\_WAR\\_NavTreeportletprod\\_INSTANCE\\_nPqeVbPXRmWQ&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_pos=1&p\\_p\\_col\\_count=2](http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2)

(18) Fonte Eurostat

(19) Per reddito mediano nazionale si intende quello che si colloca in mezzo alla distribuzione dei redditi di tutti gli individui di una popolazione

(20) Tutte le testimonianze presenti nel testo sono state raccolte da Usb Viterbo e Rete Iside sia attraverso il questionario sulla sicurezza sia personalmente. Queste parole dirette e non manipolate dei lavoratori fanno riferimento a grande e piccola distribuzione nel territorio della Toscana

(21) <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>

(22) Per lo studio completo sul rapporto fra istituzioni totali e mondo produttivo rimandiamo alle opere di Renato Curcio, in particolare, per questa trattazione, è stata presa a riferimento "L'azienda totale"

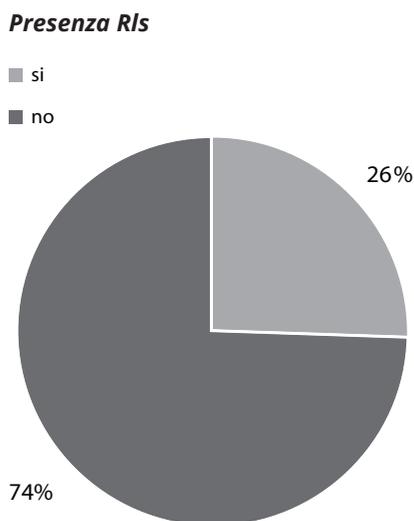
(23) L'azienda totale, Renato Curcio

(24) <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>

(25) <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>

## **ANALISI DEL QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA**

L'Usb Viterbo e la Rete Iside hanno avviato, fra il 2017 e i primi mesi del 2018, un'inchiesta specifica sulla sicurezza e sulla salute nella grande e piccola distribuzione nel territorio della Tuscia. Centinaia di lavoratori hanno risposto, in modo completamente anonimo, ad un questionario sulla presenza o no del Rappresentante per la sicurezza (Rls) nel proprio negozio e sulla possibile esistenza di vari problemi, legati alla sicurezza, nel proprio luogo di lavoro.



**Grafico 11** - Questionario commercio Usb Viterbo

Nel 74% dei casi non c'è un rappresentante per la sicurezza che possa monitorare e denunciare situazioni potenzialmente rischiose per i lavoratori (vedi grafico 11). Il 58% dei lavoratori ha riscontrato gravi rischi per la salute e la sicurezza nel proprio luogo di lavoro, come fili elettrici scoperti, uscite di emergenza ingombre e mancanza quasi totale dei dispositivi anti infortunistici base (dpi).

“Non ci sono mai stati consegnati i dpi”

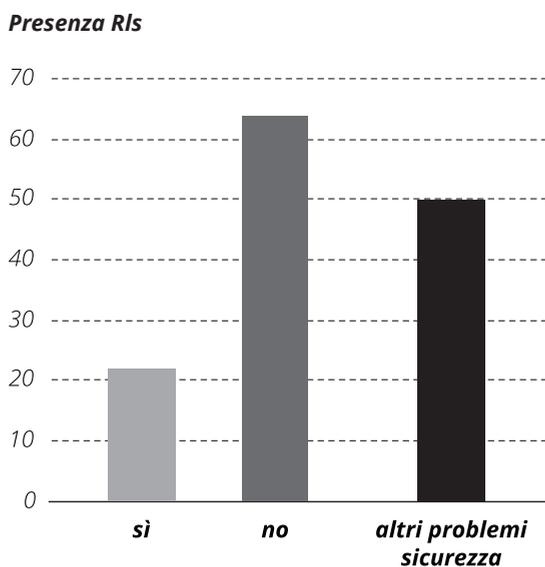
“Lavoriamo a contatto con prese e fili elettrici scoperti, senza alcuna protezione né per noi né per i clienti”

“Le scarpe antinfortunistiche sono vecchie e inadatte, scomodissime da indossare per 8-10 ore, in questo modo se non le indossiamo e subiamo un infortunio la colpa è interamente nostra, perché secondo l’azienda la scarpa c’è stata fornita. Per chi usa coltelli e affettatrici, invece, le protezioni non esistono proprio”

“Nessuna protezione per taglio, contusioni e ustioni. Se succede dobbiamo comunque continuare a lavorare, possiamo a malapena disinfettarci e mettere una benda, la priorità è sempre finire il servizio”

In generale, nel nostro Paese, nelle aziende dove è presente l’Rls, gli infortuni con esito mortale sono quasi inesistenti e quelli che si verificano riguardano lavoratori che, operano nell’azienda, ma dipendono da ditte appaltatrici. Nella Tuscia, l’82% dei centri commerciali e dei negozi, dove non esiste presenza sindacale, riscontrano numerosi problemi, sia riguardo abusi e pressione psicologica, sia riguardo la prevenzione dei rischi e la messa in sicurezza delle strutture (vedi grafico 12).

“Siamo costretti a turni estenuanti con rientri, allucinanti, anche di 9 ore, ma non possiamo lamentarci o chiedere sostituzioni. La violenza psicologica di essere sostituiti è fortissima, ogni giorno ci viene ricordato che il contratto



**Grafico 12** - Questionario commercio Usb Viterbo

potrebbe non essere rinnovato”

Quasi il 20% dei lavoratori ha denunciato locali non a norma, vecchi e fatiscenti, privi di riscaldamento, aria condizionata o ventole per il ricambio dell’aria interna.

“I bocchettoni dell’aria condizionata non sono mai puliti e il sistema di aspirazione in magazzino è rotto da mesi. Nel magazzino scaricano i fumi di forno e friggitoria, impossibile lavorarci già dopo mezz’ora, noi dobbiamo starci minimo quattro ore, prima di poter accedere ad una piccolissima pausa”.

Un quarto dei lavoratori ha testimoniato l’esposizione continua ad infortuni da sovraccarico biomeccanico, come sollevamento di carichi troppo pesanti, bancali di un altezza fuori norma e movimenti innaturali (vedi grafico 13). A questi si aggiungono i movimenti dannosi, dovuti alla frenesia con cui i dipendenti sono costretti a svolgere le proprie mansioni e alle attrezzature anti infortunistiche, non solo non ergonomiche, ma proprio mal funzionanti.

“Lavoro in cassa, 8 ore, vengo costretta a ritmi velocissimi, anche quando non vi è molta gente in attesa che possa giustificare tanta frenesia. C’è sempre il capo negozio che controlla e riferisce. I stessi clienti sono arrivati a lamentarsi, la fretta che devo usare è tanta che capita, che i prodotti cadano dalla cassa, se il cliente non è abbastanza veloce a imbustare”

“Le sedute alle casse non sono ergonomiche, anche le casse non sono concepite

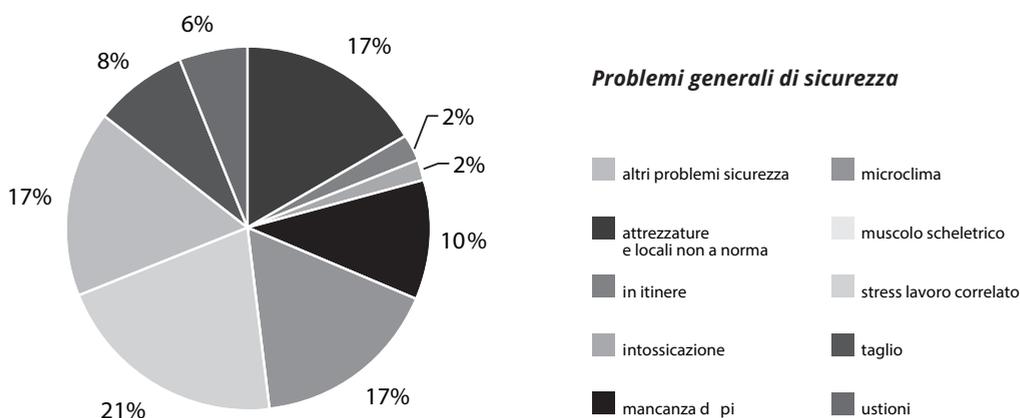


Grafico 13 - Questionario commercio Usb Viterbo

per essere funzionali, se ci lavori anche solo mezza giornata capisci”  
“Mai stata scatola di primo soccorso, anche se abbiamo fatto richiesta moltissime volte. Se succede qualcosa, non sono a rischio solo i lavoratori, ma anche i clienti e noi non abbiamo modo di intervenire”

In queste condizioni, non solo non viene garantita la sicurezza e la salute dei lavoratori, ma anche gli utenti sono esposti a gravi rischi.

## **LUOGHI DI LAVORO, ATTREZZATURE, DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI**

Per quanto riguarda luoghi di lavoro, attrezzature e Dispositivi di Protezione Individuali (Dpi), la normativa di riferimento, contenente gli obblighi a carico del datore di lavoro, è il D.Lgs. 81/08<sup>(26)</sup>.

Per quanto riguarda le caratteristiche antincendio dei luoghi di lavoro, la normativa di riferimento è il D.M. 10/03/98 <sup>(27)</sup>. per gli edifici esistenti e già autorizzati dai Vigili del Fuoco e, inoltre, il D.P.R. 151/11 <sup>(28)</sup>. per i nuovi edifici. Per quanto riguarda le macchine (che sono un sottoinsieme delle attrezzature), la normativa di riferimento, che ne definisce i requisiti e contenente gli obblighi a carico del fabbricante, è il D.Lgs. 17/10.<sup>(29)</sup> (recepimento della Direttiva Europea 2006/42/CE <sup>(30)</sup>. “Direttiva Macchine”).

Per quanto riguarda i DPI, la normativa di riferimento, che ne definisce i requisiti e contenente gli obblighi a carico del fabbricante, è il D.Lgs. D.Lgs. 475/92 <sup>(31)</sup>. (recepimento della Direttiva Europea 89/686/CE <sup>(32)</sup>. “Direttiva DPI”) da integrarsi con il Regolamento 2016/425/UE <sup>(33)</sup>.

Relativamente ai luoghi di lavoro, secondo il D.Lgs. 81/08 (articolo 62):  
*“si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini dell’applicazione del presente titolo [Titolo II] i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell’azienda o dell’unità produttiva accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro”*.

Relativamente alle attrezzature, secondo il D.Lgs. 81/08 (articolo 69):  
*“attrezzatura di lavoro è qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all’attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro”*.

Relativamente ai DPI, secondo il D.Lgs. 81/08 (articolo 74):

*“si intende per Dispositivo di Protezione Individuale, di seguito denominato DPI, qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo”.*

Luoghi di lavoro: obblighi a carico del datore di lavoro

Gli obblighi a carico del datore di lavoro relativamente ai luoghi di lavoro sono definiti dagli articoli 63 e 64 del D.Lgs. 81/08 e sono così sintetizzabili:

- Rispetto dei requisiti di salute e sicurezza riportati nell'allegato IV del Decreto stesso
- Strutturazione dei luoghi tenendo conto dei lavoratori disabili
- Regolare manutenzione tecnica per mantenere nel tempo le caratteristiche definite nell'allegato IV

Senza entrare nel dettaglio, i requisiti definiti nell'allegato IV del D.Lgs. 81/08 per i luoghi di lavoro possono essere riassunti come segue:

- Adeguata stabilità e solidità in funzione dei carichi applicati e alle sollecitazioni del vento, della neve, sismiche
- Adeguate dimensioni (in termini di altezza, cubatura e superfici) degli spazi di lavoro per le attività svolte dai lavoratori
- Ergonomicità delle postazioni di lavoro
- Caratteristiche di sicurezza dei pavimenti, muri, soffitti, finestre, porte, scale
- Caratteristiche di sicurezza delle vie di circolazione e delle vie e delle porte di emergenza
- Caratteristiche di sicurezza dei luoghi di lavoro in esterno
- Caratteristiche microclimatiche dei luoghi di lavoro
- Caratteristiche della illuminazione naturale e artificiale
- Presenza e caratteristiche di locali di riposo e refezione e di servizi igienici e spogliatoi
- Difesa contro gli agenti nocivi e le polveri
- Misure contro l'incendio e l'esplosione

### **Luoghi di lavoro: criticità rilevate nella grande distribuzione organizzata**

Quanto sotto riportato deriva da osservazioni compiute in un certo numero di punti vendita della Grande Distribuzione Organizzata (Gdo) e pertanto ovviamente non vuole essere esaustivo delle criticità esistenti nella Gdo, né

applicabile a tutte le realtà del territorio italiano.

Nel corso di sopralluoghi mirati sono stati individuati i seguenti mancati adempimenti della normativa sopra citata:

- Strutture degli edifici non adeguati alla normativa antisismica
- Spazi non adeguati per i lavoratori nelle barriere casse
- Mancata ergonomia delle postazioni di lavoro, con particolare riferimento agli scaffali e ai ripiani di esposizione delle merci (altezza o profondità eccessive, spazio limitato tra gli scaffali, con peggioramento anche del rischio da movimentazione manuale dei carichi)
- Presenza contemporanea di pedoni e mezzi di sollevamento (carrelli elevatori) nelle stesse aree e non in spazi dedicati, nei magazzini e durante il riempimento delle merci
- Mancata segnalazione delle vie di transito separate tra pedoni e carrelli elevatori
- Vie e uscite di emergenza ingombre da materiale, specie nei magazzini e durante il riempimento delle merci, con enorme rischio in caso di evacuazione di emergenza
- Ricambi d'aria garantiti solo da sistemi di ventilazione artificiale
- Condizioni micro e macroclimatiche non adeguate nei lavori nei piazzali, nelle baie di carico, in prossimità dell'ingresso clienti
- Mancanza praticamente assoluta di illuminazione naturale, sostituita integralmente da quella artificiale con mancanza di comfort visivo
- Presidi antincendio di scarsa visibilità, specie nelle aree destinate ai clienti

### **Attrezzature di lavoro: obblighi a carico del datore di lavoro**

Gli obblighi a carico del datore di lavoro relativamente alle attrezzature di lavoro sono definiti dagli articoli 70 e 71 del D.Lgs. 81/08 e sono così sintetizzabili:

- messa a disposizione dei lavoratori di attrezzature conformi alle Direttive di prodotto (Direttiva Macchine) o, se immessi sul mercato antecedentemente o in assenza di tali Direttive, conformi ai requisiti di salute e sicurezza di cui all'allegato V del D.Lgs. 81/08;
- idonea e regolare manutenzione delle attrezzature, secondo le indicazioni del fabbricante, al fine di garantire nel tempo il mantenimento delle caratteristiche iniziali, con formalizzazione dell'avvenuta esecuzione;

- adozione di misure tali da garantire un utilizzo ergonomico delle attrezzature;
- specifici informazione, formazione e addestramento ai lavoratori relativamente all'utilizzo delle attrezzature, con particolare riferimento ai mezzi di sollevamento e trasporto (carrelli elevatori).

Senza entrare nel dettaglio, i requisiti di salute e sicurezza definiti dalla Direttiva Macchine o, analogamente, dall'allegato V del D.Lgs. 81/08 per le attrezzature possono essere riassunti come segue:

- Sistemi di comando che consentano un azionamento sicuro
- Disponibilità di dispositivi di arresto normale e di arresto di emergenza
- Protezioni rigide fissate solidamente all'attrezzatura adeguate contro la proiezione o la caduta di oggetti
- Protezioni rigide adeguate contro il contatto con organi pericolosi in movimento (tali protezioni devono essere fissate solidamente alla macchina, oppure, se apribili, dotate di micro di sicurezza che arresti i movimenti della macchina)
- Se necessario, dispositivi di aspirazione di polveri, gas, vapori
- Adeguata illuminazione della zona di lavoro
- Segnalazioni dei pericoli residui presenti sulle attrezzature
- Soluzioni per una manutenzione sicura della attrezzatura (fermo dell'attrezzatura, ripari adeguati, comandi di sicurezza)
- Accorgimenti contro l'incendio e l'esplosione
- Adeguati postazioni di guida (sedili, pedane) per le attrezzature mobili con guidatore a bordo
- Accorgimenti per l'avviamento, la frenatura, la guida delle attrezzature mobili con guidatore a bordo
- Accorgimenti contro il ribaltamento delle attrezzature mobili con guidatore a bordo (strutture di protezione indeformabili, cinture di sicurezza, ecc.)
- Chiara visibilità nel verso di marcia per le attrezzature mobili con guidatore a bordo
- Illuminazione adeguata del percorso per le attrezzature mobili con guidatore a bordo
- Accorgimenti per garantire la stabilità per le attrezzature per il sollevamento di oggetti

Ovviamente si rimanda alla Direttiva Macchine e all'allegato V del D.Lgs. 81/08 per un più dettagliato esame dei requisiti richiesti.

## **Attrezzature di lavoro: criticità rilevate nella grande distribuzione organizzata**

Anche in questo caso, quanto sotto riportato non vuole essere esaustivo delle criticità esistenti nella Gdo, né applicabile a tutte le realtà del territorio italiano.

Nel corso di sopralluoghi mirati sono stati individuati i seguenti mancati adempimenti della normativa sopra citata:

- Mancata manutenzione delle attrezzature o mancata formalizzazione delle stesse, in particolare relativamente ai mezzi di sollevamento e trasporto
- Mancata ergonomia delle attrezzature, in particolare relativamente alle postazioni in cassa
- Informazione, formazione e addestramento inadeguati o svolti non conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente
- Assenza o inadeguatezza di sedili alle postazioni in cassa
- Rimozione dei dispositivi di sicurezza per mancata manutenzione o per evitare fermi delle attrezzature e perdite di produttività
- Illuminazione dei posti di lavoro inadeguata al compito, in particolare relativamente alle postazioni in cassa
- Sovraccarico dei mezzi di sollevamento e trasporto, con rischio di ribaltamento dei mezzi.

## **Dpi: obblighi a carico del datore di lavoro**

Gli obblighi a carico del datore di lavoro relativamente ai Dpi sono definiti dagli articoli 76 e 77 del D.Lgs. 81/08 e sono così sintetizzabili:

- Messa a disposizione dei lavoratori di Dpi conformi alla normativa vigente (D.Lgs, 81/08, Direttiva Dpi e/o Regolamento 2016/425/UE)
- Scelta di Dpi adeguati ai rischi da prevenire, ergonomici, adattabili all'utilizzatore
- Individuazione puntuale dei rischi che non possono essere eliminati in altri modi (prevenzione o protezione collettiva)
- Manutenzione e igienizzazione dei Dpi (compresi gli indumenti che proteggono i lavoratori da lavorazioni insudicianti o necessari per garantire la visibilità in aree a rischio di investimento)
- Messa a disposizione ai lavoratori delle schede informative dei Dpi fornite

dai fabbricanti;

- Destinazione dei Dpi a uso personale
- Informazione, formazione ai lavoratori sui Dpi, sui rischi da cui proteggono i lavoratori, sulle modalità di utilizzo
- Addestramento pratico per i cosiddetti Dpi “salvavita” (mascherine per le vie respiratorie, imbragature anticaduta) e per i Dpi di protezione dell’udito

Senza entrare nel dettaglio, i requisiti generali di salute e sicurezza definiti dalla Direttiva Dpi e/o Regolamento 2016/425/UE per i Dpi possono essere riassunti come segue:

- Ergonomicità
- Innocuità e assenza di rischi aggiuntivi
- Materiali costruttivi adeguati
- Adeguatezza delle superfici a contatto con l’operatore
- Assenza o riduzione al minimo di ostacoli ai movimenti dell’utilizzatore
- Assenza o riduzione al minimo di ostacoli alla visione dell’utilizzatore
- Adeguamento alla morfologia dell’utilizzatore
- Leggerezza e solidità
- Sistemi di regolazione, se necessari
- Areazione in caso di DPI che “avvolgono” l’utilizzatore (caschi, grembiuli, giacconi antifreddo, ecc.)
- Facilità di sfilamento rapido in caso di emergenza
- Presenza di nota informativa, contenente le caratteristiche dei DPI e le modalità di utilizzo e manutenzione

Ovviamente si rimanda alla Direttiva Dpi e/o Regolamento 2016/425/UE per un più dettagliato esame dei requisiti richiesti.

### **Dpi: criticità rilevate nella grande distribuzione organizzata**

Anche in questo caso, quanto sotto riportato non vuole essere esaustivo delle criticità esistenti nella Gdo, né applicabile a tutte le realtà del territorio italiano. Nel corso di sopralluoghi mirati sono stati individuati i seguenti mancati adempimenti della normativa sopra citata:

- Utilizzo esclusivo di Dpi, senza avere prima adottato misure di prevenzione e/o protezione collettiva
- Scelta di Dpi inadeguati (ipoprotettivi o iperprotettivi) relativamente ai

rischi individuati (in particolare per scarpe antinfortunistiche, guanti contro i rischi chimici, guanti antitaglio)

- Mancata igienizzazione a carico dell'azienda degli indumenti che costituiscono Dpi (indumenti per la protezione da lavorazioni insudicianti, indumenti ad alta visibilità, ecc.)
- Mancata messa a disposizione ai lavoratori delle schede informative dei Dpi
- Destinazione del medesimo Dpi a più lavoratori (in particolare guanti e berretti termoisolanti per accesso alle celle frigorifere)
- Informazione, formazione e addestramento inadeguati o svolti non conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente
- Mancata ergonomia dei Dpi (soprattutto relativamente alle scarpe antinfortunistiche)

- (26) Il D.Lgs. 81/08 è scaricabile all'indirizzo:  
<http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Testo%20Unico%20sulla%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20Lavoro/Testo-Unico-81-08-Edizione-Giugno%202016.pdf>
- (27) Il D.M. 10/03/98 è scaricabile all'indirizzo:  
[www.vigilfuoco.it/sitiVVF/ascolipiceno/downloadFile.aspx?s=85&f=11462](http://www.vigilfuoco.it/sitiVVF/ascolipiceno/downloadFile.aspx?s=85&f=11462)
- (28) Il D.P.R. 151/11 è scaricabile all'indirizzo:  
[www.vigilfuoco.it/sitiComandi/GestioneSiti/downloadFile.asp?s=143&f=47922](http://www.vigilfuoco.it/sitiComandi/GestioneSiti/downloadFile.asp?s=143&f=47922)
- (29) Il D.Lgs. 17/10 è scaricabile all'indirizzo:  
<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/10017dl.pdf>
- (30) La Direttiva Macchine 2006/42/CE è scaricabile all'indirizzo:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0042&from=it>
- (31) Il D.Lgs. D.Lgs. 475/92 è scaricabile all'indirizzo:  
<http://www.vt.camcom.it/gesFiles/Filez/959fd3abed364c1c8ee437e14461d7da.pdf>
- (32) La Direttiva DPI 89/686/CE è scaricabile all'indirizzo:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0686&from=IT>
- (33) Il Regolamento 2016/425/UE è scaricabile all'indirizzo:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0425&from=IT>

## **RISCHI PER LA SICUREZZA NELLA CONCESSIONE DI APPALTI E SUB APPALTI**

Un appalto di facchinaggio è un contratto con il quale un soggetto (chiamato committente o appaltante) incarica un imprenditore (chiamato appaltatore) di compiere un'opera o un servizio, a fronte di un corrispettivo in denaro. Precisiamo che l'appalto di facchinaggio ha per oggetto solo le attività di movimentazione delle merci e dei prodotti. La tendenza delle aziende ad appaltare le attività di facchinaggio e servizi ad imprese esterne, prevalentemente cooperative, è sempre più diffusa. I dati epidemiologici, ad oggi disponibili, evidenziano un maggior rischio infortunistico per i lavoratori di quelle imprese che lavorano sulle esternalizzazioni. Il sistema degli appalti, infatti, si caratterizza come fattore di rischio per la salute e la sicurezza in aggiunta, oltretutto, a quelli già presenti nelle attività che vengono svolte.

Il lavoro effettuato, in regime di appalto o subappalto, espone maggiormente i dipendenti, a causa dell'aumento dei carichi di lavoro, della flessibilità estrema, collegata con la parcellizzazione dei turni, degli orari di lavoro e della gestione inadeguata dei rischi interferenziali.

Nell'ambito del commercio, i rischi da interferenze si verificano maggiormente nei magazzini durante il carico e lo scarico delle merci, essi, infatti, sono dovuti:

- Alla contemporaneità delle lavorazioni nello stesso contesto
- A rischi immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore
- Alle modalità di lavoro richiesto o imposto dal committente.

I rischi da interferenze, pertanto, si verificano ogni qualvolta ci sia la presenza promiscua di lavoratori di imprese diverse, la sovrapposizione di attività, un utilizzo promiscuo di impianti e attrezzature e quando i rischi specifici di ciascuna impresa possono potenziare o aggravare i rischi delle altre imprese. Queste situazioni si verificano quotidianamente nella grande distribuzione.

Le grandi catene commerciali hanno fino ad 800 servizi appaltati all'esterno, non tutti riconducibili ad attività fisiche, la maggior parte hanno un risvolto diretto con il personale interno ai centri commerciali.

La mattina, nei magazzini, è uno dei momenti in cui avvengono più facilmente infortuni, sia ad alto sia a basso danno, risulta, inoltre, più difficile capire di chi

sono le responsabilità ovvero chi deve rispondere dell'esposizione al rischio dei lavoratori.

“Gli spazi non sono sufficienti allo stoccaggio e precludono il passaggio, durante la movimentazione della merce. In magazzino vi è sempre un pericoloso affollamento”

Cerchiamo di capire perché questo avviene. I vettori consegnano la merce in autonomia, spesso, però, hanno i camion che non sono adeguati e i prodotti sono imballati in modo pericoloso. I carrelli elevatori, per spostare i colli, non sono in possesso dei vettori stessi e vengono forniti dal centro commerciale. Se avviene un infortunio, chi ne risponde? I lavoratori fanno parte della ditta appaltatrice, ma i mezzi utilizzati, con cui si è verificato l'infortunio, sono del centro commerciale. Nello stesso orario e in un ambiente ristretto, operano le ditte di pulizia, gli addetti alla manutenzione e quando ve ne è necessità i tecnici per gli impianti elettrici, le reti internet e tutti i sistemi interni in uso nei centri commerciali.

Quindi, in un arco temporale di un paio d'ore, operano anche 200 persone, interne ed esterne, con mansioni che spesso si ostacolano a vicenda e non dovrebbero essere svolte contemporaneamente. In aggiunta, i lavoratori operano con mezzi che non appartengono alle loro ditte, pertanto non li conoscono in modo approfondito, ma devono comunque rispettare i tempi ristretti imposti.

Tutti i lavoratori devono sapere che il legislatore ha scritto delle regole precise<sup>(34)</sup> perché l'appalto sia lecito; nel caso queste non vengano rispettate, lo stesso lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dirette del committente.

È obbligo dell'impresa committente, che appalta il servizio:

- Valutare i rischi dell'attività da svolgere ed elaborare un documento unico di valutazione di tali rischi (Dvr o Duvri) che individui le misure adottate per eliminare le interferenze
- Fornire all'appaltatore informazioni dettagliate sui rischi specifici dell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione necessarie
- Realizzare la cooperazione e il coordinamento delle misure di prevenzione con l'appaltatore.

Il datore di lavoro, che accetta l'appalto di facchinaggio a sua volta deve

rispettare gli obblighi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori:

- Valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori in tutte le attività svolte
- Adottare, nei confronti dei propri lavoratori, tutte le misure di tutela previste dalla normativa di prevenzione, comprese l'informazione e la formazione sui rischi e la loro prevenzione
- Garantire la sorveglianza sanitaria
- Assicurare la fornitura dei dispositivi di prevenzione individuale (Dpi)

Al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori è necessario che, prima della stipula del contratto o al massimo prima dell'inizio dei lavori, il committente appaltatore ed eventuali subappaltatori effettuino un sopralluogo preventivo sui luoghi dove si svolgeranno i lavori. Questo è l'unico modo per conoscere e limitare i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro, in particolare di quelli a cui possono essere esposti i lavoratori e stilare delle misure di prevenzione adatte. Tali misure dovranno prevenire e proteggere dai rischi sul lavoro e dai possibili incidenti sull'attività lavorativa, con lo scopo di eliminare anche quei rischi dovuti ad interferenze tra lavoratori di imprese diverse. La ditta appaltatrice non potrà, in alcun caso, instaurare rapporti di subappalto senza la preventiva comunicazione ed autorizzazione alla ditta committente. L'esito del sopralluogo e le relative misure di sicurezza specifiche adottate devono essere riportate in un verbale e allegate al Duvri o Dvr.

Il Dvr dovrebbe essere l'esplicitazione dei rischi relativi ai singoli luoghi di lavoro, dove è stato stilato, in realtà datori ed esperti esprimono elaborate e alquanto generiche previsioni omnicomprendenti, applicabili a svariate situazioni con una ridondante ripetizione dei termini usati dalla legge stessa nell'elencazione degli obblighi. In questo modo il Dvr diviene soltanto una misera ed inutile copia della legge e perde tutta la sua efficacia.

(34) Art.26D.Lgs.81/08

## **PANORAMICA** **SU COLORO CHE** **NON POSSONO DENUNCIARE**

L'ordinamento italiano tutela i lavoratori da qualsiasi incidente, avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, dal quale gli sia derivata la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità temporanea assoluta per più di 3 giorni. Il danno per essere indennizzabile deve essere in rapporto causa-effetto con l'attività lavorativa.

Può essere quindi provocato:

- da elementi dell'apparato produttivo
- da situazioni ricollegabili all'attività lavorativa
- da situazioni o fattori propri del lavoratore anche derivanti da sua colpa

Il tipo di indennizzo che l'Inail riconosce dipende dal grado di menomazione riportata. Se questa è inferiore al 6%, al lavoratore non spetta nulla, se invece è compresa fra il 6 e il 15% dà luogo ad un indennizzo in rendita.

### **Quando non viene riconosciuto**

Non vi è alcun risarcimento nel momento in cui la condotta del lavoratore è considerata causa dell'infortunio, tre sono i casi principali:

- Rischio elettivo. La condotta del lavoratore non è considerata logica o prevedibile, per esempio quando il dipendente è sul luogo di lavoro, fuori orario o si trova in un altro spazio del proprio luogo di lavoro, in cui si svolgono mansioni a cui non è addetto.
- Rischio extraprofessionale. Quando i motivi dell'infortunio vanno al di fuori dello svolgimento della prestazione di lavoro.
- Rischio generico. Quando l'incidente capita indipendentemente da quelle che sono le caratteristiche del lavoro.

Tra le condizioni affinché un infortunio sul lavoro possa rientrare nel campo di operatività della tutela prestata dall'Inail non rientra la regolarità del rapporto <sup>(36)</sup>. Tutti i lavoratori, nonostante le false notizie, spesso diffuse dai datori, possono denunciare. Nell'ordinamento italiano vi è il principio di automaticità delle prestazioni, in base a cui l'Inail paga anche quando il datore di lavoro non

ha assicurato il lavoratore. Le prestazioni vengono erogate purché sia stata riconosciuta un'invaldità da lavoro, a seguito di un infortunio sul lavoro, anche se il rapporto è irregolare. Pertanto il lavoratore è sempre tutelato, anche se il datore di lavoro non è assicurato o non è in regola con il pagamento dei contributi. Il diritto alle prestazioni però viene meno dopo 3 anni e 150 giorni da quello in cui si è verificato l'infortunio o in cui i postumi hanno raggiunto la misura minima indennizzabile <sup>(37)</sup>.

Se su carta, il legislatore ha previsto coperture e tutele per tutti i lavoratori, nella realtà molti infortuni, anche con esito mortale, in particolare quelli in itinere, non vengono riconosciuti dall'Inail. Vi è una differenza superiore al 60% (vedi tabella e grafico 14) <sup>(38)</sup> fra i casi di coloro che davvero hanno subito un infortunio e i casi che, invece, l'Inail riconosce e indennizza (ricordiamo che è presente anche una percentuale di casi che l'Inail riconosce come infortuni sul lavoro, ma non rientrano nel risarcimento). Nella città di Viterbo, solo la metà delle denunce presentate trova un giusto riconoscimento e un valido indennizzo.

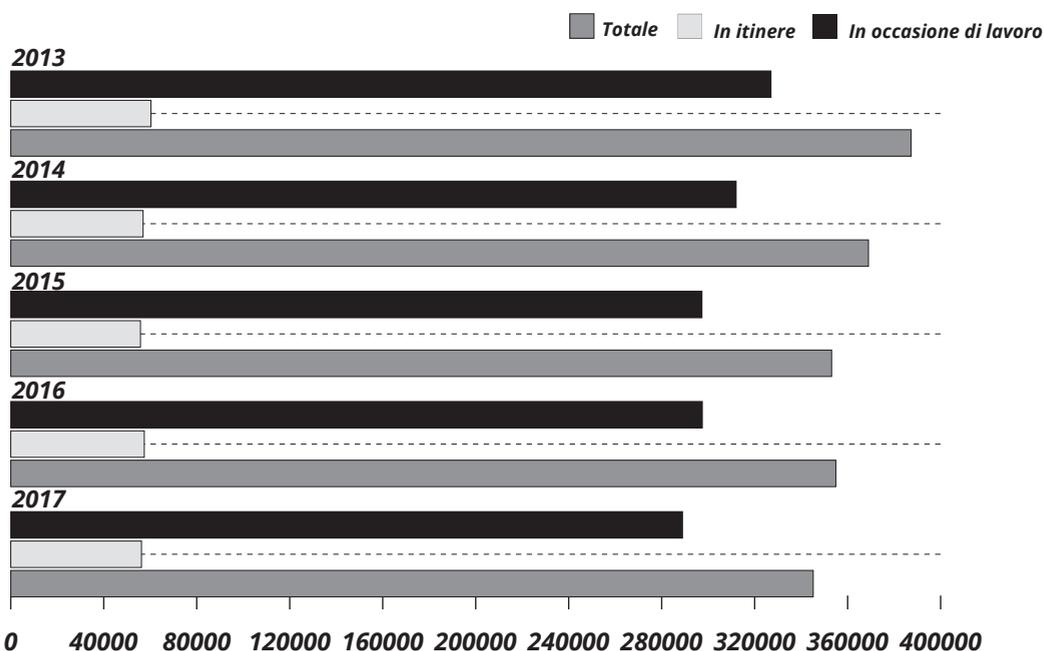
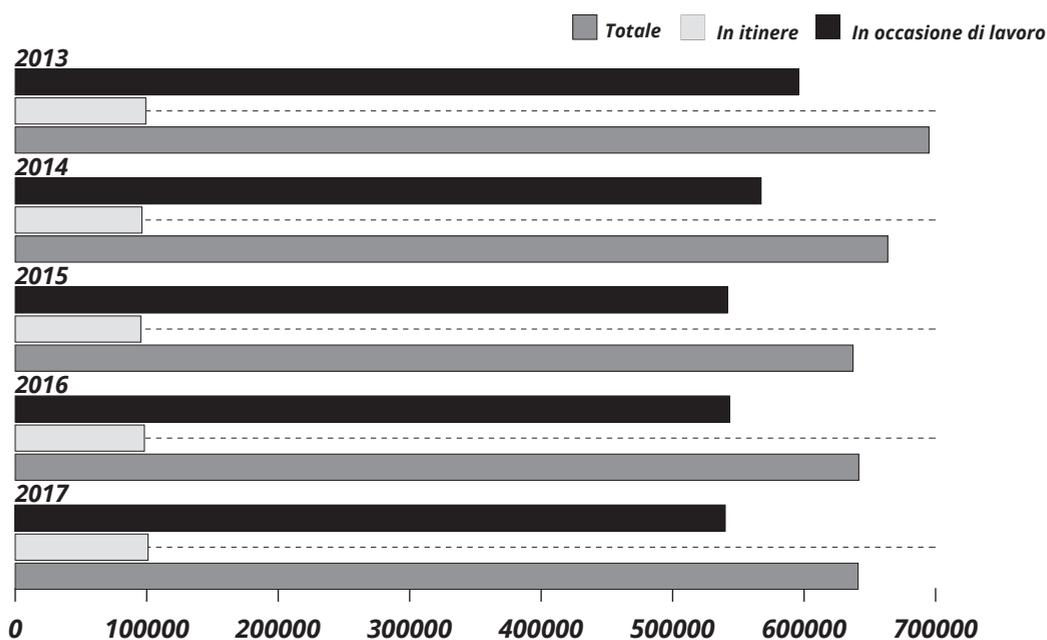


Grafico 14 - Fonte Inail

<b>Infortuni indennizzati in Italia</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>In occasione di lavoro</b>	327.022	312.035	297.323	297.500	288.978
<b>In itinere</b>	60.281	56.924	55.795	57.439	56.223
<b>TOTALE</b>	<b>387.303</b>	<b>368.959</b>	<b>353.118</b>	<b>354.939</b>	<b>345.201</b>

**Tabella 14** - Fonte Inail



**Grafico 15** - Fonte Inail

<b>Infortuni denunciati in Italia</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>In occasione di lavoro</b>	595.711	567.308	541.717	543.355	540.045
<b>In itinere</b>	99.297	96.322	95.514	98.242	101.039
<b>TOTALE</b>	<b>695.008</b>	<b>663.630</b>	<b>637.231</b>	<b>641.597</b>	<b>641.084</b>

**Tabella 15** - Fonte Inail

Come dicevamo, ne fanno le spese, in modo particolare, quei lavoratori che subiscono un infortunio, anche mortale, in itinere, proprio per le modalità con cui è scritta la normativa specifica di riferimento. La percentuale fra i casi presentati e quelli indennizzati sfiora il 50%, nonostante una lieve flessione negli ultimi anni, non è ancora sufficiente a tutelare degnamente i lavoratori (vedi tabella e grafico 16) <sup>(39)</sup>

Migliaia di lavoratori subiscono pressioni per non denunciare, come tali, gli infortuni sul lavoro. Il datore li minaccia di licenziamento e di impedirgli di trovare lavoro in altre ditte, perché poco collaborativi.

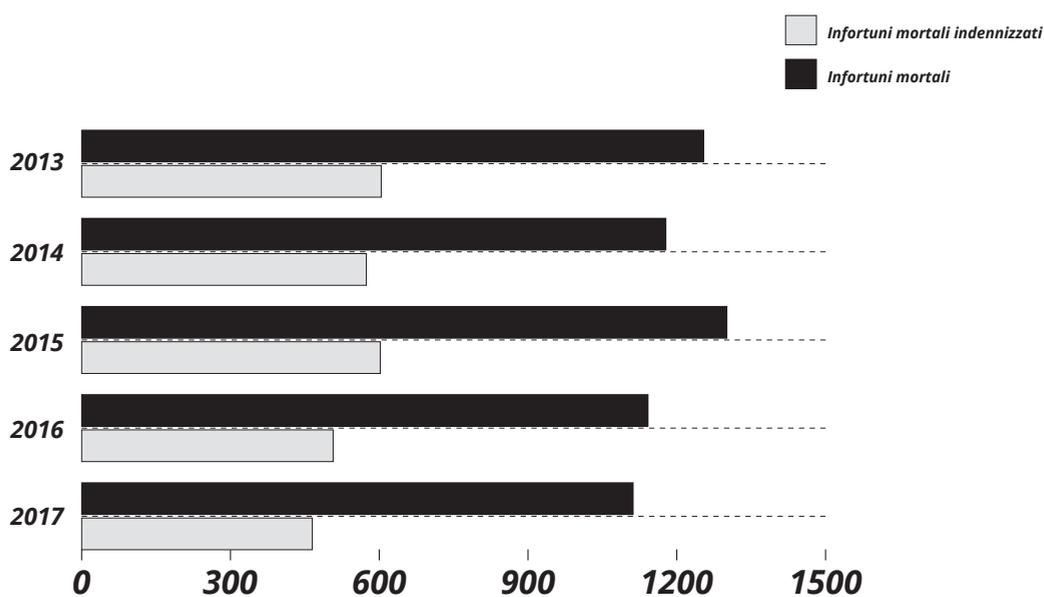


Grafico 16 - Fonte Inail

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Infortuni mortali</b>	1254	1178	1301	1142	1112
<b>Infortuni mortali indennizzati</b>	604	574	602	507	465

Tabella 16 - Fonte Inail

Mancano controlli sufficienti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro; in 10 anni, il personale ispettivo è stato ridotto di un terzo e, attualmente, non vi è nessun piano di reintegro dei pensionamenti. I lavoratori sono, così, esposti al pieno potere dell'azienda, che non consente neanche l'elezione del rappresentante

della sicurezza. Nel settore del commercio, l'intera gestione della salute dei dipendenti viene lasciata nelle mani dei direttori. Questi ultimi denunciano la mancanza e l'inadeguatezza delle attrezzature antinfortunistiche o l'esposizione a rischi dei lavoratori, ma poi, nella maggioranza dei casi, non vi è alcuna risposta dai livelli dirigenziali, che scelgono volontariamente di ignorare tali denunce. Allo stesso modo, i lavoratori vengono spinti a non denunciare infortuni o malattie professionali. Infatti, se il medico legale aziendale riconosce loro una inabilità allo svolgimento di un determinato tipo di lavoro, l'azienda non è obbligata a ricollocarli, la ditta può sostenere di non avere altri ruoli in cui occupare il dipendente e, pertanto, non ha più bisogno di lui. La legge non tiene conto che la persona era sana e in piena salute psico-fisica prima di iniziare quella particolare mansione e che, se fossero state applicate tutte le norme di sicurezza, il lavoratore non sarebbe mai andato incontro ad una inabilità. I più esposti a queste situazioni, sono i lavoratori senza contratto o coloro che un contratto ce l'hanno, ma poi svolgono più ore di quelle riportate e i, cosiddetti, lavoratori atipici. Questi lavoratori hanno più difficoltà a provare che l'infortunio sia avvenuto durante il turno o negli spostamenti per raggiungere il proprio luogo di lavoro. Promoter e hostess vanno a comporre, infine, la maggior parte dei casi di infortunio, anche con esito mortale, che scompare dai casi riconosciuti dall'Inail. Non vi è alcuna normativa che regola il loro orario di lavoro, solo alcuni negozi richiedono la firma in entrata e in uscita, così non vi è alcuna prova materiale che la persona fosse effettivamente sul luogo di lavoro mentre è occorso l'infortunio. Inoltre, questi lavoratori che dovrebbero limitarsi a sponsorizzare uno specifico prodotto, vengono impiegati per svolgere le più svariate mansioni anche in luoghi in cui non dovrebbero accedere, come magazzini o retro negozi, se fossero soggetti ad un infortunio; il datore potrebbe facilmente opporre che non si trovavano nel luogo di lavoro prestabilito ed adibito alla loro mansioni, tentando così di scaricare completamente le responsabilità sul lavoratore stesso.

(35) [http://www.treccani.it/enciclopedia/infortunio\\_%28Universo-del-Corpo%29/](http://www.treccani.it/enciclopedia/infortunio_%28Universo-del-Corpo%29/)

(36) <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/infortunio-sul-lavoro.html>

(37) [https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/p1021916583\\_circolareinail-n-57-del-04-agosto-2000.html](https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/p1021916583_circolareinail-n-57-del-04-agosto-2000.html)

(38) <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>

(39) <http://bancadaticsa.inail.it/bancadaticsa/bancastatistica.asp?cod=2>

# FIGURE E STRUMENTI PER LA SICUREZZA

“  
Le catene imposte ad uno di noi  
pesano sulle spalle di tutti  
”

N.Mandela

## **RLS: IL RUOLO, I DIRITTI, L'IMPORTANZA DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

a cura di Marco Spezia

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (nel seguito Rls) viene definita all'articolo 2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 81/08 (nel seguito Decreto), secondo cui l'Rls è la *“persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”* <sup>(40)</sup>.

Gli articoli 47, 48, 49 del Decreto definiscono poi rispettivamente le modalità di elezione o designazione e le funzioni delle figure del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (Rls), di quello territoriale (Rslt) e di quello di sito produttivo (Rlss).

In particolare l'articolo 47 del Decreto specifica che *“in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”*.

Occorre mettere in evidenza che l'elezione del Rls è un diritto dei lavoratori e non è un obbligo del datore di lavoro. Anzi il datore di lavoro deve tenersi fuori da ogni decisione presa dai lavoratori e non può sollecitarli (come a volte accade) in alcun modo ad eleggere l'Rls <sup>(41)</sup>.

Il motivo di quanto sopra è quello di evitare che il datore di lavoro inviti in qualunque forma a eleggere un Rls “di comodo”. Inoltre poiché, nel caso di mancata elezione dell’Rls, l’Rlst ne assume le medesime attribuzioni, il datore di lavoro potrebbe sollecitare i lavoratori a eleggere l’Rls, per evitare di trovarsi a che fare con il Rlst, cioè persona estranea all’azienda e meno ricattabile. Le attribuzioni, cioè i diritti dell’Rls sono definite al successivo articolo 50 del Decreto.

L’articolo 48, comma 1 del Decreto stabilisce poi che *“Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale [...], esercita le competenze del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di cui all’articolo 50 e nei termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”*

La figura del Rlst è una novità molto importante introdotta dal Decreto, in quanto consente a tutti i lavoratori di avere un proprio Rappresentante, anche nel caso in cui l’Rls non sia stato eletto. Va messo in evidenza che l’articolo 50, comma 1 del Decreto, specifica esplicitamente che le attribuzioni dell’Rlst sono le stesse di quelle del Rls aziendale.

Infine l’articolo 49, comma 1 del Decreto definisce anche la figura dell’Rlss (Rls di sito produttivo), anche nel caso di aziende in cui l’Rls sia stato eletto, con lo scopo di coordinare le attività dei Rls di diverse aziende, per quei siti produttivi caratterizzati dalla continua presenza contemporanea di più aziende e in particolare per:

- i porti sedi di autorità portuale, o di autorità marittima;
- i centri intermodali di trasporto;
- gli impianti siderurgici;
- i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti superiore a 500.

## **I diritti del Rls**

I diritti del Rls (aziendale o territoriale o di sito produttivo) sono espressi in maniera chiara e inequivocabile dall’articolo 50 “Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza” del Decreto.

Oltre a quanto previsto all’articolo 50 poi le attribuzioni (cioè i diritti) degli Rls sono richiamate in numerosi altri articoli del Decreto, sia all’interno del Titolo

I (cioè quello relativo ai “Principi comuni”), sia nei Titoli successivi e relativi a rischi particolari.

Nel seguito sono analizzate quali sono le attribuzioni definite dall’articolo 50 del Decreto, dando, per ognuna di queste, un’interpretazione del testo di legge. Occorre tenere conto, come recita il primo periodo del comma 1 dell’articolo 50, che tali attribuzioni sono valide “*fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva*” alla quale occorre pertanto fare sempre riferimento.

Lo stesso principio è ribadito al comma 3 del medesimo articolo che stabilisce che “*le modalità per l’esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale*”.

Vale comunque il principio che la contrattazione collettiva non può ridurre, ma semmai può solo allargare, i diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti, rispetto a quanto stabilito da una legge dello Stato.

Secondo l’articolo 50, comma 1, lettera a) l’Rls può accedere a tutti i luoghi di lavoro dell’azienda per la quale è stato designato. Quindi egli è libero di eseguire sopralluoghi in qualunque reparto, anche in quelli nei quali non lavora. Ovviamente questo deve avvenire all’interno o all’esterno dell’orario di lavoro, ma comunque compatibilmente con i permessi stabiliti dal Decreto o dalla contrattazione.

È poi ovvio che l’Rls deve rispettare nei suoi sopralluoghi le norme nazionali e le procedure aziendali di salvaguardia della propria salute e sicurezza (ad esempio, se accede in luoghi con rischi specifici deve indossare i Dispositivi di Protezione Individuali previsti, non può utilizzare macchinari per i quali non è abilitato, ecc.).

Tale diritto dell’Rls è, assieme agli altri, sancito anche come obbligo sanzionabile per il datore di lavoro e i dirigenti, ai sensi dell’articolo 18, comma 1, lettera n) del Decreto che impone che “*il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, l’applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute*”.

Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall’articolo 55, comma 5, lettera e) con l’ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

Altro importante diritto dell’Rls è legato alla necessità che egli venga consultato dal datore di lavoro o dai dirigenti relativamente a tutti i seguenti aspetti:

- Valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle azioni di prevenzione (comma 1, lettera b) dell’articolo 50);
- Designazione del responsabile e degli addetti al servizio di gestione delle

emergenze (antincendio e di primo soccorso) e del medico competente (comma 1, lettera c) dell'articolo 50);

- Organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 (comma 1, lettera d) dell'articolo 50).

In particolare la consultazione per il primo punto deve avvenire “*preventivamente e tempestivamente*”.

La consultazione dell'Rls è un obbligo sanzionabile per il datore di lavoro e i dirigenti, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera s) del Decreto che impone che “*il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50*”.

Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall'articolo 55, comma 5, lettera e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

La consultazione consiste da parte del datore di lavoro nel rendere edotto l'Rls di tutti i punti sopra elencati, con lo scopo di informarlo di quelle che sono le politiche aziendali in merito a salute e sicurezza. A tale proposito l'opinione dell'Rls non è vincolante, trattandosi appunto di sola consultazione, ma l'Rls ha il diritto di esprimere parere negativo sulle decisioni aziendali.

La consultazione per essere valida deve essere formale, mediante cioè verbale controfirmato dalle parti.

In particolare poi la consultazione “preventiva” dell'Rls in merito al processo di valutazione dei rischi è sancita anche dall'articolo 29, comma 2 che impone al datore di lavoro che “*le attività di cui al comma 1 [effettuazione della valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento] sono realizzate previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*”.

Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall'articolo 55, comma 3 con l'ammenda 2.000 a 4.000.

A tale proposito, occorre mettere in evidenza che attestare la consultazione dell'Rls in merito alla valutazione dei rischi e di conseguenza alla programmazione e realizzazione delle misure di prevenzione, non può essere semplicemente fatto mediante firma dell'Rls apposta in calce al documento di valutazione dei rischi, in quanto tale consultazione deve essere “preventiva” e quindi avvenire prima e non dopo che il documento sia stato elaborato e stampato.

È necessario pertanto che il datore di lavoro provveda ad attestare la consultazione dell'Rls, mediante specifico verbale con data ovviamente precedente a quella di emissione del documento di valutazione dei rischi.

Per poter svolgere il suo operato l'Rls deve ricevere tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure

di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali (comma 1, lettera e) e comma 4, comma 5 dell'articolo 50).

Anche in tale caso tali diritti sono definiti anche come obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti. In particolare l'articolo 18, comma 1, lettera o), impone che *“il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono 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] [...], nonché consentire al medesimo Rappresentante di accedere a [...] i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro]”*

Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall'articolo 55, comma 5, lettera a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro.

L'ultima parte dell'articolo 18, comma 1, lettera o) del Decreto *“il documento è consultato esclusivamente in azienda”*, aggiunto dal governo Berlusconi con il decreto correttivo D.Lgs. 106/09, varato con lo scopo malcelato di ridurre i diritti dei lavoratori, sembrerebbe introdurre un vincolo importante alla consultazione del documento, per cui l'Rls non potrebbe farlo visionare a consulenti fuori dall'azienda. A tale proposito è indicativa la sentenza del Tribunale Ordinario di Milano Sezione Lavoro, del 29 gennaio 2010 N. 7273/09 RGL), secondo la quale il Documento di Valutazione dei Rischi, deve essere dato in copia cartacea al Rls.

In modo analogo il datore di lavoro è obbligato dall'articolo 18, comma 1, lettera p) a *“elaborare il [Duvri, cioè il documento sul rischio da interferenze tra ditte diverse] [...] e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza”*. Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall'articolo 55, comma 5, lettera e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

### **L'importanza teorica e i limiti reali del ruolo**

La Direttiva “quadro” della Comunità Europea (391/89/CE) recepita dapprima dal D.Lgs. 626/94 e ora dal D.Lgs. 81/08, creando la figura del Rls, ha fissato un ruolo fondamentale (almeno in teoria) per la difesa dei diritti dei lavoratori alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per la prima volta viene infatti riconosciuto in maniera chiara il ruolo dei lavoratori (per tramite dei loro rappresentanti) come parte “attiva” nella politica delle aziende per la salute e la sicurezza.

Come sopra specificato, la normativa europea e nazionale assegna all'Rls attribuzioni di importanza fondamentale:

- Essere adeguatamente formato in relazione al proprio ruolo;
- Ricevere dalla azienda tutta la documentazione e le informazioni relative alla politica della sicurezza;
- Essere consultato sulle decisioni prese dalla azienda relativamente a tale politica;
- Fare proposte di miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- Poter fare ricorso agli organi di vigilanza.

Ricevere la documentazione e le informazioni aziendali su salute e sicurezza significa che l'Rls non solo le può analizzarle in senso critico, sulla base della formazione ricevuta, ma che egli le può diffondere a tutti i lavoratori e confrontarsi con loro sulla reale correttezza e coerenza di quanto dichiarato dall'azienda.

La consultazione dell'Rls da parte dell'azienda e la possibilità di poter esprimere il suo parere e proporre interventi di miglioramento, costituisce uno stimolo per l'azienda a confrontarsi con le reali esigenze dei lavoratori, al di là di valutazioni soggettive e spesso di comodo.

La possibilità di fare ricorso agli organi di vigilanza permette infine al RLS di poter segnalare all'autorità competente le difformità rilevate e segnalate all'azienda e da questa non risolte. L'autorità competente ha poi il potere di imporre, tramite gli organi giudiziari, all'azienda la risoluzione delle non conformità segnalate dall'Rls.

A fronte di questi teorici diritti e poteri dell'Rls, fissati dalla normativa comunitaria e italiana su salute e sicurezza, in realtà la vera situazione del mondo del lavoro in Italia è purtroppo decisamente meno positiva.

Innanzitutto l'Rls, per quanto disposto dal Decreto, per aziende sopra i 15 lavoratori non può che essere eletto all'interno delle rappresentanze sindacali e questo sovente crea un contrasto tra quelle che sono le politiche di qualche sindacato sulla difesa del posto di lavoro a ogni costo (anche a scapito di salute e sicurezza) e quelle che dovrebbero essere la richiesta di interventi a difesa della salute e la sicurezza (il lavoro in cambio della salute).

Spesso poi gli Rls, eletti all'interno delle rappresentanze sindacali, vengono scelti tra sindacalisti "di comodo" che, di fatto, non svolgono il loro ruolo, sancito dalla legislazione, ma diventano un'appendice della dirigenza aziendale, senza nulla fare di concreto per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Ma anche quando gli Rls esercitano con coerenza e impegno il loro ruolo (cioè semplicemente fanno quello che la legge prevede che facciano) proprio per questo impegno diventano lavoratori “scomodi” per l’azienda e quindi soggetti a ogni tipo di pressione e di ricatto (nonostante quello che prevedono il Decreto e lo Statuto dei Lavoratori).

Sono moltissimi i casi di Rls discriminati e perseguitati perché svolgono correttamente il proprio ruolo e molti purtroppo sono costretti a rinunciare al loro incarico. A ciò si aggiunge che, spesso, le autorità giudiziarie (organi di vigilanza e procure) non forniscono agli Rls il supporto previsto dalla normativa, sia omettendo le ispezioni richieste o “ammorbidendo” il loro comportamento, sia mancando di tutelare gli Rls rispetto alle discriminazioni da parte delle aziende.

Infine, accade frequentemente che gli Rls “rimangano da soli” a svolgere il loro ruolo, non essendo adeguatamente supportati dai lavoratori stessi che loro tutelano.

Mancanza di cultura della sicurezza e di classe, paura di ritorsioni, ricattabilità delle categorie più precarie, fanno mancare agli Rls la “massa critica” per poter portare avanti le rivendicazioni su salute e sicurezza nei confronti dell’azienda o degli organismi di vigilanza.

D.Lgs.81/08

**(41)** A tale proposito vale la pena citare la Sentenza della Pretura di Milano del 02/07/97, che recita: “Ai sensi dell’articolo 18 del D.Lgs. 626/94, commi 2 e 3 [ma la Sentenza è tuttora valida per analogia per il D.Lgs. 81/08], l’elezione o la designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) appartiene esclusivamente, tanto nel momento dell’iniziativa, come in quello successivo dell’organizzazione e dello svolgimento, ai lavoratori presenti in azienda, senza che possa in alcun modo delinarsi al riguardo una procedura aperta al concorso della volontà e degli interessi del datore di lavoro”.

## **SQUADRE DI GESTIONE DELLE EMERGENZE (ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO): RUOLO E IMPORTANZA**

a cura di Marco Spezia

### **Gestione delle situazioni di emergenza**

Molti articoli del Titolo I del D.Lgs. 81/08 mettono in evidenza come gli obblighi di tutela a carico del datore di lavoro non si riducano alle normali situazioni lavorative, ma siano estesi a ogni situazione di emergenza, tanto che, tra le misure generali di tutela di cui all'articolo 15 del Decreto, vengono citate *“le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato”*.

Le situazioni di emergenza possono essere relative a vari fenomeni che mettono a repentaglio la salute e la sicurezza dei lavoratori, caratterizzati dal fatto che esse sono possibili, ma non prevedibili con certezza e sono caratterizzate da una evoluzione temporale molto rapida.

Tra tali situazioni si possono citare:

- Incendio
- Esplosione
- Terremoto
- Allagamento da cause naturali o artificiali
- Condizioni atmosferiche eccezionali
- Spandimento incontrollato di prodotti pericolosi chimici o biologici
- Aggressione, rapina, attentato terroristico
- Infortunio o malore a lavoratore o a visitatore esterno

Non necessariamente tali situazioni di emergenza possono presentarsi in tutte le aziende e non necessariamente possono presentarsi con le medesime caratteristiche di pericolosità in aziende diverse.

Pertanto le *“le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato”* dovranno variare in funzione dei rischi specifici di ogni singola azienda a seguito di specifica valutazione del rischio da situazioni di emergenza.

Giova ricordare che tra gli obblighi a carico esclusivo del datore di lavoro (cioè non delegabili), rientrano quello definito dall'articolo 17, comma 1, lettera a)

del Decreto, cioè *“valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall’articolo 28 [documento di valutazione dei rischi]”*.

Secondo l’articolo 28 del Decreto, il documento di valutazione dei rischi, oltre a contenere *“una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute”* (compresi quelli legati a situazioni di emergenza), deve riportare anche *“l’indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate”* e *“l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri”*.

Pertanto, come già detto, la gestione di una situazione di emergenza, non può essere lasciata all’iniziativa dei singoli lavoratori, ancorché addetti alla gestione dell’emergenza (vedi dopo), ma deve essere inserita in una procedura di più largo respiro in cui siano definiti i ruoli e le responsabilità di tutte le figure aziendali: dirigenti (articolo 18, comma 1, lettere h) e t) del Decreto), preposti (articolo 19, comma 1, lettera c) del Decreto), lavoratori (articolo 20, comma 2, lettere b) e g) del Decreto).

Scopo della procedura è coordinare in ogni fase dell’emergenza le azioni da compiere da parte delle varie figure, con particolare riferimento a quelle di responsabilità, per ottenere il risultato atteso, cioè la salvaguardia della vita e della salute dei lavoratori.

All’interno di tali procedure, nello spirito della gestione dell’emergenza indicata dal Decreto, devono essere individuate in maniera chiara e in funzione della gravità dell’evento, le situazioni in cui è necessario l’intervento di soccorritori esterni (Vigili del Fuoco, Pronto Soccorso), le figure preposte all’attivazione della chiamata e le modalità operative della chiamata.

In genere, nelle aziende complesse, tali procedure sono contenute all’interno di un Piano di Emergenza Aziendale (Pea).

Va osservato che scopo principale del Pea non è quello di risolvere completamente l’emergenza, ma piuttosto quello di affrontarne le prime fasi allo scopo di salvaguardare le vite umane dagli effetti dell’emergenza stessa. Come detto, il Pea dovrà prevedere, una volta affrontate le prime fasi dell’emergenza, specifici mezzi e procedure per richiedere l’intervento dei soccorritori esterni per la risoluzione definitiva dell’emergenza.

Tra le varie tipologie di emergenza sopra elencate, si prendono in esame quelle più frequenti: l’incendio e l’emergenza di natura medica (infortunio, malore).

## Emergenza incendio: le squadre

L'incendio è una reazione di combustione, che interessa materiali infiammabili o combustibili, con creazione di calore e fumo.

Per poter avvenire, la combustione ha bisogno di un materiale combustibile (legno, carta, plastica, ecc.), di un comburente (l'ossigeno contenuto nell'aria) e di un innesco, cioè una fonte di calore sufficientemente elevata per avviare la reazione (fiamma, scintilla, temperatura elevata).

Visto che in ogni attività lavorativa materiali combustibili e comburente sono sempre presenti, fare prevenzione antincendio vuol dire evitare che si crei un innesco sufficiente a dare vita alla reazione di combustione.

Ciò si fa per mezzo di progettazione degli impianti (elettrico, di riscaldamento) e di procedure di lavoro (divieto di usare fiamme libere, non fumare, non sovraccaricare gli impianti per non surriscaldarli, ecc.).

Oltre a ciò, nell'ipotesi che l'incendio comunque si propaghi, occorre prevedere misure di protezione passiva (pareti e porte resistenti all'incendio, le cosiddette "tagliafuoco") e attiva (estintori, idranti, impianti di spegnimento a pioggia).

Infine occorre realizzare l'architettura dell'azienda in modo che essa possieda un numero adeguato di vie di esodo di lunghezza la minore possibile e un numero adeguato di uscite di emergenza con apertura a spinta.

Tali interventi preventivi e protettivi sono definiti da specifiche norme tecniche, primo tra tutti il D.M. 10/03/98.

Ma ruolo cruciale nella gestione delle prime fasi di un incendio e la definizione di procedure per combatterlo è la creazione di una squadra specifica di lavoratori, interni all'azienda (gli addetti al servizio antincendio) in grado di eseguire un primo intervento per limitare, se possibile, l'incendio, fare eseguire nel modo più efficace possibile l'evacuazione degli ambienti interessati, mettere in sicurezza gli impianti.

A tale proposito, l'articolo 18, comma 1, lettera b) del Decreto pone, come obbligo sanzionabile a carico di datore di lavoro o dirigenti quello di:

*“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”.*

Secondo poi l'articolo 43, comma 2 del Decreto:

*“Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b) [cioè dei lavoratori incaricati della gestione delle emergenze], il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri*

*previsti nei decreti di cui all'articolo 46 [D.M. 10/03/98]]".*

Il Decreto non stabilisce regole univoche per definire il numero degli addetti all'emergenza, ma lascia la scelta al datore di lavoro, in funzione delle dimensioni della azienda e dei suoi rischi specifici.

È ovvio che la scelta deve garantire, soprattutto dove ci sono lavorazioni a turni, la costante presenza di un numero adeguato di addetti all'emergenza.

Secondo ancora l'articolo 43, comma 3 del Decreto:

*"I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda [...]".*

La formazione (vedi dopo) deve essere mirata a fornire agli addetti antincendio le conoscenze teoriche e pratiche per affrontare le prime fasi dell'incendio, gestire, se necessario, l'evacuazione dei luoghi di lavoro, mettere in sicurezza gli impianti.

Come detto, il Pea deve variare in funzione delle dimensioni e della complessità dell'azienda, per cui non esiste un unico Pea valido in generale.

Esistono però delle regole di comportamento valide comunque da adottare da parte degli addetti antincendio, che si riportano a seguire:

- Raccogliere l'allarme antincendio (che può derivare da un sistema automatico di rilevazione incendi, da appositi pulsanti, da telefonate, da allarme vocale a secondo della tipologia dell'azienda) direttamente o tramite un servizio di vigilanza o portineria
- Raggiungere il luogo dove si è sviluppato l'incendio e valutare se si è in grado di affrontarlo da soli, per mezzo dei presidi antincendio a disposizione (estintori e/o idranti) oppure se esso ha raggiunto una fase troppo avanzata
- Cercare di soccorrere, se è possibile e senza rischiare la propria vita, eventuali lavoratori coinvolti
- Mettere per quanto possibile in sicurezza l'area circostante (rimuovere materiali infiammabili o esplosivi, chiudere le porte, disattivare gli impianti in funzione)
- Impartire l'ordine di evacuazione a tutto il personale interessato dall'incendio (tramite sistemi di allarme centralizzati, sistemi di diffusione vocali, telefono, chiamata vocale, a secondo della tipologia dell'azienda) e verificare che esso avvenga senza complicazioni
- Richiedere l'intervento dei Vigili del Fuoco, fornendo loro tutte le informazioni utili al soccorso (nome, ubicazione, accesso più rapido all'azienda, tipo di emergenza in atto, materiali interessati dall'incendio, eventuali feriti)

- Mettere in sicurezza l'azienda per il successivo intervento dei soccorritori esterni (sezionare l'alimentazione di energia elettrica, sezionare le tubazioni di gas infiammabili ed esplosivi, quali metano e gpl)
- Verificare che l'evacuazione sia avvenuta in maniera regolare e che tutto il personale presente al momento dell'ordine di evacuazione sia presente al punto di raccolta sicuro esterno all'azienda (tramite appello nominale se esiste la lista dei presenti, tramite controllo visivo degli ambienti di lavoro, ecc.)
- Attendere i Vigili del Fuoco e fornire loro ogni utile indicazione sull'emergenza (ubicazione dell'incendio, presenza di materiali pericolosi, avvenuto sezionamento dell'energia elettrica e del gas)
- Contattare i responsabili aziendali per decidere come procedere in funzione dell'evolversi della situazione

Va sempre ricordato che, nonostante la formazione impartita, gli addetti antincendio non sono Vigili del Fuoco (che hanno ben altro addestramento e svolgono continue esercitazioni) e pertanto non si possono sostituire a loro. Essi devono, come schematizzato sopra, gestire le fasi iniziali dell'emergenza, affidando poi ai Vigili del Fuoco la sua risoluzione.

**Emergenza medica: le squadre di primo soccorso**

Un'emergenza medica è un fenomeno di varia origine che mette repentinamente a repentaglio l'integrità fisica o la vita di un lavoratore.

Essa può essere dovuta a un infortunio (un danno immediato che colpisce un lavoratore connesso alla sua attività lavorativa: cesoiamento di un arto, caduta dall'alto, caduta di oggetti dall'alto, ecc.) oppure un malore (un danno immediato che colpisce un lavoratore, ma non correlato alla sua attività lavorativa: infarto, ictus, svenimento, ecc.).

Trattandosi di emergenze, per le quali occorre attivarsi nel minore tempo possibile per salvaguardare l'integrità fisica o la vita di un lavoratore, anche in questo caso il Pea aziendale deve definire precise procedure di intervento e lavoratori addetti alla attuazione e gestione di tali procedure (gli addetti al primo soccorso).

L'organizzazione del servizio di gestione delle emergenze di natura medica è definito, come visto in precedenza per l'emergenza incendio, dall'articolo 43 del Decreto.

Per le emergenze di natura medica, passo fondamentale di tale organizzazione è la creazione di un servizio di primo soccorso con personale interno all'azienda,

in particolare mediante la nomina degli addetti al servizio di primo soccorso in analogia con quanto visto per gli addetti antincendio.

Ovviamente anche gli addetti al servizio di primo soccorso devono essere adeguatamente informati, formati e addestrati sulle regole da adottare per prestare il primo soccorso alla persona coinvolta e su come interagire con i servizi di soccorso esterno (Pronto Soccorso).

Come ben evidenziato dall'articolo 45, comma 1, lettera a) del Decreto, scopo del servizio di primo soccorso non è la risoluzione completa dell'emergenza medica, ma il **“primo soccorso e l'assistenza medica di emergenza”** con l'obbligo immediatamente successivo di **“stabilire i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati [o colti da malore]”**.

Il ruolo del servizio di primo soccorso è quindi un primo intervento di aiuto alla persona infortunata e colta da malore e la successiva chiamata del servizi esterno (Pronto Soccorso) con il quale coordinare le successive azioni, in funzione della gravità del caso.

È bene mettere in evidenza come il legislatore preveda esplicitamente la necessità che i ruoli aziendali preposti alla gestione dell'emergenza medica (cioè gli addetti al primo soccorso), coordinino sempre le proprie attività con il Pronto Soccorso esterno, in modo da garantire la migliore assistenza sanitaria possibile. Infatti a tale proposito l'articolo 43, comma 1, lettera a) del Decreto stabilisce che **“il datore di lavoro organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso”**, mentre l'articolo 45, comma 1, lettera a) del Decreto stabilisce che **“il datore di lavoro, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati”**.

Anche in questo caso l'organizzazione della gestione dell'emergenza deve tenere conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda (come più volte rimarcato dal Decreto).

In particolare il numero di addetti al servizio di primo soccorso deve essere tale da garantirne la presenza su tutti i turni di lavoro, con la possibilità di intervenire in tempi ristretti. Ovviamente in aziende di grandi dimensioni non sarà quindi sufficiente un addetto a turno, ma saranno necessari più addetti, uno per ogni area logistica dell'azienda.

Per le attrezzature del servizio di primo soccorso e per la formazione che gli addetti devono svolgere, il Decreto rimanda esplicitamente al D.M. 388/03.

Il D.M. 388/03 definisce infatti i requisiti minimi delle attrezzature di primo soccorso.

Occorre sottolineare che tra tali attrezzature non compare il Defibrillatore

Automatico Esterno (Dae), anche se molte aziende di notevoli dimensioni e con numero elevato di addetti e di visitatori se ne sono dotato.

Va invece messo in evidenza come tra le attrezzature a disposizione dei servizi di primo soccorso è esplicitamente citato (articolo 2) *“un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale”*, che conferma come intento del legislatore sia che le figure aziendali preposte debbano in caso di emergenza medica attivare immediatamente anche il Pronto Soccorso.

Il D.M. 388/03 definisce poi i contenuti minimi della formazione a cui devono essere sottoposti gli addetti al servizio di primo soccorso, sempre in funzione della classificazione dell'azienda (vedi dopo).

Anche in questo caso, il D.M. 388/03 mette bene in evidenza (articolo 3, comma 1) che tra le nozioni che gli addetti al servizio di primo soccorso devono possedere vi sono *“l'attuazione delle misure di primo intervento interno”* e successivamente, se necessario, *“l'attivazione degli interventi di pronto soccorso”* esterni (Pronto Soccorso). Tenendo conto di tale concetto i compiti degli addetti al servizio di primo soccorso, possono essere riassunti come segue (in generale, rimandando poi al Pea della singola azienda per i casi specifici)

- Raccogliere l'allarme infortunio/malore secondo le procedure aziendali
- Raggiungere il luogo dove è avvenuto l'infortunio/malore, allontanare le persone dal lavoratore coinvolto e prestare le prime cure del caso, secondo quanto appreso dai corsi di formazione specifici sulle tecniche di primo soccorso e di rianimazione
- Mettersi comunque in contatto telefonicamente con il Pronto Soccorso esterno, specificando ogni informazione utile sull'emergenza in atto
- Il Pronto Soccorso esterno deciderà, sulla base di quanto indicato dall'addetto se inviare o meno un'ambulanza o se fare trasportare con mezzi autonomi il lavoratore all'ospedale
- In caso di invio di ambulanza, in attesa dell'arrivo della stessa, monitorare la situazione del lavoratore coinvolto, avvisando prontamente il Pronto Soccorso di eventuali peggioramenti della stessa
- In caso di invio di ambulanza, al suo arrivo fornire ai soccorritori ogni utile indicazione sull'emergenza (causa dell'infortunio, eventuali agenti chimici pericolosi causa dell'infortunio, evoluzione delle condizioni del lavoratore coinvolto)
- Contattare i responsabili aziendali per decidere come procedere in funzione dell'evolversi della situazione

## La tutela del personale esterno

La gestione di ogni tipo di emergenza in un'azienda non può essere relativa al solo personale dipendente, ma deve riguardare tutte le persone "ospiti" (lavoratori in appalto, visitatori, clienti), secondo il principio che le persone esterne, in quanto estranee ai luoghi di lavoro, non ne conoscono i specifici rischi in caso di emergenza e le relative procedure di intervento e, pertanto, ne devono essere edotti dall'azienda ospitante.

A tale proposito l'articolo 18, comma 1, lettera t) del Decreto specifica che le misure di emergenza devono essere adeguate "*al numero delle persone presenti*", cioè tutte quelle presenti in azienda al momento dell'emergenza. Il fine di tale disposto è garantire una gestione dell'emergenza di qualunque natura, in funzione non solo del numero dei lavoratori, ma di tutte le altre persone coinvolte (si pensi al caso di un grande centro commerciale, dove il numero di "esterni", cioè i clienti, è enormemente maggiore rispetto ai dipendenti).

In merito poi al primo soccorso l'articolo 45, comma 1 del Decreto specifica che i provvedimenti necessari devono tenere conto anche di "*eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro*", quindi anche non dipendenti dall'Azienda.

Per la gestione dei contratti di appalto o d'opera e quindi per la gestione della tutela in caso di emergenza di dipendenti di ditte esterne o di lavoratori autonomi, occorre inoltre ricordare che il datore di lavoro appaltante deve fornire alle ditte appaltatrici e ai lavoratori autonomi "*dettagliate informazioni sulle misure di emergenza adottate in relazione alla propria [dell'appaltatore] attività*" (articolo 26, comma 1, lettera b) del Decreto).

In merito infine alla presenza di lavoratori somministrati ("interinali") occorre ricordare che ai sensi dell'articolo 23, comma 5 del D.Lgs.276/03 (cosiddetta "Legge Biagi"), "*l'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti*".

Pertanto tutti gli obblighi di protezione dei dipendenti di un'azienda, comprese quelli relativi alla gestione delle emergenze anche di natura medica, si applicano anche ai lavoratori delle ditte in appalto, dei lavoratori somministrati da essa utilizzati e in ogni caso di tutti gli "esterni".

(42) D.Lgs.81/08, art15

## **FORMAZIONE PER LA SICUREZZA**

Il datore di lavoro è obbligato a predisporre tutte le misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, che esercitano qualsiasi attività all'interno dell'azienda. Il D.lgs.81/2008, recentemente innovato dal D.lgs.106/2009, contempla la formazione, l'informazione e l'addestramento come dei percorsi necessari per i lavoratori per conoscere e applicare le regole del sistema di prevenzione dei rischi.

L'informazione permette ai lavoratori di imparare a riconoscere e, di conseguenza, ridimensionare i rischi presenti in azienda.

La formazione insegna ai lavoratori quell'insieme di nozioni e procedure indispensabili, finalizzate al conseguimento delle capacità che, permettono agli stessi, di lavorare sia riducendo i rischi sia tutelando la sicurezza personale.

L'addestramento, infine, è la messa in pratica delle nozioni acquisite. I lavoratori si esercitano ad utilizzare nella realtà, e non solo in aula, le attrezzature, i macchinari e i dispositivi che servono per le fasi di lavoro o per gli interventi d'urgenza, resi necessari dalle situazioni di rischio. Il datore di lavoro è obbligato ad adoperare tutti gli strumenti in suo possesso per tutelare la sicurezza dei lavoratori attraverso:

- lo scambio di informazioni con il medico competente e con i servizi di prevenzione e protezione circa i rischi presenti in azienda e che riguardano il lavoro svolto dai dipendenti
- informazioni destinate ai lavoratori, che riguardano possibili esposizioni a pericoli gravi e immediati e che, di conseguenza, contemplanano anche le operazioni di emergenza da eseguire

È necessario precisare che la sicurezza non può essere limitata alla sola informazione, di tipo prettamente tecnico normativo, la vera formazione sulla sicurezza deve essere accompagnata all'addestramento e finalizzata a far crescere l'individuo, attraverso un percorso su tre livelli:

- livello delle conoscenze, per modificare la struttura conoscitiva delle nozioni che la persona possiede
- livello delle capacità, per migliorare le capacità di agire
- livello dei comportamenti, con lo scopo di creare nell'individuo degli atteggiamenti favorevoli agli obiettivi del processo formativo

Qualsiasi lavoratore, per passare dalla teoria all'azione, ha bisogno di sperimentare, nella propria quotidianità lavorativa, i modelli teorici di comportamento proposti, in modo da divenire parte integrante della sua prassi. Ricordiamo che, la prassi del lavoratore è determinata sia da fattori esterni, come la situazione sindacale, economica e normativa, sia da fattori interni all'azienda, come i rapporti di potere tra gruppi, i ruoli e la direzione. Perciò, qualsiasi tentativo connesso alla prevenzione dei problemi di sicurezza e alla tutela della salute, per essere efficace, non può prescindere dalla situazione ambientale. Ai lavoratori va trasmessa una competenza tecnico normativa in merito alla legislazione sulla sicurezza e una competenza specifica, riguardo gli aspetti organizzativi ( le strategie, la pianificazione e il controllo) e gli aspetti sociali che interagiscono con la sicurezza.

Se quello che abbiamo detto è vero, la valutazione sull'efficacia della formazione non può limitarsi ad una banale verifica sul numero di risposte esatte in un questionario di fine corso. Tale verifica deve analizzare se quanto è stato insegnato al corso è stato realmente recepito e se ha riportato delle migliorie concrete nel luogo di lavoro.

Le aziende, per motivi economici, soprattutto nel gioco del prezzo al ribasso, che contraddistingue il commercio, preferiscono accontentarsi di avere l'attestato, cioè il minimo indispensabile richiesto dalla legge per essere in regola. È vero che qualsiasi lavoro ha sempre un determinato margine di rischio, ma se si vuole davvero fare sicurezza e ridurre questo margine il più possibile è necessario, innanzitutto, agire su coloro che non credono nell'importanza della formazione o la ritengono semplice da insegnare e applicare.

Questi soggetti, nell'ambito del commercio, possono essere suddivisi in tre categorie.

I responsabili della formazione che, senza essere esperti in formazione sulla sicurezza, pensano

- sia facile fare formazione sulla sicurezza
- la formazione si riduca a far fare al personale un corso esterno
- che la semplice partecipazione al corso di formazione metta in sicurezza il luogo di lavoro, senza bisogno di alcun intervento diretto

I colleghi, che ricoprono un ruolo gerarchico superiore che

- non credono nell'importanza della formazione
- non partecipano ai corsi e alla formazione, adducendo vaghi motivi lavorativi

incoraggiano gli altri dipendenti a considerare la formazione una perdita di tempo, come se fosse una giornata di riposo

I datori di lavoro che

- pensano sia inutile
- vedono la formazione come un obbligo imposto dalla legge
- vedono la formazione come un sistema, che ai loro occhi si aggiunge ad altri, dello Stato per rubare soldi alla libera impresa
- pensano che il personale debba solo rispondere a degli ordini precisi e non fare domande o rivendicazioni sulla sicurezza

**(43)** Il testo unico sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ha dedicato ampio spazio alla tutela dei lavoratori immigrati poiché, dai dati registrati, si è constatato che, a causa delle disparità economiche e delle differenze linguistiche, sono più soggetti ad infortuni sul posto di lavoro. Sono state, quindi, rese più chiare e comprensibili le informazioni e le conoscenze che i lavoratori devono apprendere durante le fasi formative, in più le aziende devono dotarsi di istruzioni e segnaletica di sicurezza di facile consultazione.

## **CORSI DI FORMAZIONE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

a cura di Marco Spezia

Tra i diritti dell'Rls, rientra anche quello di ricevere una formazione specifica, i cui contenuti e la cui durata sono chiaramente definiti (comma 1, lettera g) dell'articolo 50).

Anche in tale caso tali diritti sono definiti anche come obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti. In particolare l'articolo 18, comma 1, lettera l), impone che *“il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37”*.

A sua volta l'articolo 37, comma 10 impone come obbligo per il datore di lavoro e i dirigenti che *“il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi”*.

Il mancato rispetto di tale obbligo, è punito dall'articolo 55, comma 5, lettera c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro. I contenuti della formazione dell'Rls non sono lasciati alla libera interpretazione del datore di lavoro, ma è definita in dettaglio dall'articolo 37, comma 11, che specifica al primo capoverso che *“le modalità [...] e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:*

- a** principi giuridici comunitari e nazionali;
- b** legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c** principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d** definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e** valutazione dei rischi;
- f** individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g** aspetti normativi dell'attività di Rappresentanza dei Lavoratori;
- h** nozioni di tecnica della comunicazione”

In quanto alla durata e all'aggiornamento della formazione lo stesso comma stabilisce al secondo capoverso che *“la durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali,*

*di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori”.*

Per quanto riguarda il riferimento alla contrattazione collettiva vale quanto specificato all'inizio.

Per quanto riguarda i rapporti tra l'Rls e gli organi di vigilanza (le Asl Settore Prevenzione o i Vigili del Fuoco, quest'ultimi solo per quanto attiene la sicurezza antincendio), tra i diritti degli Rls vi è quello di ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (comma 1, lettera f) dell'articolo 50).

Quindi ogni comunicazione (disposizione, prescrizione, notifica, ecc.) che l'Asl o i Vvf trasmettono all'azienda deve essere da questa inviata per conoscenza al Rls.

L'altro fondamentale diritto relativo ai rapporti con la Asl e i Vvf è quello per cui il Rls può fare ricorso agli organi di vigilanza qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (comma 1, lettera o) dell'articolo 50).

Questo diritto è fondamentale perché consente al Rls di avere un canale diretto con Asl o Vvf, qualora non abbia risposte esaurienti da parte del datore di lavoro.

Il ricorso all'organo di vigilanza può essere fatto anche telefonicamente o di persona, ma per avere un riscontro documentale, in caso di non intervento è sempre consigliabile inviare il ricorso tramite raccomandata con ricevuta di ritorno oppure mediante posta elettronica certificata (non tutti i giudici accettano fax o e-mail ordinarie come prova documentale).

A tale proposito, in relazione a eventuali ritorsioni da parte del datore di lavoro in caso di ricorso agli organi di vigilanza o comunque rispetto a qualunque azione “sgradita” da parte dell'Rls, egli è tutelato dal comma 2 dell'articolo 50 del decreto che stabilisce che “[il Rls] **non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali**”.

Quindi rispetto al diritto del lavoro, in merito a discriminazioni da parte del datore di lavoro per comportamenti non “graditi”, l'Rls ha quindi tutte le tutele delle rappresentanze sindacali, come definite dal Titolo II della L. 300/70 (“Statuto dei lavoratori”) e dalla contrattazione collettiva.

Ulteriore diritto garantito all'Rls dall'articolo 50 è quello di poter disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione (comma 2), ovviamente all'interno delle regole stabilite dalla contrattazione collettiva, in termini di permessi sindacali.

Inoltre, all'Rls devono essere messi a disposizione, da parte dell'azienda, i mezzi e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli e quindi almeno un ufficio a esclusivo uso dell'Rls e, se l'accesso ai documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi, dati relativi agli infortuni, ecc.) avviene tramite applicazioni informatiche, anche un pc collegato alla rete o al server aziendale.

Oltre a elencare i diritti dell'Rls, l'articolo 50 ne elenca anche le funzioni, indica in pratica, a livello generale, quali sono le azioni che deve promuovere l'Rls e quindi i suoi "doveri":

- Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori (comma 1, lettera h) dell'articolo 50);
- Formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito (comma 1, lettera i) dell'articolo 50);
- Partecipare alla riunione periodica di cui all'articolo 35 (comma 1, lettera l) dell'articolo 50);
- Fare proposte in merito alla attività di prevenzione (comma 1, lettera m) dell'articolo 50);
- Avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività (comma 1, lettera n) dell'articolo 50).

Infine l'articolo 50 impone due vincoli all'Rls.

Il primo è relativo al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs.196/03 (cosiddetta "Legge sulla privacy") e del segreto industriale relativamente a quanto appurato sui processi lavorativi a seguito di esame della documentazione e di effettuazione di sopralluoghi (comma 6).

Il secondo impone che il ruolo di Rls sia incompatibile con quello di Rspg o Asp (comma 7).

## **CORSI DI FORMAZIONE PER ADDETTI ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO**

a cura di Marco Spezia

La formazione degli addetti al servizio antincendio e degli addetti al servizio di primo soccorso è ben definita dai sopra citati Decreti Ministeriali attuativi del D.Lgs.626/94, ma tuttora validi anche per il Decreto.

In particolare, la formazione degli addetti al servizio antincendio è regolamentata dal D.M. 10/03/98 e quella degli addetti al servizio di primo soccorso dal D.M. 388/03.

Occorre tenere conto che, come detto, gli addetti al servizio antincendio e gli addetti al primo soccorso rivestono un ruolo delicato e importantissimo all'interno dell'organizzazione aziendale. In condizioni di emergenza, hanno in mano la vita dei proprio colleghi (nonché la propria). Per tali figure non è assolutamente sufficiente la sola informazione, ma è necessaria una formazione complessa e un addestramento specifico.

Purtroppo la definizione della durata e dei contenuti della formazione non è semplice, in quanto è strettamente legata alla tipologia di rischio dell'azienda, come è giusto che sia.

Riassumendo si può dire che la durata della formazione degli addetti al servizio antincendio (D.M. 10/03/98) è in funzione del grado di rischio incendio dell'azienda (basso, medio, elevato). Tale classificazione deriva dalla valutazione del rischio incendio che è obbligatoria per qualunque azienda, anche per quelle che non sono soggette a rilascio di Certificato Prevenzione Incendi (CPI) da parte del Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco. Una classificazione di massima e non esaustiva è riportata nell'Allegato IX del D.M. 10/03/98. La classificazione deve obbligatoriamente essere fatta dal datore di lavoro nell'ambito della valutazione del rischio (articolo 2 del D.M. 10/03/98, che rimanda all'articolo 28 del Decreto).

La durata dei corsi è quindi la seguente:

- Rischio incendio basso = 4 ore
- Rischio incendio medio = 8 ore
- Rischio incendio elevato = 16 ore

I corsi prevedono una parte teorica e una parte pratica. I contenuti dei corsi sono riportati nell'Allegato X del D.M. 10/03/98.

La normativa (articolo 6, comma 3 del D.M. 10/03/98) specifica che per le aziende

sottoposte a richiesta di CPI o per le aziende a rischio incendio medio o elevato, il corso deve essere tenuto dai Vigili del Fuoco, oppure da professionisti o enti di formazione abilitati dai Vigili del Fuoco stessi, che a seguito di superamento dello stesso con esito positivo, rilasciano al partecipante attestato di idoneità tecnica.

Invece per le aziende non sottoposte a CPI e a rischio incendio basso, purtroppo né il D.M. 10/03/98, né altri riferimenti normativi, specificano quali requisiti deve avere l'erogatore del corso. In questo caso l'utilizzo dei Vigili del Fuoco per la formazione, avviene solo su base volontaria. È possibile quindi che, per aziende non sottoposte a CPI e a rischio incendio basso, i corsi siano tenuti da professionisti o enti poco seri o addirittura internamente all'azienda.

L'importante è verificare che i contenuti dei corsi e le prove pratiche previste siano rispettati.

Purtroppo al momento il D.M. 10/03/98 non prevede un aggiornamento periodico del corso per gli addetti, il che sinceramente è una cosa assurda, in quanto, soprattutto per quanto riguarda l'aspetto pratico, un aggiornamento continuo è indispensabile.

Oltre a questo, occorre mettere in evidenza che il D.M. 10/03/98 prevede anche, all'articolo 3, comma 1, lettera f) e all'Allegato VII, informazione e formazione specifiche per tutti i lavoratori, anche quelli che non sono addetti al servizio di antincendio e di gestione delle emergenze. Tale informazione/formazione deve essere finalizzata a rendere edotti i lavoratori dei rischi presenti, delle misure di prevenzione antincendio, delle modalità di evacuazione in caso di emergenza e deve comprendere anche una prova pratica di evacuazione.

Anche per quanto riguarda la formazione per gli addetti al primo soccorso (D.M. 388/03), la durata e i contenuti dei corsi variano in funzione della tipologia di azienda.

Semplificando, il Decreto individua tre tipologie di azienda:

- Gruppo A: aziende con tipologie di rischio particolari
- Gruppo B: aziende senza tipologie di rischio particolari con tre o più lavoratori
- Gruppo C: aziende senza tipologie di rischio particolari con meno di tre lavoratori

Per gli addetti al primo soccorso delle aziende del gruppo A sono previsti tre giorni di corso per un totale di 16 ore di lezione.

Per gli addetti al primo soccorso delle aziende dei gruppi B e C sono previsti tre giorni di corso per un totale di 12 ore di lezione.

Anche in questo caso i corsi prevedono una parte teorica e una parte pratica. I contenuti dei corsi sono riportati negli Allegati 3 e 4 del D.M. 388/03.

A differenza dei corsi per addetti antincendio, in questo caso il D.M. 388/03 prevede esplicitamente (articolo 3, comma 2) per tutte le aziende (A, B o C) che i corsi devono essere erogati *“da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del SSN”*.

Inoltre in questo caso il D.M. 388/03 prevede esplicitamente (articolo 3, comma 5) che la *“formazione dei lavoratori designati andrà ripetuta con cadenza triennale”* almeno per quanto riguarda la parte pratica (modulo C da 6 o 4 ore a seconda dei casi).

### **SPECULAZIONE NELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA**

Ci sembra doveroso fare un breve passaggio su tutti coloro che vedono la formazione come una questione di business; società, enti e associazioni che sfruttano l'importante e delicato tema dell'esposizione a rischi per speculare sull'impartizione dei corsi.

Dopo gli accordi bilaterali tra stato e regioni, in merito alla formazione, si sono moltiplicati gli enti che vendono formazione con pacchetti di tot lezioni, a vario prezzo, per attirare più aziende possibili.

A dimostrazione della truffa, che si nasconde dietro a molti di questi enti, basta controllare, anche superficialmente, i loro siti. La maggior parte, da statuto, sono a conduzione familiare e non si avvalgono di personale qualificato e riconosciuto. I corsi si svolgono perlopiù online, anche per quelle mansioni che, palesemente, richiederebbero un passaggio sul campo (come la movimentazione delle merci, addirittura la guida di muletti e altri mezzi pesanti o lo spacchettamento dei colli). Questi corsi sulla sicurezza non garantiscono alcun tipo di qualità, non vengono nemmeno specificati gli obiettivi che mirano a raggiungere.

L'azienda, nel momento in cui sceglie un corso, non dovrebbe considerare esclusivamente il costo minore, ma valutare l'effettiva qualità della formazione impartita. Tale qualità può essere identificata con la qualità della docenza; per come sono pensati i corsi, infatti, sono i docenti a decidere progettazione e organizzazione dell'intera formazione. Un buon docente deve essere valutato in base a ciò che trasmette in aula, ascoltando l'esperienza diretta dei lavoratori e non in base al ruolo che riveste in un'istituzione o

in una fondazione. Infatti il docente, anche con pubblicazioni o articoli alle spalle, può non essere in grado di trasmettere il portato di conoscenze che possiede.

I corsi di formazione sulla sicurezza, scelti dalle aziende, sono per lo più pieni di questa seconda tipologia di insegnanti anche grazie alla modalità con cui è stata scritta la normativa in proposito (D.I. 6 marzo 2013). Quest'ultima lascia un'ampissima discrezionalità e il risultato è che, troppo spesso, ci si trova di fronte docenti non all'altezza. Infatti, l'altra faccia della medaglia della discrezionalità è che gli enti, che non chiamano professori facenti parte di istituzioni o fondazioni, tentano di sottopagare gli insegnanti. Mediamente un docente, capace e certificato, percepisce 70 euro l'ora, più le spese, molti enti offrono 40 euro, ma alcuni docenti se ne sono visti offrire appena 20. Possiamo immaginare quale sia il livello qualitativo del corpo insegnante a fronte di tali condizioni economiche; oltretutto, questa operazione non abbassa di molto i costi per le aziende, ma serve unicamente per aumentare gli utili di chi organizza e, soprattutto, vende i corsi.

Ad oggi, permangono delle difficoltà enormi nell'approccio che i vari attori mettono in atto nei confronti della formazione sulla sicurezza sul lavoro, se non verrà abbattuta questa cultura negativa, interessata solo al lucro e al guadagno, sarà impossibile incidere realmente sul miglioramento degli standard di sicurezza e salute.



# POSSIBILITÀ DEL LAVORATORE DI SPORGERE DENUNCIA

## **OBBLIGHI DEL DATORE E DEL LAVORATORE**

Il lavoratore, che è vittima di infortunio, deve immediatamente comunicarlo al datore di lavoro per poi recarsi, o essere accompagnato, al pronto soccorso. Effettuate le visite e le eventuali cure, l'ospedale rilascerà un certificato medico, che va trasmesso al datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare il modello di denuncia di infortunio sul lavoro all'Inail, per via telematica, entro due giorni da quando riceve il certificato. Se non lo fa incorre in una multa che va dai 1290 ai 7745 euro. Nel momento in cui il datore rispetta i suoi obblighi; il lavoratore, 3 giorni prima della scadenza della prognosi, dovrà recarsi all'Inail ed effettuare, presso i loro ambulatori, una nuova visita. Saranno i medici Inail a dare un nuovo appuntamento; nel caso in cui il tempo stimato per la guarigione non fosse stato sufficiente, quindi prosegue l'infortunio, verrà consegnato un nuovo certificato medico da consegnare al datore oppure, se la guarigione è completa, verrà chiuso l'infortunio e certificata la buona salute fisica, necessaria per poter riprendere il lavoro.

In caso di malattia professionale, il lavoratore, che sospetta che la sua patologia abbia a che fare con lo svolgimento del proprio lavoro, deve rivolgersi al medico curante che, dopo una visita approfondita, rilascerà il certificato medico per malattia professionale. Questo certificato deve essere consegnato al datore di lavoro entro 15 giorni, se non viene fatto in tempo decade il diritto all'indennizzo riguardo al periodo che precede la denuncia. Per calcolare la data esatta, si deve tenere in conto il primo giorno in cui non ci si è recati al lavoro, se si è, invece, in un periodo in cui non si lavora, il certificato può essere consegnato direttamente all'Inail. Il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere la denuncia di malattia professionale all'Inail entro 5 giorni da quando gli è stata segnalata, se non rispetta i termini incorre in una sanzione amministrativa che va dai 1290 ai 7745 euro. Nel momento in cui il datore di lavoro adempie ai suoi obblighi e comunica, nei tempi stabiliti la malattia professionale, l'istituto deve valutare l'esistenza di tale malattia e il fatto che sia legata all'attività lavorativa svolta. Pertanto, il lavoratore verrà invitato a presentarsi all'Inail per l'istruttoria amministrativa e per essere sottoposto a visita medica.

## **DIFESA**

### **DAL LAVORO**

#### **NERO O GRIGIO**

Abbiamo visto come, anche in presenza di lavoro nero o grigio, si possa sempre denunciare sia un abuso sia un infortunio o una malattia professionale.

Essendo di fronte a contratti ibridi, spesso, sanciti con una stretta di mano, è necessario raccogliere e appuntarsi quante più informazioni possibili.

Il lavoratore deve conservare le buste paga e la copia del contratto, quando c'è. È fondamentale raccogliere qualsiasi tipo di documentazione su cui è presente la propria firma, come ricevute, fatture e documenti dei corrieri. Va tenuta, anche, qualsiasi tipo di corrispondenza (mail, sms, WhatsApp o materiale fotografico) anche una banale foto con i colleghi, infatti, è una prova del rapporto di lavoro.

Devono essere appuntati i giorni in cui si lavora, i turni effettivi, incluse chiusure del luogo di lavoro, assenze e malattie, possibili clienti e colleghi incontrati. Questo perché, se si arriva al licenziamento o allo scontro in aula, il datore di lavoro cercherà di negare qualsiasi tipo di rapporto fuori dalle norme, mentendo sull'orario e sui giorni lavorativi, in alcuni casi è stato negato

completamente l'intero rapporto di lavoro.

Avere delle prove testimoniali è il secondo passo per essere tutelati, gli eventuali testimoni potranno confermare non solo la continuità nel tempo del lavoro, ma anche gli orari effettuati, fino all'esistenza stessa del rapporto di lavoro. Bisogna, quindi, avere una lista di colleghi, fornitori, portieri, guardie giurate e così via, annotare i nomi dei clienti che vengono incontrati regolarmente. È importante, infine, frequentare quotidianamente luoghi e servizi pubblici nelle immediate vicinanze del posto di lavoro che, nel caso di bisogno, possano riconoscere il lavoratore. Per quanto possa sembrare difficile, i colleghi sono i primi amici, rappresentano la figura più importante perché sono coloro che condividono gli abusi e la mancanza di tutela e sicurezza, bisogna unirsi e lottare insieme.

## **COSA FARE IN CASO DI INADEMPIENZE DELLA NORMATIVA: COME PASSARE DALLA CARTA ALLA REALTÀ**

a cura di Marco Spezia

Dopo aver raccolto documenti, nomi e testimonianze, bisogna capire come passare concretamente all'atto pratico, cioè che cosa può fare il lavoratore se il datore di lavoro e gli organi competenti non rispettano la normativa vigente su salute e sicurezza. Con il contributo di Marco Spezia vediamo quali sono i vari passaggi concreti che il lavoratore può compiere, sia in presenza dell'Rls sia in sua assenza.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, cioè la tutela dei diritti dei lavoratori in tal senso, è imposta da un punto di vista legislativo come obblighi a carico delle figure aziendali che sono investite da precise responsabilità in tal senso (datore di lavoro, dirigenti, medico competente, preposti, lavoratori).

La normativa di riferimento è, come è noto, sostanzialmente il D.Lgs. 81/08 ("Testo Unico sulla sicurezza") che definisce nelle sue varie parti (Titoli) precisi obblighi sanzionabili penalmente. Ciò significa che il mancato adempimento di uno di questi obblighi costituisce reato penale, di cui vi è la possibilità di fare denuncia o agli Organi di Vigilanza, oppure anche direttamente al Procuratore della Repubblica e per il quale gli Organi di Vigilanza possono comminare prescrizioni (per eliminare l'inadempienze) e sanzioni (essenzialmente di natura economica).

I lavoratori hanno il diritto che tali obblighi vengano puntualmente rispettati. Purtroppo nella maggior parte dei casi datore di lavoro e dirigenti si guardano bene dal farlo, sostanzialmente per motivi di natura economica (investimenti in impianti e attrezzature, DPI, formazione, procedure che rallentano la produzione, ecc.) e quindi in nome del proprio profitto.

È ancora del tutto attuale quello che disse a suo tempo Karl Marx, cioè che “Al padrone non interessa nulla della vita e della salute dell’operaio, se non ci sono le leggi che glielo impongono”.

In realtà le leggi ci sono, il problema è farle rispettare.

Vediamo come occorre procedere.

Nel seguito si farà sempre riferimento al ruolo e alle attribuzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Rls, eletti dai lavoratori secondo quanto stabilito dall’articolo 47 del D.Lgs. 81/08. Ovviamente dove gli Rls non siano stati eletti dai lavoratori, le loro attribuzioni possono essere svolte dagli Rlst (Rls territoriale) ai sensi dell’articolo 48 del medesimo Decreto.

Inoltre, per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, cioè per quanto riguarda la verifica del rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 81/08, secondo l’articolo 13 di tale Decreto, gli Organi di Vigilanza sono l’Azienda Sanitaria Locale competente per territorio in generale e, solo per quanto di specifica competenza, il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Nel seguito si farà riferimento al caso dell’Asl (che è il più frequente).

Primo passo da intraprendere è la richiesta formale da parte degli Rls al datore di lavoro o ai dirigenti dell’adempimento degli obblighi che risultano non essere stati ottemperati. Per meglio evidenziare la formalità della richiesta, è consigliabile inviare la richiesta stessa mediante Raccomandata RR, in modo che ne rimanga una prova ufficiale per eventuali usi futuri.

Nella richiesta occorre mettere in evidenza che le rivendicazioni, come Rls, sono legittimate dall’articolo 50 del D.Lgs. 81/08, che dispone che l’Rls:

- Promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori;
- Fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- Avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Non ricevendo nessuna risposta e, in ogni caso, se le problematiche che sono state rilevate non vengono risolte, occorre segnalarle informalmente

all'Organo di Vigilanza competente per territorio, con richiesta di intervento per quanto di loro competenza.

Un primo passo informale è consigliabile, ma non indispensabile. Dipende dal tipo di rapporti che gli Rls hanno con gli Organi di Vigilanza.

In caso di mancato intervento da parte dell'Asl a seguito di richiesta informale, è necessario fare segnalazione di reato alla Asl stessa in maniera formale (con raccomandata RR), segnalando il più puntualmente possibile le inadempienze rilevate e se possibile gli articoli del D.Lgs. 81/08 riportanti gli "Obblighi per il datore di lavoro o i dirigenti" che non sono stati rispettati.

Sarebbe preferibile che la lettera di denuncia sia sottoscritta dall'Rls che, secondo l'articolo 50 del D.Lgs. 81/08, può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

In ogni caso, la denuncia di reato, relativa a ogni inadempienza al Testo Unico, può essere fatta da chiunque (anche da un singolo lavoratore), ai sensi

dell'articolo 333 del Codice di Procedura Penale <sup>(44)</sup>, secondo il quale ogni persona che ha notizia di un reato perseguibile di ufficio può farne denuncia: la denuncia deve essere presentata oralmente o per iscritto al Pubblico Ministero o a un Ufficiale di Polizia Giudiziaria.

Se ci sono dei ragionevoli dubbi sull'intervento da parte della Asl a seguito di richiesta formale, occorre inviare la Raccomandata RR di denuncia di reato non solo alla Asl, ma anche al Pubblico Ministero della Procura della Repubblica di competenza, che ha il compito di verificare il corretto operato degli ispettori Asl.

Va osservato che gli ispettori Asl sono Ufficiali di Polizia Giudiziaria.

Infatti il D.Lgs. 758/94 <sup>(45)</sup> definisce come "Organi di Vigilanza" relativamente ai reati relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro il personale ispettivo di cui alla legge 23 dicembre 1978, n. 833. <sup>(46)</sup>

A sua volta l'articolo 21 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 stabilisce che spetta al Prefetto stabilire su proposta del Presidente della Regione, quali addetti ai servizi di ciascuna Unità (oggi Azienda) Sanitaria Locale assumano ai sensi delle leggi vigenti la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, cioè di ispettore, in relazione alle funzioni esercitate relativamente all'applicazione della legislazione sulla sicurezza del lavoro.

In quanto Ufficiali di Polizia Giudiziaria gli ispettori Asl ai quali è stato formalmente comunicato il reato devono intervenire obbligatoriamente ai sensi dell'articolo 55 del Codice di Procedura Penale, secondo il quale la polizia

giudiziaria deve prendere notizia dei reati, impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori, ricercarne gli autori, compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova e raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale.

Essi devono inoltre, se ne ricorra il caso, impartire al datore di lavoro la prescrizione per l'adempimento dell'obbligo, secondo la procedura fissata dal D.Lgs. 758/94.

Ciò significa che l'ispettore Asl deve prescrivere gli interventi tecnici, organizzativi procedurali per far sì che venga rigorosamente rispettato l'obbligo non adempiuto.

Gli ispettori Asl devono, poi, verificare che la prescrizione sia ottemperata nei tempi impartiti dalla prescrizione stessa, secondo il D.Lgs. 758/94.

Pertanto l'Organo di Vigilanza deve verificare se la violazione è stata eliminata secondo le modalità e nei termini indicati dalla prescrizione e in caso positivo può ammettere il contravventore a pagare in sede amministrativa l'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

Di tutti questi passi, l'Asl, come Organo di Vigilanza, deve dare comunicazione al Pubblico Ministero, come anche disposto dall'articolo 347 del Codice di Procedura Penale, secondo il quale, una volta acquisita la notizia di reato, la Polizia Giudiziaria, senza ritardo, deve riferire al Pubblico Ministero, per iscritto, gli elementi essenziali del fatto, indicando le fonti di prova e le attività compiute.

In caso di adempimento e di pagamento della sanzione il reato penale è estinto. In caso contrario (mancato adempimento o mancato pagamento della sanzione) viene avviato dal Pubblico Ministero il procedimento penale.

Se seguito di denuncia formale, i funzionari Asl non intervengono, commettono a loro volta reato penale, secondo l'articolo 328 del Codice Penale<sup>(47)</sup>, secondo il quale il Pubblico Ufficiale che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. In caso di mancato intervento è necessario denunciare il fatto alla Procura della Repubblica (cioè al Pubblico Ministero), allegando la lettera inviata alla Asl, corredata della cartolina di RR e segnalando, da parte dei funzionari Asl, il mancato adempimento degli obblighi di cui al D.Lgs. 758/94 e all'articolo 55, comma 1 del Codice di Procedura Penale sopra citati.

Sempre in caso di mancato intervento è possibile contestualmente inoltrare al Pubblico Ministero la richiesta di intervento da parte della Asl ai sensi del D.Lgs. D.Lgs. 758/94, secondo il quale se il Pubblico Ministero riceve notizia di una contravvenzione da privati, ne dà immediata comunicazione all'Organo

di Vigilanza per le determinazioni inerenti alla prescrizione che si rende necessaria allo scopo di eliminare la contravvenzione.

Oltre a questi passi, ovviamente è consigliabile dare ampia pubblicità a tutte le richieste di intervento fatte alla Asl e alla Procura della Repubblica, sia sulla stampa locale o nazionale, sia tramite il web.

- (44) Il Codice di Procedura Penale è scaricabile, ad esempio, all'indirizzo:  
[http://www.polpenuil.it/attachments/048\\_codice\\_di\\_procedura\\_penale.pdf](http://www.polpenuil.it/attachments/048_codice_di_procedura_penale.pdf)
- (45) Il testo del D.Lgs.758/94 "Disciplina sanzionatoria in materia di lavoro" è scaricabile, ad esempio, all'indirizzo:  
<http://www.areaservizioonline.it/images/d.lgs%20758-94.pdf>
- (46) Il testo della Legge 833/78 "Istituzione del servizio sanitario nazionale" è scaricabile, ad esempio, all'indirizzo:  
<http://liberlex.altervista.org/blog/wp-content/uploads/2009/05/l-833-del-1978-riforma-istitutiva-ssn.pdf>
- (47) Il Codice Penale è scaricabile, ad esempio, all'indirizzo:  
<http://www.comune.pontecagnanoaiano.sa.it/manifesti/codicepenale.pdf>

## **IMPORTANZA DELLA DENUNCIA**

Tante volte, ed è capitato a tutti, si pensa che denunciare sia inutile, tanto le cause durano decenni e, poi, non ci sono soldi da buttare con gli avvocati, inoltre il datore di lavoro non avrà commesso errori e avrà una schiera di difensori da opporci.

Non è così.

Nella maggior parte dei casi, i lavoratori che denunciano vincono. Per essere precisi, nella maggior parte dei casi, non si arriva proprio al dibattimento in aula; l'avvocato, che rappresenta il datore di lavoro, contatta il dipendente (nella persona del sindacato o del difensore che lo tutelano) e gli propone una mediazione, un accordo. Normalmente viene proposta una cifra più bassa rispetto al dovuto, in caso di vittoria, sta poi al lavoratore scegliere se accettare o proseguire. In ogni caso, almeno una parte di ciò che aspettava al dipendente per le vessazioni e lo sfruttamento subito, viene recuperata.

In alcuni casi è capitato che, il datore di lavoro, che aveva perso la causa e avrebbe dovuto pagare, risulta insolvente così il risultato potrebbe sembrare effimero: il lavoratore è vincitore morale, ma non percepisce di ciò che gli era dovuto.

Non è così.

Il lavoratore può comunque rivolgersi all'Inps, è infatti previsto dalla normativa vigente in merito a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che l'istituto di credito riconosca almeno il trattamento di fine rapporto (Tfr) bisogna, però,

fare richiesta massimo entro cinque anni dalla fine del rapporto di lavoro. Allo stesso modo, il lavoratore può ottenere il pagamento delle ultime tre mensilità, come da contratto però e non come da accordi con il datore, se fa richiesta entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## **STRUMENTI DI LOTTA**

Qui di seguito riportiamo dei modelli di denuncia a disposizione di Rls/Rlst e dei lavoratori.

I moduli possono essere fotocopiati o scaricati dal sito <http://www.reteiside.org/lavoroinsicurezza>, devono essere compilati ed inviati agli organi competenti.

I moduli, presenti nelle pagine 102-109, sono pre impostati per essere compilati ed inviati da Rls/Rlst, mentre i moduli nelle pagine 110-117 possono essere compilati dai lavoratori, in mancanza delle figure predisposte il controllo sulla sicurezza.

**Azienda**

.....

**Al Responsabile del  
Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Oggetto: segnalazione RLS**

Con la presente il sottoscritto/ti R.L.S./RSU segnala/no la situazione di pericolo/rischio per la sicurezza / salute dei lavoratori relativa al:

**Reparto/Area:**

Faccio/mo presente la necessità di avere un riscontro, in tempi brevi , per verificare congiuntamente la coerenza, della situazione descritta sopra, con quanto previsto dal Dlgs. 81/.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Gli R.L.S. ....

.....

.....

.....

**Azienda**

.....

**Al Responsabile del  
Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Oggetto : Gestione Emergenze**

Con la presente il/i sottoscritti Rls/RIst.....  
chiede, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. C del Dlgs. 81/08, un incontro specifico per dare concreta  
applicazione a quanto previsto dalla Sezione VI del Dlgs. 81/04/08 (Gestione delle Emergenze);  
ai fini degli adempimenti previsti riteniamo necessario definire congiuntamente le opportune  
modalità operative, i percorsi formativi/informativi .

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Gli R.L.S.....

.....

.....

.....

**Allo S.P.R.E.S.A.L.**

**ASL**.....

**P.C. R.S.P.P.** .....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Alla Fim-Fiom-Uilm**

**Territoriali di** .....

**Oggetto: Dinamica Infortunio**

Con la presente il/i sottoscritti Rls/Rlst.....  
dell'azienda.....chiedono a codesto servizio  
di vigilanza un incontro per illustrarvi aspetti importanti riguardanti la dinamica dell'evento  
infortunistico accaduto il..... presso lo stabilimento di Via.....

Chiedo/no a tale proposito un incontro con l'ispettore competente per gli ulteriori approfondi-  
menti del caso.

Per gli opportuni contatti telefonare a.....  
Cell.....

Luogo e data

---

Gli R.L.S.....

.....  
.....  
.....

**Azienda**

.....

**Al medico competente**

.....

**Per conoscenza:**

**Al Responsabile del**

**Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Egregio Dottore,**

con la presente siamo a formularle le seguenti domande sul significato della sorveglianza sanitaria ai lavoratori che rappresentiamo in qualità di R.L.S. :

- I posti di lavoro e le mansioni interessate alla sorveglianza sanitaria.
- Gli agenti o le condizioni di nocività che rendono obbligatoria la visita medica.
- Le funzioni, gli apparati o le parti dell'organismo umano dei lavoratori che potrebbero essere danneggiati se esposti ad agenti nocivi. L'esposizione individuale dei medesimi ( da trascrivere nella Cartella Sanitaria Individuale All. 3 A del T.U. Dlgs. 81/08) .
- Gli indicatori che devono essere valutati al fine di evitare un peggioramento della salute a causa della mansione specifica svolta; le ragioni della loro periodicità.
- I dati statistici, relativi agli ultimi anni, sull'andamento degli infortuni e le malattie professionali in azienda
- I criteri adottati, in rapporto a quanto indicato sopra, per esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica a seguito della visita preventiva; così pure i criteri per i giudizi di idoneità temporanea, parziale, parziale temporanea, totale rispetto alle specifiche mansioni a seguito delle visite periodiche.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Gli R.L.S. ....

.....

.....

.....

**Azienda**

.....

**Al medico competente**

.....

**Per conoscenza:**

**Al Responsabile del**

**Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Oggetto: richiesta di dati sull'idoneità alla mansione specifica**

Egregio Dottore,

con la presente siamo a formularle (ai sensi dei seguenti articoli del DLgs 81/08: art 41 comma 2 lett. bc-d; comma 6 ) la richiesta di esprimere, in forma scritta, per ogni lavoratore il giudizio d'idoneità alla mansione specifica effettuata.

Si precisa che giudizi di prescrizioni generiche, rispetto alle attività che possono provocare danni alla salute dei lavoratori, non sono conformi alle articoli di legge sopracitati.

La invitiamo ad ottemperare agli obblighi di legge previsti dagli articoli del DLgs81/08 per il medico competente aziendale; in assenza di un riscontro in tempi brevi alla nostra richiesta provvederemo a segnalare le sue inadempienze agli organi di vigilanza competenti.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Gli R.L.S.....

.....

.....

.....

Firma per presa visione del Medico competente)

.....

**Azienda**

.....  
**Al Responsabile del  
Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....  
**Al Datore di lavoro**

.....  
**Al Dirigente responsabile in materia**

**Oggetto : Richiesta di consegna dei dati relativi al Documento di valutazione dei rischi musco-  
lo-scheletrici**

Con la presente il/i sottoscritti

Rls/Rlst.....

In qualità di Rls/Rlst dell'azienda .....

**Chiedono**

- ai sensi degli articoli 18 comma 1 (lett. N-O) - art. 50 (comma 1 lett. E- comma 4) del DLgs  
81/04/08:

**La consegna**

del Documento di valutazione dei rischi nelle attività con movimentazione manuale dei carichi  
( sia per gli arti superiori che la colonna vertebrale) effettuati ai sensi dell'allegato 33 del DLgs  
81/04/08 e delle informazioni dettagliate relative ai dati su cui si basa la valutazione dei rischi.

Si richiedono, in particolare, i dati relativi al calcolo dei singoli fattori di rischio:

A. Arti superiori (metodologia Ocra): frequenza azioni/minuto, forza applicata (secondo la scala  
di Borg), rischio postura, rischio da carenza di tempo di recupero.

B. Colonna vertebrale ( metodologia Niosh):Peso del "carico" da movimentare; altezza delle  
mani da terra all'inizio del sollevamento; distanza tra il punto iniziale e quello finale del solle-  
vamento; distanza massima del carico dal corpo; grandezza dell'angolo di rotazione del busto del  
lavoratore; qualità della presa del carico (scarsa-buona);  
frequenza delle azioni di sollevamento (N°volte al min); durata delle azioni di sollevamento  
nel turno.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Distinti saluti

Gli R.L.S.....

.....

Firma per presa visione del Datore di lavoro (o chi ne fa le veci)

.....

**Azienda**

.....

**Al Responsabile del  
Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Oggetto : Richiesta di consegna dei dati relativi al Documento di valutazione dei rischi specifici.**

Con la presente il/i sottoscritti

Rls/Rlst.....

In qualità di Rls/Rlst dell'azienda .....

**Chiedono**

– ai sensi degli articoli 18 comma 1 (lett. N-O) – art. 50 (comma 1 lett. E- comma 4) del DLgs 81/04/08:

**La consegna**

del Documento di valutazione dei rischi nelle attività .....  
effettuata ai sensi dell'allegato 33 del DLgs 81/04/08 e delle informazioni dettagliate relative ai  
dati su cui si basa la valutazione dei rischi.

Si richiedono, in particolare, i dati relativi al calcolo dei singoli fattori di rischio.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Distinti saluti

Gli R.L.S.....

.....

Firma per presa visione del Datore di lavoro (o chi ne fa le veci)

.....

**Azienda**

.....  
**Al medico competente**

.....  
**Per conoscenza:**  
**Al Responsabile del**  
**Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP)**

.....  
**Al Datore di lavoro**

.....  
**Al Dirigente responsabile in materia**

**Oggetto : richiesta dati sulla sorveglianza sanitaria**

Egregio Dottore,

con la presente siamo a formularle la richiesta (ai sensi dei seguenti articoli del DLgs 81/08: art 25 comma 1 lett. g-i; art 50 comma 1 lett e; allegato 3b) dei seguenti dati relativi alla sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo in qualità di Rls/Rlst :

- I dati statistici, con i risultati anonimi collettivi, della sorveglianza sanitaria effettuata negli ultimi anni; si richiede anche di specificare, con dati sia in valore assoluto che in % le tipologie di patologie riscontrate tra le lavoratrici ed i lavoratori.

- Si richiedono, in particolare, i dati relativi ai lavoratori e lavoratrici che, sulla base delle prescrizioni della sorveglianza sanitaria, sono stati dichiarati a “Ridotta capacità lavorativa”.

La consegna dei dati deve essere effettuata entro sette giorni dalla data della richiesta; in caso di esito negativo faremo ricorso alle autorità competenti in materia.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Gli R.L.S.....  
.....

Firma per presa visione del Medico competente

.....

**Azienda:**

.....

**Al Responsabile  
del Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP):**

.....

**Al Datore di lavoro:**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia:**

.....

**Oggetto : segnalazione**

Con la presente il sottoscritto/ti, in mancanza di RIs e RIsst segnala/no la situazione di pericolo/  
rischio per la sicurezza / salute dei lavoratori relativa al:

**Reparto/Area:**

.....

Faccio/mo presente la necessità di avere un riscontro, in tempi brevi , per verificare congiunta-  
mente la coerenza, della situazione descritta sopra, con quanto previsto dal Dlgs. 81/.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Il/I lavoratore/i.....

.....

.....

.....

**Azienda:**

.....

**Al Responsabile  
del Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP):**

.....

**Al Datore di lavoro:**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia:**

.....

**Oggetto : Gestione Emergenze**

Con la presente il/i sottoscritti, in mancanza di

Rls \Rlst.....

chiede, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. C del Dlgs. 81/08, un incontro specifico per dare concreta applicazione a quanto previsto dalla Sezione VI del Dlgs. 81/04/08 (Gestione delle Emergenze); ai fini degli adempimenti previsti riteniamo necessario definire congiuntamente le opportune modalità operative, i percorsi formativi/informativi .

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Il/I lavoratore/i.....

.....

.....

.....

**Allo S.P.R.E.S.A.L.**

**ASL**.....

**P.C. R.S.P.P.**.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Alla Fim-Fiom-Uilm**

**Territoriali di** .....

**Oggetto: Dinamica Infortunio**

Con la presente il/i sottoscritti, in mancanza di Rls\Rlst dell'azienda.....  
.....chiedono a codesto servizio di vigilanza un  
incontro per illustrarvi aspetti importanti riguardanti la dinamica dell'evento infortunistico  
accaduto il..... presso lo stabilimento di Via.....  
.....

Chiedo/no a tale proposito un incontro con l'ispettore competente per gli ulteriori approfondi-  
menti del caso.

Per gli opportuni contatti telefonare a.....  
Cell.....

Luogo e data  
\_\_\_\_\_

Il/I lavoratore/i.....  
.....  
.....  
.....

**Azienda**

.....

**Al medico competente**

.....

**Per conoscenza:**

**Al Responsabile  
del Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Egregio Dottore,**

con la presente siamo a formularle le seguenti domande sul significato della sorveglianza sanitaria ai lavoratori:

- I posti di lavoro e le mansioni interessate alla sorveglianza sanitaria.
- Gli agenti o le condizioni di nocività che rendono obbligatoria la visita medica.
- Le funzioni, gli apparati o le parti dell'organismo umano dei lavoratori che potrebbero essere danneggiati se esposti ad agenti nocivi. L'esposizione individuale dei medesimi (da trascrivere nella Cartella Sanitaria Individuale All. 3 A del T.U. Dlgs. 81/08) .
- Gli indicatori che devono essere valutati al fine di evitare un peggioramento della salute a causa della mansione specifica svolta; le ragioni della loro periodicità.
- I dati statistici, relativi agli ultimi anni, sull'andamento degli infortuni e le malattie professionali in azienda
- I criteri adottati, in rapporto a quanto indicato sopra, per esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica a seguito della visita preventiva; così pure i criteri per i giudizi di idoneità temporanea, parziale, parziale temporanea, totale rispetto alle specifiche mansioni a seguito delle visite periodiche.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

l/I lavoratore/i.....

.....

**Azienda**

.....

**Al medico competente**

.....

**Per conoscenza:  
Al Responsabile del  
Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Oggetto: richiesta di dati sull'idoneità alla mansione specifica**

Egregio Dottore,

con la presente siamo a formularle (ai sensi dei seguenti articoli del DLgs 81/08: art 41 comma 2 lett. bc- d; comma 6 ) la richiesta di esprimere, in forma scritta, per ogni lavoratore il giudizio d'idoneità alla mansione specifica effettuata.

Si precisa che giudizi di prescrizioni generiche, rispetto alle attività che possono provocare danni alla salute dei lavoratori, non sono conformi alle articoli di legge sopracitati.

La invitiamo ad ottemperare agli obblighi di legge previsti dagli articoli del DLgs81/08 per il medico competente aziendale; in assenza di un riscontro in tempi brevi alla nostra richiesta provvederemo a segnalare le sue inadempienze agli organi di vigilanza competenti.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Il/I lavoratore/i.....

.....

Firma per presa visione del Medico competente)

.....

Azienda

.....  
**Al Responsabile del  
Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP)**

.....  
**Al Datore di lavoro**

.....  
**Al Dirigente responsabile in materia**

**Oggetto : Richiesta di consegna dei dati relativi al Documento di valutazione dei rischi muscolo-scheletrici**

Con la presente il/i sottoscritti, in mancanza di Rls/Rlst .....  
dell'azienda .....

**Chiedono**

- ai sensi degli articoli 18 comma 1 (lett. N-O) - art. 50 (comma 1 lett. E- comma 4) del DLgs 81/04/08:

**La consegna**

del Documento di valutazione dei rischi nelle attività con movimentazione manuale dei carichi (sia per gli arti superiori che la colonna vertebrale) effettuati ai sensi dell'allegato 33 del DLgs 81/04/08 e delle informazioni dettagliate relative ai dati su cui si basa la valutazione dei rischi. Si richiedono, in particolare, i dati relativi al calcolo dei singoli fattori di rischio:

- A.** Arti superiori (metodologia Ocra): frequenza azioni/minuto, forza applicata (secondo la scala di Borg), rischio postura, rischio da carenza di tempo di recupero.
- B.** Colonna vertebrale (metodologia Niosh): Peso del "carico" da movimentare; altezza delle mani da terra all'inizio del sollevamento; distanza tra il punto iniziale e quello finale del sollevamento; distanza massima del carico dal corpo; grandezza dell'angolo di rotazione del busto del lavoratore; qualità della presa del carico (scarsa-buona); frequenza delle azioni di sollevamento (N°volte al min); durata delle azioni di sollevamento nel turno.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Distinti saluti

.....

Firma per presa visione del Datore di lavoro (o chi ne fa le veci)

.....

**Azienda**

.....  
**Al Responsabile del  
Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP)**

.....  
**Al Datore di lavoro**

.....  
**Al Dirigente responsabile in materia**  
.....

**Oggetto : Richiesta di consegna dei dati relativi al Documento di valutazione dei rischi specifici.**

Con la presente il/i sottoscritti, in mancanza dell'Rls/Rlst

.....  
dell'azienda .....

**Chiedono**

– ai sensi degli articoli 18 comma 1 (lett. N-O) – art. 50 (comma 1 lett. E- comma 4) del DLgs 81/04/08:

**La consegna**

del Documento di valutazione dei rischi nelle attività .....  
effettuata ai sensi dell'allegato 33 del DLgs 81/04/08 e delle informazioni dettagliate relative ai  
dati su cui si basa la valutazione dei rischi.

Si richiedono, in particolare, i dati relativi al calcolo dei singoli fattori di rischio.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Distinti saluti

.....  
.....

Firma per presa visione del Datore di lavoro (o chi ne fa le veci)

.....

**Azienda**

.....

**Al medico competente**

.....

**Per conoscenza:**

**Al Responsabile del  
Servizio Protezione  
e Prevenzione (RSPP)**

.....

**Al Datore di lavoro**

.....

**Al Dirigente responsabile in materia**

.....

**Oggetto : richiesta dati sulla sorveglianza sanitaria**

Egregio Dottore,

con la presente siamo a formularle la richiesta (ai sensi dei seguenti articoli del DLgs 81/08: art 25 comma 1 lett. g-i; art 50 comma 1 lett e; allegato 3b) dei seguenti dati relativi alla sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori:

- I dati statistici, con i risultati anonimi collettivi, della sorveglianza sanitaria effettuata negli ultimi anni; si richiede anche di specificare, con dati sia in valore assoluto che in %, le tipologie di patologie riscontrate tra le lavoratrici ed i lavoratori.
- Si richiedono, in particolare, i dati relativi ai lavoratori e lavoratrici che, sulla base della prescrizioni della sorveglianza sanitaria, sono stati dichiarati a “Ridotta capacità lavorativa”.

La consegna dei dati deve essere effettuata entro sette giorni dalla data della richiesta; in caso di esito negativo faremo ricorso alle autorità competenti in materia.

Luogo e data

\_\_\_\_\_

Il/I lavoratore/i.....

.....

Firma per presa visione del Medico competente)

.....

# Conclusioni

a cura di Luca Paolucci

“  
*E' possibile che ci annientino, ma il domani  
apparterrà al popolo, apparterrà ai lavoratori.  
L'umanità avanza verso la conquista di una vita migliore.*”

**S. Allende**

**S**iamo arrivati alla conclusione di questa analisi sul lavoro, in particolare nel settore del commercio, in Italia. Analisi che ci ha permesso di comprendere la struttura del lavoro contemporaneo e quanto, ancora oggi, nel 2018, sia possibile rischiare pur di lavorare, pur di guadagnarsi da vivere.

Lo studio di Renato Curcio, nell'Azienda Totale, ci hanno mostrato la tempestiva evoluzione dal modello fordista taylorista alla disponibilità a lavorare, non esiste più un inquadramento determinato con mansioni, orari e diritti precisi e condivisi, esiste solo la flessibilità. Non ci sono margini che fissano tale flessibilità, bisogna essere disponibili alla flessibilità del tempo, alla flessibilità dello spazio e alla flessibilità delle mansioni.

La forza lavoro è diventata una massa fluttuante. Il lavoratore deve flettersi a seconda della richiesta dell'azienda, questa flessione, forse, gli consentirà di restare all'interno dell'azienda stessa. Nulla è più garantito della propria vita, bisogna solo produrre, non esiste più un sistema di diritti, non si hanno diritti. I diritti si trasformano in “privilegi”, da chiedere al datore, in cambio ci si deve piegare sempre più alle richieste dell'azienda. Questa nuova modalità lavorativa sembra non avere più una dimensione sociale, collettiva, ogni “privilegio” richiesto, e concesso, è personale, così come è personale ciò che si deve dare in cambio.

Questo nuovo modo di funzionare del mondo del lavoro sviluppa angosce e paure: la paura di perdere il proprio posto e di non trovarne un altro, la paura dell'età che avanza, la paura di non essere all'altezza; ma, soprattutto, la paura di essere solidali. Se vieni sfruttato o minacciato di fronte a me, se cadi di fronte a me, io non posso chinarmi e allungare la mano. Sopravvivere ad

ogni costo, significa sopravvivere a costo di un altro.

Da qui nasce la domanda di Curcio, una domanda nuova e inquietante:

”Qual è il limite etico, che sono disposto a mettere sul cammino del mio lavoro, per rimanere in azienda? Limite che non sono disposto a superare anche se dovesse costarmi il posto di lavoro?”. Noi vogliamo superare e ribaltare questa domanda.

La terziarizzazione ha implicato che più lavoratori partecipano alla stessa produzione, dentro alla merce c'è il valore prodotto da una molteplicità di figure: dentro ogni oggetto più comune urla la rabbia di tutta la forza lavoro consumata per produrlo. Siamo noi, con il nostro lavoro e con l'organizzazione che saremo in grado di darci a dover ricomporre quello che i padroni vogliono scomporre, ricomporre la frammentazione produttiva, ricomporre, da un punto di vista soggettivo, quello che è oggettivamente connesso. Dobbiamo riferirci, non solo ai lavoratori che sono ufficialmente produttivi, ma anche a quelli che lo sono sostanzialmente, a prescindere dall'etichetta che il Capitale gli affibbia.. A parer nostro, il livellamento dei salari, il blocco degli avanzamenti di carriera e la precarizzazione stanno omogeneizzando la classe lavoratrice. Non vi è più settore, pubblico, privato o autonomo, in cui i carichi di lavoro, in termini di produttività e di ore, non siano cresciuti. Allo stesso modo, non vi è più settore, in cui non siano stati attaccati i diritti, la sicurezza e le forme di organizzazione dei lavoratori.

Per scongiurare una nuova e potente aggregazione dei lavoratori, il sistema di potere cerca di scomporre la classe lavoratrice, gli individui vengono contrapposti gli uni agli altri, facendo leva su falsi motivi razziali e religiosi.

È necessario comprendere la nuova struttura del capitale, non più una struttura unica, facente capo alla potenza egemone per eccellenza, gli Stati Uniti, ma, piuttosto, una struttura fluida. Fitte ramificazioni di filiere produttive che sconfinano dal suolo nazionale e innervano ogni rapporto di potere, ogni concentrazione di capitali, ogni figura padronale che comanda su tempi e modi, non solo del lavoro, ma dell'intera vita.

L'unico modo per uscire dalla logica individualizzante della sopravvivenza, di cui parla Curcio, è uscire dal proprio luogo di lavoro, uscire dal centro commerciale, dalla fabbrica o dall'ufficio.

La città e la giornata nel loro complesso devono divenire il terreno dello scontro; la salute e la qualità complessiva della vita una priorità da difendere.

L'unione Sindacale di Base si batte per la costruzione di un percorso comune, inteso come un tessuto di nuovi diritti e nuove reti di sicurezza e tutela.

Questo percorso è orientato a costruire sia una difesa alla precarizzazione del lavoro, sia una difesa alla precarizzazione dell'esistenza.

La realtà è il terreno dello scontro, questo è il punto di inizio, il punto di rottura. Da qui, il sindacato parte per una nuova definizione dell'intero orizzonte del diritto, superando tutti coloro che vedono l'azione sindacale come una mera gestione di singole vertenze. È necessario non abbandonarsi a quello spontaneismo che rivolge il suo sguardo soltanto alla gestione dell'esistente. Occorre, invece, avere coscienza di una lotta generale che investa tutte le questioni più vitali dell'organizzazione sociale.

Una lotta generale che comprenda, innanzitutto, il diritto al reddito, cioè il reddito di base e il welfare universale (abitazione, salute, istruzione e lavoro). La condizione di working poor, cioè quella della povertà materiale, rende impossibile l'accesso al welfare, per come oggi è stato depauperato, migliaia di persone si trovano nell'impossibilità concreta di accedere ai diritti basilari della salute, dell'educazione, dell'autodeterminazione. Qualsiasi percorso emancipatorio da tale condizione non può prescindere da un investimento reale nel welfare e nei servizi che lo compongono, nonché da un ripensamento complessivo delle regole del mercato del lavoro, con l'obiettivo di ridurre lo sfruttamento e la mancanza di sicurezza che genera, per tornare al lavoro di qualità.

In tal senso, il diritto al reddito deve comporsi di:

- Un beneficio economico
- Un potenziamento effettivo del reddito indiretto, cioè l'accesso gratuito agli alloggi pubblici, ai servizi socio-sanitari, educativi a tutti i livelli e ai trasporti

Questi interventi, da erogare in base alla povertà relativa del reddito individuale, sono gli unici in grado di restituire alle persone autonomia e valore. L'individuo sarà, così, libero dal giogo del "cattivo lavoro", quel lavoro sottopagato e precario che, oggi, determina un così elevato numero di infortuni, anche con esito mortale.

Il lavoro tornerà ad essere una libera scelta, congruo rispetto alle aspirazioni e alle competenze individuali.

Sopravvivere al mondo in cui viviamo, alla sua frammentazione e alla sua parcellizzazione, è questione Comune, intrecciata alla capacità di far cambiare narrazione, mettendo in relazione le molte storie diverse e lontane, ma sempre nel terreno del Comune.



## **Biografie dei principali autori**

### **Bartolo Mancuso**

Sono nato a Barcellona p.g. in provincia di Messina nel 1978. Nella prima metà degli anni '90' la mafia uccideva Beppe Alfano, Kurt Cobain si suicidava, finiva tra le mie mani una cassetta dei 99 posse, Berlusconi scendeva in campo, chiudeva il negozio con cui mio padre manteneva 4 figli. E io diventavo adolescente. Se sono come sono è per questo intreccio impazzito. A volte ringrazio, a volte impreco. Con Seattle e Genova mi sono scoperto dentro un sogno collettivo. Nel 2002, ventitreenne fresco di laurea in giurisprudenza, mi sono trasferito a Roma e ho coltivato questo sogno dentro la il movimento di lotta per il diritto all'abitare romano. Ho una bella Famiglia, con Erminia, mia moglie, e Delia, nostra figlia di 7 anni. Faccio l'avvocato del lavoro. Giurista è troppo. Un artigiano forse. Sicuramente il diritto è la griglia con la quale spesso leggo il mondo. Partecipo al progetto di Scup, un centro di sport e cultura popolare autogestito nel quartiere di San Giovanni.

### **Luca Paolucci**

Sono nato a Roma 51 anni fa, le mie radici però sono nella terra, quella vera della provincia di Viterbo, Vasanello per la precisione. Sono figlio e nipote di generazioni violentate dalla guerra e dalla fatica, da quelle ferite traggio la forza per cercare di cambiare il mondo ogni giorno. Da sempre impegnato nella politica e nel sociale, antifascista militante con i miei compagni di una vita della Casa dei Diavoli Rossi di Vasanello: " La Poderosa"! Sindacalista, sindacalista dell'Unione Sindacale di Base da circa 5 anni e per il tempo che ci rimane per combattere.

## **Marco Spezia**

Sono nato a La Spezia il 12/11/62.

Dopo il solito corso di studi, mi sono iscritto alla Facoltà di Ingegneria di Firenze, ove mi sono laureato nel 1987.

Dopo 8 anni di lavoro presso FIAT Auto a Torino nel settore sperimentazione, ho cambiato completamente mestiere, andando a lavorare alla Ceramica Ligure Vaccari di Santo Stefano Magra (SP), storica fabbrica di piastrelle.

In tale azienda ho ricoperto il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (secondo l'allora vigente D.Lgs. 626/94) e dirigente delegato dal datore di lavoro responsabile di salute, sicurezza e ambiente.

Nell'arco di 9 anni, grazie anche a un forte interessamento della multinazionale che aveva acquisito nel frattempo la azienda, ho gestito la completa messa a norma della fabbrica, sia da un punto di vista tecnico/impiantistico che gestionale/organizzativo, con grande soddisfazione mia personale e acquisendo una notevole esperienza normativa, ma soprattutto sul campo.

Purtroppo, come spesso accade, nel 2005 la multinazionale ha deciso di chiudere l'azienda per delocalizzare, lasciando a casa 300 persone, tra cui il sottoscritto.

Mi sono quindi dato alla libera professione, sempre nel settore della salute e della sicurezza., ampliando ulteriormente le mie competenze.

A partire dal 2009, ho deciso di mettere a disposizione, a livello del tutto gratuito e volontario, le mie competenze direttamente a lavoratori, sindacati di base, organizzazioni politiche di classe, creando il progetto "Know Your Rights" (in omaggio al gruppo inglese The Clash), con l'obiettivo di diffondere il più possibile le conoscenze e la cultura della salute e della sicurezza, per creare una coscienza di classe anche relativamente alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale diffusione avviene tramite social e mailing list, con la pubblicazione di "bollettini" periodici su tali tematiche, tramite consulenza gratuite a lavoratori e organizzazioni sindacali e politiche di classe, tramite partecipazioni a manifestazioni e incontri su salute e sicurezza,

A partire dal 2015 sono iscritto a Medicina Democratica, Movimento di lotta per la salute.

# Ringraziamenti

Si ringrazia per il prezioso lavoro di cucitura e elaborazione del testo **Elisa Bianchini di USB Viterbo e tutta la federazione di Viterbo di USB** per aver creduto, sostenuto e perseverato nella realizzazione di tale lavoro.

Si ringraziano per i contributi e gli approfondimenti tecnici e normativi **Bartolo Mancuso, Simone Selmi e Marco Spezia**.

Un ringraziamento speciale a **Luca Paolucci**, senza le sue idee e la sua collaborazione continua questo libro non sarebbe mai diventato realtà.







