

La normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

a. L'evoluzione storica

L'evoluzione della normativa in tema di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro comprende un arco temporale assai vasto, coincidendo, nella sua accezione più ampia, con la nascita stessa della legislazione sociale di tutela dei lavoratori dipendenti e, quindi, con la rivoluzione industriale. Le prime norme di limitazione dell'orario di lavoro e di tutela delle c.d. mezza-forze, ovvero di donne e fanciulli, avevano, infatti, nell'800, un chiaro intento di salvaguardia della salute di questi soggetti in un'ottica di interesse pubblico alla sanità e salute.

Ai nostri fini, tuttavia, occorre distinguere la normativa che riguarda la salute del lavoratore da quella che riguarda la sua sicurezza, tenendo presente che si tratta di una distinzione meramente convenzionale posto che la finalità ultima di entrambe le normative è sempre la medesima. Nel corso degli anni, infatti, si è inteso distinguere i rischi propri dell'attività industriale (come gli infortuni sul lavoro) dagli altri rischi derivanti dall'organizzazione del lavoro (come, ad esempio, l'orario di lavoro). Questo "distinguo" si è creato sulla base dell'assunto che l'infortunio sia connesso al lavoro industriale. La presunta impossibilità di affrancare il lavoro in fabbrica dall'infortunio, ha dato origine da una parte alle assicurazioni sociali, dall'altra ad un – almeno iniziale - disinteresse del legislatore all'attività di prevenzione degli infortuni stessi (attività evidentemente inutile se si ragiona partendo dall'ineliminabilità di essi).

L'abbandono del modello liberista più rigoroso ha fatto maturare nel '900, nel solco di ideologie diverse e con diversi fini, un'idea di sicurezza sul luogo di lavoro che è penetrata nell'ordinamento lavoristico e che ha acquisito posizioni di sempre maggior rilievo.

Ciò di cui si tratterà in queste pagine è relativo, quindi, al solo diritto c.d. prevenzionistico: l'insieme di quelle disposizioni normative che pongono in capo ai datori di lavoro un "obbligo di sicurezza" nei confronti dei lavoratori.

b. La Costituzione e il Codice Civile

Se anche si può affermare che con l'art.2087 del c.c. (= codice civile) del 1942 si introduce nell'ordinamento il moderno concetto di obbligo di sicurezza che grava in capo al datore di lavoro, occorre tuttavia continuare il nostro excursus storico per poter comprendere l'attuale sistema normativo di sicurezza. L'art. 2087,

Art.2087. Tutela delle condizioni

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.

infatti, va inserito nel contesto storico nel quale nasce. La disposizione, alla sua origine, aveva una chiara finalità pubblicistica: siamo nel periodo nel quale lo Stato esercita il controllo sull'indirizzo della produzione e degli scambi in relazione all'interesse unitario dell'economia nazionale (art.2085 c.c.), l'imprenditore deve uniformarsi ai principi dell'ordinamento corporativo (art.2088 c.c.) ed il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale (art.2104 c.c.). In questo contesto la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore non rappresenta tanto il diritto del lavoratore alla salvaguardia della propria salute quanto l'interesse dello Stato alla salute del suddito quale possibile soldato (in una visione tragicamente obsoleta delle forze armate).

Con l'entrata in vigore della Costituzione (1948) la salute del cittadino trova – nel contesto di una nuova visione della persona – uno spazio proprio. L'art. 32 Cost., infatti, prevede che

Art. 32 (Costituzione)

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.[...]

La disposizione, peraltro, inizialmente – come è successo per altre disposizioni costituzionali – viene letta in modo riduttivo: si pone in rilievo soprattutto l'interesse della collettività ed il “fondamentale diritto del cittadino alla salute” è letto come una finalità che si deve porre lo Stato. Sarà solo nella metà degli anni '70 che la disposizione comincerà ad essere letta come norma che pone un diritto soggettivo alla salute. Che vuol dire, in altri termini, la possibilità per il singolo individuo di vedere riconosciuto anche nei rapporti interprivati (contrattuali o non contrattuali) un diritto alla salute in sé inteso. Per comprendere meglio il significato anche pratico di questo passaggio essenziale, occorre effettuare una digressione nel campo civilistico.

Il codice civile prevede che i danni causati da un soggetto ad un altro vadano risarciti considerando il c.d. **lucro cessante** ed il **danno emergente** (artt. 2056 e 1223). Ovvero, nell'ipotesi di un incidente stradale, la lesione causata ad una parte per colpa dell'altra, andrà risarcita considerando sia le spese “vive”, quelle effettuate per curarsi, nonché per riparare il mezzo incidentato, etc. sia il mancato guadagno sofferto dal soggetto che, per tutto il periodo necessario a ristabilirsi, non ha potuto lavorare. Se poi la lesione causata è permanente, occorrerà prendere in considerazione anche l'incidenza di tale lesione sulla capacità lavorativa futura. A queste poste di danno si dovrà aggiungere il **danno morale** (c.d. *pretium doloris*) che sorge quando l'evento integra una fattispecie di reato. Il risarcimento così effettuato, tuttavia, non considera né il danno alla salute di per sé (cioè scollegato a quelle che sono le conseguenze ulteriori), né le conseguenze non riconducibili ad un **valore economico** (a causa dell'invalidità contratta il soggetto potrebbe non poter condurre più la vita fatta fino ad allora: quanto vale non poter più andare in palestra o fare musica o fare shopping con le amiche al mercato?). Nella seconda metà degli anni '70, la giurisprudenza di merito comincia a valutare il danno all'integrità fisica come risarcibile di per sé, interpretando l'art.32 Cost. come disposizione applicabile anche nei rapporti interprivati e, quindi, ritenendo la salute un diritto soggettivo perfetto da risarcire in ogni caso di lesione. Questa interpretazione verrà successivamente suggellata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n.184 del 1986.

Le suggestioni della dottrina che hanno portato a questi risultati sul piano civilistico sono state non meno importanti sul piano dell'interpretazione della salute quale interesse pubblico.

La nuova lettura dell'art.32, infatti, si riflette anche sul legislatore, che nel 1978, con la legge 833, vara il nuovo Servizio Sanitario Nazionale.

Uno dei cardini della riforma sanitaria fa perno proprio **sul diritto del cittadino alla salute** e non sul diritto alla cura della malattia

La diversa prospettiva consente di considerare gli aspetti di **prevenzione come parte integrante e fondamentale del diritto alla salute**

Al SSN sono demandati, oltre ai classici compiti di sanità ed igiene pubblica, anche **il controllo e il monitoraggio dell'ambiente** in generale e della **salubrità delle condizioni di lavoro in particolare**

La fonte primaria attuale del nostro sistema prevenzionistico risiede, dunque, nell'art.32 della Cost. Ma, come si è appena visto, tale lettura è pienamente efficace solo dalla fine degli anni '70. Fino ad allora il sistema si basava fondamentalmente sull'art.2087 e sui dpr 27 aprile 1955, n.547, in materia di prevenzione degli infortuni e dpr 19 marzo 1956, n.303, in materia di igiene del lavoro (n.d.r. ancora oggi vigenti e solo parzialmente abrogati).

L'art.2087, in particolare, rappresentava – e rappresenta tutt'ora – **principio generale e norma di chiusura della legislazione prevenzionistica**

- a) Principio generale in quanto pone, nell'ambito del sinallagma (n.d.r. dal greco scambio, rapporto di reciproca implicazione) contrattuale del rapporto di lavoro un obbligo di sicurezza in capo al datore, che si qualifica giuridicamente quale obbligazione principale (e non meramente accessoria)
- b) Norma di chiusura in quanto norma che, imponendo di adottare tutte le misure “necessarie”, demanda al giudice di accertare caso per caso e sempre in adeguamento con l'evoluzione tecnologica, l'ottemperamento dell'obbligo. Proprio per tale ultima caratteristica, che non indica quale siano in concreto le misure da attuare, ma impone un comportamento adeguato ai tempi, la norma è rimasta attuale e non può subire l'obsolescenza alla quale sono destinate quelle disposizioni che abbiano previsioni legate alla scienza ed esperienza del momento storico nel quale vengono scritte. Per contro occorre individuare, in via interpretativa, quale debba essere, in concreto, il comportamento imposto dalla norma al datore. Senza tale individuazione, infatti, la norma potrebbe significare che ogniquale volta vi sia un infortunio, il datore sia da considerare inadempiente, e questo porterebbe a far perdere di significato la norma stessa risolvendosi in una ipotesi di responsabilità oggettiva. L'articolo è stato quindi interpretato nel senso di imporre al datore di adottare le misure che rispecchiano la **massima sicurezza tecnologicamente possibile**.
 - 1) Con tale locuzione, innanzitutto, si esclude l'obbligo di fare tutto quanto sia teoricamente possibile secondo la miglior scienza ed esperienza del momento storico. Un obbligo di questo genere, infatti, renderebbe impossibile, il più delle volte, l'adempimento corretto dell'obbligazione stessa, in quanto implicherebbe l'adozione di misure non praticamente possibili, posto che tra la conoscenza scientifica e la disponibilità tecnologica (la possibilità di reperire sul mercato la scoperta/invenzione) può intercorrere un notevole lasso di tempo.
 - 2) In secondo luogo si esclude l'interpretazione minimalista, che vuole siano prese tutte le misure possibili in relazione alla situazione – anche economica - del singolo imprenditore. Il che consentirebbe, per ipotesi, all'impresa decotta, di non adottare alcuna misura che comporti una spesa o che incida in qualche modo sui costi di produzione. Tale interpretazione porrebbe la disposizione in conflitto con le disposizioni costituzionali, in quanto il diritto alla salute è sempre considerato prioritario al diritto all'iniziativa economico privata.

Occorre sottolineare, poi, che l'ampiezza della disposizione ha consentito, alla giurisprudenza più recente, di leggere

L'art.2087 come una **norma di verifica** della legittimità della stessa **organizzazione del lavoro**

Cosa che, nella pratica, significa che l'obbligo del datore non è adempiuto con il semplice rispetto formale della normativa antinfortunistica, ma implica un'attenzione nell'organizzazione del lavoro alla salute del lavoratore; dunque anche ciò che è consentito dalla legge, se importa dei rischi per il lavoratore, dovrà essere posto in essere solo se non è possibile fare altrimenti.

La tutela del lavoratore posta dall'art.2087, riguarda anche la sua “personalità morale”

Anche se la disposizione utilizza un linguaggio che appare oggi desueto, la sua portata giuridica rimane interamente valida ed importante. La tutela, in questo modo, non si limita all'integrità fisica del lavoratore, ma riguarda anche quegli aspetti che non rientrano in esso, come la personalità del soggetto e la sua libertà sessuale.

Il limite della norma è nel suo permanere sul piano del rapporto individuale: la tutela preventiva che esplica è di fatto legata alla funzione deterrente della responsabilità. Teoricamente in forza di tale articolo potrebbero essere esercitate delle azioni inibitorie, ma la tipica disparità di forza sul piano contrattuale, ne ha sempre limitato l'uso. Per lungo tempo il sindacato, che trova la sua forza proprio nella non "ricattabilità" sul piano individuale, non ha potuto svolgere un'azione efficace sul piano della sicurezza: da una parte per la debole presenza a livello aziendale, dall'altra perché i bassi livelli salariali inducevano a "monetizzare" il rischio, piuttosto che ad eliminarlo.

c. L'art.9 dello Statuto dei lavoratori e il percorso della legislazione comunitaria

Il livello di attenzione del sindacato rispetto ai temi della sicurezza cambia con il miglioramento delle condizioni salariali e con l'introduzione dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970, n.300). In quest'ultima legge, l'art.9 dispone:

Art.9 Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica

Il sindacato comincia, dunque, ad acquisire una posizione attiva nel campo della sicurezza sul lavoro: non solo ha un diritto al controllo, ma può avere anche funzione propositiva.

Ma la svolta decisiva che rende il ruolo del sindacato e dei lavoratori momento attivo necessario per l'adempimento dell'obbligo di sicurezza gravante in capo al datore di lavoro, è dato dalla legislazione comunitaria.

Dalla tragedia avvenuta nella miniera Belga di Martinelle (ancora esisteva solo la CECA – Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio), la comunità ha preso in considerazione l'aspetto della sicurezza sul lavoro. Per molti anni, tuttavia, questa attenzione non si è tradotta in atti concreti. Ma la stessa necessità di un mercato comune omogeneo, richiedeva che ogni singolo Stato avesse una legislazione che non consentisse alle imprese di produrre a costi inferiori rispetto agli altri Stati, a scapito della sicurezza delle persone. Vengono quindi emanate direttive volte a determinare una soglia minima di sicurezza dei macchinari e degli impianti (vedi in allegato la gerarchia delle fonti del diritto).

L'evoluzione arriva all'emanazione della direttiva quadro 391 del 1989 in materia di sicurezza sul lavoro, cui faranno seguito numerose direttive-figlie relative a specifici rischi lavorativi.

La direttiva risolve diversi problemi che si erano posti nell'applicazione delle normative nazionali, conferma e rafforza principi che abbiamo già visto, quale il concetto di sicurezza legato all'organizzazione stessa del lavoro, ma soprattutto introduce una nuova visione del sistema di prevenzione: l'informazione e la formazione mirata alla sicurezza (n.d.r. il datore di lavoro deve provvedere e assicurare che sia attuata), quali elementi principali nella prevenzione

d. Il d.lgs.626 del 1994

Il d.lgs.626 del 1994 dà attuazione alla direttiva 391 del 1989 e numerose altre. E' stato modificato ed integrato dal d.lgs.242 del 1996 nonché dal d.lgs. 66 del 2000. La normativa trova piena applicazione solo dal 1997.

1. Il campo di applicazione

Il decreto riguarda *tutti i settori di attività privati o pubblici*.
Limitazioni sono previste per i lavoratori a domicilio e per i portieri, ai quali il decreto si applica solo quando sia espressamente previsto.

Nei riguardi di particolari settori le norme si applicano tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio. Così è per le forze armate e di polizia, la protezione civile, le strutture giudiziarie, penitenziarie e di ordine e sicurezza pubblica. Tra i servizi particolari previsti dal comma 2 dell'art.1 è ricompresa l'università, gli istituti di istruzione universitaria e gli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado.

Nel corpo della normativa viene spesso fatto riferimento all'impresa ed alla struttura imprenditoriale. Da questo dato lessicale è stato evinto, da alcuni, l'applicabilità piena della norma solo alle strutture industriali. In realtà, come è stato chiarito anche dalle modifiche introdotte successivamente, si tratta di un utilizzo improprio dei termini: è certo che il modello preso a riferimento sia l'impresa di dimensioni medio grandi, ma il campo di applicazione resta quello generale. La conferma di ciò si trova sia direttamente nelle indicazioni ministeriali relative all'applicazione del decreto agli studi professionali che abbiano alle proprie dipendenze dei lavoratori sia indirettamente dal fatto che l'art.2 esclude esplicitamente dalla definizione di lavoratore gli addetti ai lavori domestici e familiari

2. I soggetti protetti

La direttiva comunitaria individuava i soggetti protetti in modo più generico – e quindi più ampio – di quanto non faccia la normativa di recepimento. Infatti la normativa comunitaria prevedeva che per lavoratore dovesse intendersi “qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti, gli apprendisti, ad esclusione dei domestici”, mentre il decreto 626, che evidentemente tiene conto della disciplina previgente, individua il lavoratore in modo più articolato e meno esteso. In effetti, oltre all'esclusione dei collaboratori familiari, previsto anche dalla direttiva, viene limitata l'applicazione nei confronti dei lavoratori a domicilio e dei portieri.

Vi sono poi, tra i **soggetti assimilati ai lavoratori subordinati**,

- ❖ i soci lavoratori di cooperative o di società anche di fatto, sempreché prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi;
- ❖ coloro che usufruiscono dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria o professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o perfezionare le loro scelte professionali;
- ❖ **gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari**, nonché i partecipanti a corsi di formazione professionale **nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici**

Il decreto MURST 5 agosto 1998, n.363, ha dettato il “Regolamento relativo all'applicazione del d.lgs.626/1994 nell'ambito dell'Università”. In base a detto regolamento

“Si considera per lavoratore anche quello non organicamente strutturato e quello degli enti convenzionati, sia pubblici che privati, che svolge l'attività presso le strutture dell'Università, salva diversa determinazione convenzionalmente concordata, nonché **gli studenti dei corsi universitari**, i dottorandi, gli specializzandi, i tirocinanti, i borsisti e i soggetti ad essi equiparati, **quando frequentino laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione.**”

“Sono considerati **laboratori**, i luoghi o gli ambienti in cui si svolgono attività didattiche o di ricerca o di servizio che comportano l'uso di macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro, di impianti, di prototipi o di altri mezzi tecnici, ovvero di agenti chimici, fisici o biologici. Sono considerati laboratori, altresì, le biblioteche, i luoghi o gli ambienti ove si svolgono attività al di fuori dell'area edificata della sede quali ad esempio campagne archeologiche, geologiche, marittime e di rilevamento architettonico, urbanistico, ambientale.”

3. *Il datore di lavoro*

E' considerato tale colui il quale sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, ovvero il soggetto che ha la responsabilità dell'impresa, individuando tale soggetto in chi detiene i poteri decisionali e di spesa. Nell'ambito delle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione. (n.d.r. All'Università degli Studi di Ferrara, con recepimento del decreto MURST 363/98, il datore di lavoro è il Rettore).

4. *Le linee guida sulla sicurezza ed i soggetti coinvolti*

Il sistema prevenzionistico che è sorto dalla normativa comunitaria si fonda su alcuni fattori ritenuti essenziali. Innanzitutto sul fattore conoscenza; in secondo luogo sul fattore collaborazione tra i soggetti; in terzo luogo sulle limitazioni dei fattori di rischio.

4.a *Il fattore conoscenza*

La conoscenza dell'esistenza di un pericolo è il primo modo di neutralizzare il pericolo stesso. Su questa base la normativa richiede al datore di lavoro, come prima cosa, di individuare e valutare i rischi per la salute e la sicurezza. Questa valutazione si deve concretizzare in un documento che contenga la valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione, il programma di aggiornamento delle misure di protezione. Sempre sulla base del fattore conoscenza è previsto che i lavoratori o i loro rappresentanti, in relazione alle questioni riguardanti la sicurezza e salute, siano informati, formati, consultati e coinvolti; infine è previsto che siano fornite ai lavoratori “istruzioni adeguate”.

4.b *Il fattore collaborazione*

Per avere la massima sicurezza possibile è necessario che tutte le parti interessate siano attivamente coinvolte ed interessate. Per questo motivo la legislazione prevede una molteplicità di soggetti coinvolti e attribuisce dei doveri anche in capo ai lavoratori che, tradizionalmente, sono sempre stati considerati solo titolari di un diritto alla sicurezza. In quest'ottica, dunque, il datore di lavoro è affiancato da soggetti che hanno – o alle quali vengono attribuite - delle particolari competenze:

- a) **il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;**
- b) **gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;**
- c) **il medico competente.**

D'altra parte i lavoratori eleggono o designano **il rappresentante per la sicurezza** e, ognuno di essi ha l'obbligo giuridico

- di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, nonché di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro
- non solo devono osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite, nonché utilizzare in modo appropriato macchinari e dispositivi di sicurezza etc., ma devono anche segnalare immediatamente al datore di lavoro, o a chi per lui, le deficienze dei macchinari di lavoro e dei dispositivi antinfortunistici, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

Una figura particolare è rappresentata dal “medico competente”, che svolge la sorveglianza sanitaria (quando è prevista), e che consiste in accertamenti preventivi e accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alle mansioni.

I dati raccolti dal medico competente vengono comunicati alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi (previste dalla legge), ma in forma collettiva ed anonima fornendo anche indicazione sul significato di questi risultati. Alcuni dubbi sono stati sollevati in dottrina sulla opportunità, prevista dalla legge, che il medico sia un dipendente del datore di lavoro (art.17, comma 5, lett.c), così come sia il datore di lavoro a poter scegliere i medici specialisti della cui collaborazione il medico competente richieda di avvalersi (art.17, comma 2). Tali dubbi di opportunità sorgono anche dalla previsione dell’art.5 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) che ha demandato alle strutture sanitarie pubbliche tutti gli accertamenti sanitari, sottraendoli agli accertamenti del datore di lavoro per garantire l’imparzialità del controllo medico.

In tema di accertamenti sanitari è bene ricordare che il testo unico 309 del 1990 prevede l’effettuazione di accertamenti periodici “di assenza di tossicodipendenza” per i lavoratori “destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi” (dette mansioni sono individuate da un decreto del Ministro del lavoro); la legge n.135 del 1990 vieta “ai datori di lavoro, pubblici e privati, lo svolgimento di indagini volte ad accertare nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l’instaurazione di un rapporto di lavoro l’esistenza di uno stato di sieropositività”, salvo che l’assenza di sieropositività sia condizione per l’espletamento di attività che comportino rischi per la salute di terzi (Corte Cost. n.218 del 1994).

4.c Limitazione dei fattori di rischio

Oltre al dovere generale già previsto dall’art.2087 c.c. e ripreso dal d.lgs. 626/94 (“eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico...”, art.3, comma 1, lett.b), e oltre ai doveri, che potremmo considerare di buon senso, di sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso, un dovere generale esplicitato dalla normativa (peraltro già precedentemente individuato dalla giurisprudenza) è quello di organizzare i fattori produttivi e le risorse umane in modo da ridurre i rischi e le esposizioni al rischio. In concreto tale obbligo significa che non è sufficiente che il datore predisponga i mezzi di prevenzione tecnologicamente disponibili per ottemperare all’obbligazione di sicurezza. Occorre anche che abbia fatto il possibile sul campo dell’organizzazione produttiva per limitare i rischi. Deve, dunque, limitare al minimo il numero delle persone esposte ai rischi; deve ruotare i lavoratori che sono esposti a fonti di rischio da esposizione prolungata, etc.

Altra misura generale di prevenzione è preferire i mezzi di protezione collettiva a quelli individuali.

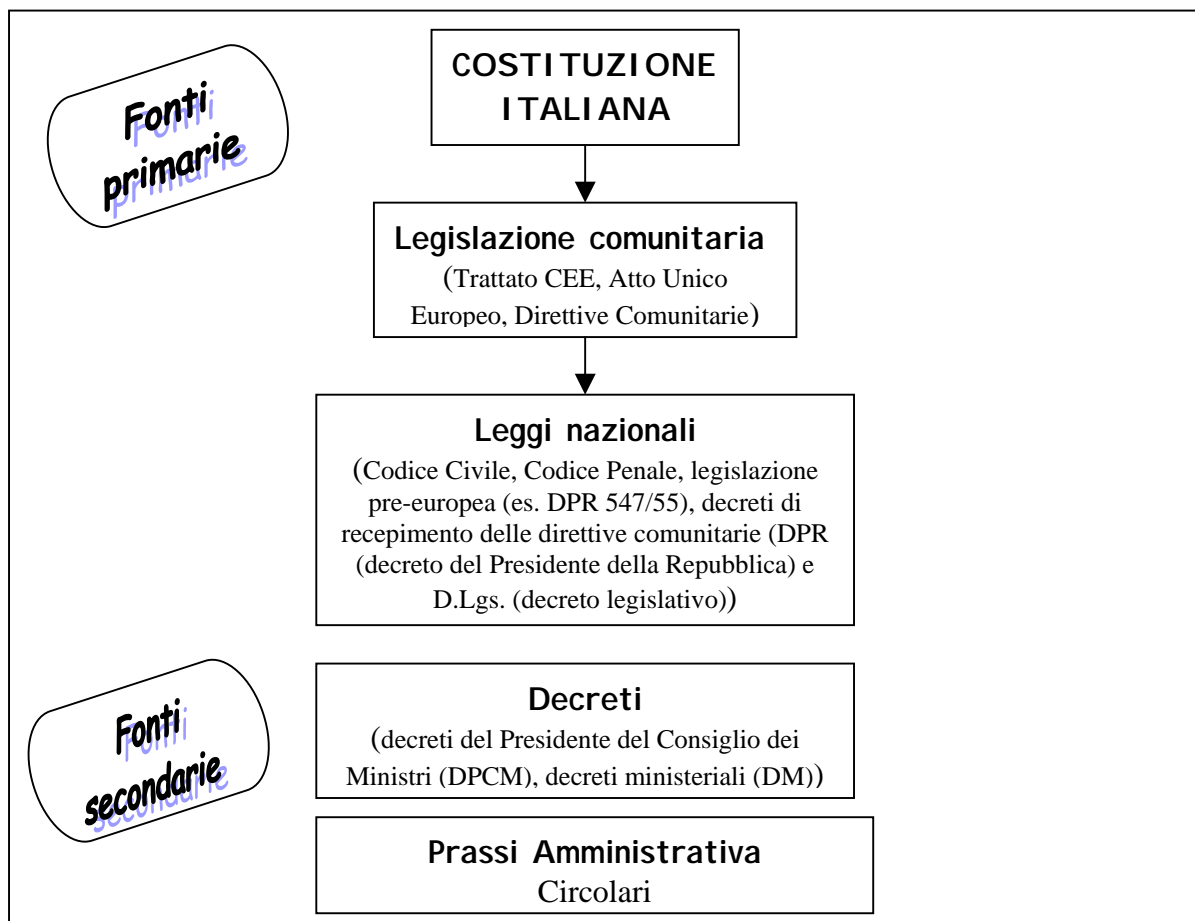
e. La normativa specifica

La nostra carrellata sulle linee generali della normativa prevenzionistica può concludersi ricordando gli atti normativi relativi a settori oggetto particolari disposizioni. Come si è precedentemente ricordato, il d.lgs. 626/1994, attua la direttiva quadro 391 del 1989 ed alcune delle direttive particolari emanate in conseguenza della direttiva quadro. In particolare la normativa comunitaria si è occupata di

- ❖ prescrizioni minime di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (89/654/CEE – recepita dal d.lgs. 626/1994)
- ❖ requisiti minimi di sicurezza e di salute per l’uso di attrezzature di lavoro (89/655/CEE; 95/63/CEE – 626/1994 e d.lgs.359 del 1999)

- ❖ prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte dei lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro (89/656/CEE – 626/1994)
- ❖ prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi che comportano rischi dorso-lombari (90/269/CEE – 626/1994)
- ❖ prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (90/270/CEE – 626/1994)
- ❖ protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro (90/394/CEE; 97/42/CE; 99/38/CE – 626/1994 e d.lgs.66 del 2000)
- ❖ protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti biologici durante il lavoro (90/679/CE; 93/88/CE – 626/1994)
- ❖ Miglioramento della sicurezza per i lavoratori con contratto a termine o temporaneo (91/383/CEE)
- ❖ Prescrizioni minime da attuare nei cantieri temporanei o mobili (92/57/CEE – d.lgs.494 del 1996)
- ❖ Segnaletica di sicurezza (92/58/CEE – d.lgs.493 del 1996)
- ❖ Miglioramento della sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (92/85/CEE)
- ❖ Miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori delle industrie estrattive per trivellazione (92/91/CEE)
- ❖ Miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori delle industrie estrattive a cielo aperto e sotterranee (92/104/CEE)
- ❖ Prescrizioni minime di sicurezza e salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca (93/103/CEE – recepita d.lgs. n.298 del 1999, d.lgs.271 del 1999 per le navi mercantili da pesca nazionali e d.lgs.272 del 1999 per le operazioni e servizi portuali)
- ❖ Radiazioni ionizzanti (80/836/EURATOM; 84/467/EURATOM; 84/466/EURATOM; 89/918/EURATOM; 90/641/EURATOM; 92/3/EURATOM; 96/29/EURATOM – rec. D.lgs.n.230 del 1995, d.lgs. 187 del 2000; d.lgs.241 del 2000).

Allegato – La gerarchia delle fonti del diritto



Riassumendo (cosa bisogna sapere dopo aver studiato)		SAPERE	SAPER FARE	SAPER ESSERE
1	L'importanza dell'evoluzione storico-giuridica nell'interpretazione dell' art.2087 del codice civile e dell' art.32 della Costituzione Italiana in tema di sicurezza e salute dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La normativa italiana precedente gli anni '70: dpr 27 aprile 1955, n.547 , in materia di prevenzione degli infortuni e dpr 19 marzo 1956, n.303 , in materia di igiene del lavoro (ancora vigenti e solo parzialmente abrogate)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	L'attenzione del sindacato ai temi della sicurezza sul lavoro (art.9 Statuto dei Lavoratori): il ruolo attivo (di controllo e propositivo) dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Il D.Lgs. 626/94: campo di applicazione, soggetti protetti, definizione di datore di lavoro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La definizione di lavoratore, ai sensi del d.lgs. 626/94 e d. MURST 363/9, e i suoi principali obblighi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Le linee guida sulla sicurezza tracciate dal d.lgs. 626/94: la valutazione del rischio, l'importanza dell'informazione-formazione, la collaborazione tra i soggetti coinvolti, la limitazione dei rischi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Altri concetti da ricordare				
7	Il panorama giuridico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>