

# **SICUREZZA E SALUTE IN OSPEDALE**

Dal D.Lgs. 626/94 al D.Lgs. 81/08

a cura di  
G. Rallo, C. Rizzo, G. Seroni

Edizioni S.I.O.P. - Buccheri la Ferla Fatebenefratelli - Palermo

Stampato nel mese di Ottobre 2008

per conto di S.I.O.P. presso la Tipografia Sicilgrafica -Palermo

Proprietà riservata S.I.O.P. di Palermo:

È proibito l'uso non autorizzato di singole parti del presente lavoro.

*Che cosa è il bene?  
La conoscenza della realtà.*

*E il male?  
L'ignoranza.*

*Seneca*

Nel volume “Sicurezza e salute in Ospedale” abbiamo dedicato poche pagine alla legislazione vigente sino a Settembre 2007 essendo convinti che il legislatore avrebbe realizzato in tempi brevi il tanto atteso testo unico.

Queste brevi note hanno lo scopo di far conoscere le nuove norme, restando inalterato e condivisibile, come mezzo di formazione, quanto già scritto in precedenza sui modi di realizzare attività lavorativa priva di pericolo per la salute dei lavoratori e l’igiene degli ambienti di lavoro.

G. Rallo, C. Rizzo, G. Seroni

Palermo 15\10\2008

## GLI AUTORI

**Giuseppe Rallo.** È specialista in Medicina legale e delle assicurazioni ed ha conseguito due master nella materia. Consulente in materia Previdenziale presso tribunali di Marsala e Palermo, è dipendente dal 1994 dell'Ospedale Buccheri La Ferla con la qualifica di Dirigente di I Livello. Dal 2001 è incaricato del Servizio di Medicina Legale dell'Ospedale Buccheri La Ferla ed in tale qualità partecipa alle attività di consulente di medicina del lavoro.

**Calogero Rizzo.** Specialista in medicina del Lavoro, Gerontologia e Geriatria, ha frequentato un corso di perfezionamento in Igiene pratica presso l'Università di Firenze. Fino al 2005 è stato dipendente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale quale dirigente medico legale di II livello con l'incarico di coordinatore sanitario della Regione Sicilia. Ha insegnato presso la scuola di specializzazione in medicina legale e delle assicurazioni dell'Università degli Studi di Palermo la materia "Assicurazioni sociali delle forme gestite dall'INPS" fino all'anno accademico 2004/2005.

Dal 1997 è consulente per la medicina del lavoro presso l'Ospedale Buccheri la Ferla - Fatebenefratelli.

**Giampiero Seroni.** È Specialista in Igiene e Medicina Preventiva con Orientamento in Direzione Ospedaliera, in Anestesia e Rianimazione, in terapia Antalgica ed è esperto in Medicina Iperbarica. Presta servizio presso l'Ospedale Buccheri La Ferla Fatebenefratelli in qualità di Direttore Sanitario dal 1988. Responsabile Sanitario della Società Siciliana di Medicina Subacquea ed Iperbarica, ha svolto servizio presso centri di Partinico, Lipari, Ustica e Lampedusa. È stato docente del corso regionale per tecnici di impianti iperbarici. Dal 1997 è professore a contratto della Scuola di Specializzazione in medicina preventiva dell'Università degli Studi di Palermo. Ha partecipato al concorso Manageriale per dirigenti sanitari ed amministrativi organizzato dal FOR.MAS. nel biennio 1999-2000. Ha partecipato al corso di formazione manageriale per direttore sanitario ed amministrativo di azienda sanitaria nell'anno 2005.

## Introduzione

Dalla letteratura si evince che il 35% dei lavoratori nel corso della loro attività va incontro ad infortunio e che di questi il 2% è un infortunio mortale.

Fino al 1994 anno in cui è stata pubblicata la legge 626, tale percentuale era inferiore se riferita ai lavoratori dell'Inghilterra o della Danimarca, paesi in cui la spesa per la formazione è sempre stata superiore a quella italiana e in cui le applicazioni di legge relative alla prevenzione sono state realizzate con razionalità attribuendo attività confacenti ed in grado di consentire lavoro proficuo e senza usura a soggetti presentanti riduzioni della capacità lavorativa o con handicap. Dopo tale data si è verificato un equilibrio di comportamenti tra i vari paesi d'Europa in conseguenza del recepimento delle direttive comunitarie riguardanti sicurezza e salute dei lavoratori .

<b>DIRETTIVE COMUNITARIE RIGUARDANTI IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI</b>	
89/391 CEE	90/394 CEE
89/654 CEE	90/679 CEE
89/655 CEE	93/88 CEE
89/656 CEE	95/63 CEE
90/269/ CEE	97/42 CEE
90/270 CEE	98/24 CEE
	99/42 CEE

Negli ultimi anni invece si è avuta un'inversione della tendenza ed in Italia sono stati statisticati in media per anno 90.000 infortuni di cui l'1,4% mortali.

La maggior parte degli eventi ha interessato l'industria, meno l'agricoltura con valori scarsamente significativi nel terziario.

I soggetti vittime d'infortunio nella maggior parte sono lavoratori precari anche se provvisti di adeguata formazione: l'incidente si verifica quando vengono meno le garanzie preventive o diminuisce l'attenzione o si aumenta il ritmo produttivo nel tentativo di mantenere

il posto di lavoro.

Di fronte ai fatti accennati i mass media hanno parlato di “bilancio di guerra” di omicidi bianchi e hanno richiesto l'intervento legislativo ritenendolo necessario ed indifferibile.

Dal 15 maggio 2008 è in vigore il decreto legislativo con il quale si riordina la disciplina per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

È utile, anche ad integrazione delle notizie fornite nel volume base, ripercorrere l'iter ricordando che nel 1978, con l'art.24 della legge 833, il governo veniva delegato ad emanare entro un anno un testo unico in materia di sicurezza del lavoro e che tale delega mai esercitata venne ripresa con l'art .3 della legge 229 del 29\7\2003.

L'ulteriore non utilizzo ha portato alla legge 123\2007 nella quale venivano previste tanto la riorganizzazione delle norme riguardanti salute e sicurezza nei posti di lavoro quanto l'armonizzazione di tutte le leggi vigenti in materia.

Con il decreto legislativo 81\2008 promulgato in anticipo sui tempi fissati dalla legge delega 123 del 3\8\2007 si è raggiunto l'obiettivo della semplificazione pur migliorando il sistema di controllo e introducendo un razionale sistema di erogazione delle sanzioni .

## **IL DECRETO LEGISLATIVO 81/08**

Il decreto legislativo che si compone di 13 titoli e degli allegati relativi, è coerente con la legge quadro comunitaria 89\391 ed è il frutto della collaborazione costante tra Stato, Regioni e Province autonome come previsto dall'articolo 117 della Costituzione modificato dalla legge costituzionale 18\10\2001. n.3.

Caratterizzano questo decreto legislativo una definizione di lavoratore diversa da quella della legge 626, la previsione di un diverso raccordo tra gli organi di controllo, l'obbligo per il datore di lavoro di considerare tutti i rischi, la previsione di sanzioni più aspre, l'indicazione al rispetto dei principi della disciplina della privacy.

Nell'art. 2 si coglie la diversa definizione di lavoratore cioè di un soggetto che indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa subordinata continua o a tempo determinato presso il proprio domicilio nell'ipotesi di lavoro decentrato o in ufficio . È evidente che il legislatore ha tenuto conto della legge Biagi e di tipologie di lavoro che prima della 626 avevano una limitata tutela.

Vengono esclusi dalla tutela della legge 81\2008 i dipendenti della pubblica amministrazione con funzione e attività diverse per i quali è prevista una successiva armonizzazione (vigili del fuoco, protezione civile, strutture giudiziarie, dipendenti di società pubbliche di trasporto aeree e navali, forze di polizia).

## **LE NUOVE NORME: PROGRAMMAZIONE E VIGILANZA NELLA GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

Una novità prevista dalla legge 81\2008 è il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 5) che presieduta, dal Ministero della Salute e costituita da rappresentanti dei ministeri della Salute, del lavoro, dell'Interno, delle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano e con funzione consultiva, da rappresentanti dell'INAIL, dell'Ispesl e dell'Ipsema ha i seguenti compiti:

- stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori
- definire la programmazione annuale di vigilanza tenendo conto dell'indicazione pervenuta dai comitati regionali e dalle sedi comunitarie.
- programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale
- garantire lo scambio di informazione tra i soggetti istituzionali
- individuare i temi di studio circa la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori .

Il comma 6 della disposizione istitutiva stabilisce in modo chiaro ed inequivocabile che ai componenti di questo Comitato non spetta alcun compenso.

Ai comitati di indirizzo di cui sopra si correla la commissione consultiva per la sicurezza sul lavoro la cui funzione e composizione è descritta nell'art 6. Tale commissione in carica per 5 anni e con funzione consultiva in relazione ai problemi individuati dal Comitato di cui all'art. 5 deve, entro il 2010, elaborare procedure standard di effettuazione delle valutazioni dei rischi nelle piccole aziende. Infine vengono riconfermati i comitati regionali di coordinamento già presenti nella legge 626 e nel Dpcm del 21\1\2007 emanato ai sensi dell'art. 4 della legge 123\2007. Tali comitati costituiti presso ogni regione e provincia autonoma ricevono indicazioni dai Ministeri della Salute e del Lavoro e svolgono i compiti di programmazione e vigilanza.

Il comitato presieduto dal Presidente della Giunta Regionale o da assessore da lui delegato, è composto dagli assessori competenti dai rappresentanti delle ASL, dell'agenzia Regionale per la protezione ambientale, degli ispettorati dei vigili del fuoco, delle agenzie territoriali

dell'ISPEL, dell'INAIL, dell'IPSEMA, dell'INPS dell'ANCI, degli uffici di Sanità aerea e marittima, ed è integrato da rappresentanti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti dei lavoratori di nomina sindacali. Si riunisce almeno ogni tre mesi ed ha il compito:

- 1) di definire le attività di promozione e le azioni di prevenzioni
- 2) di esprimere parere sui piani elaborati dalla commissione di cui all'art.5
- 3) di validare la buona prassi in materia di igiene e salute nel lavoro.

L'articolo 8 della legge 81\08 stabilisce che con il coinvolgimento dei ministeri del lavoro, della Sanità, dell'Interno e la partecipazione attiva dell'INAIL IPSEMA e ISPEL si costituisce il coordinamento informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINS) con finalità di fornire dati utili alla programmazione, alla partecipazione ed alla valutazione dell'attività di prevenzione e di orientamento per le attività di vigilanza .

La gestione tecnica del SINS è affidata all'INAIL che è titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30\6\2003 n.196.

Per quanto attiene la vigilanza l'art .13 conferma l'art. 23 della legge 626 stabilendo l'attivazione delle competenze ispettive primarie dell'ASL competente per il territorio e per quanto di specifica competenza del Corpo Nazionale dei vigili del fuoco ferme restando le specifiche attribuzioni degli Ispettori del Ministero del lavoro. Il comma 3 dell'art.13 precisa che in materia di salute in attesa di un complessivo riordino delle disposizioni attualmente vigenti sono confermate le attribuzioni delle competenze attuali in ambito di lavori portuali, aereo portuali, o relative alle attività delle forze armate o di polizia o dei vigili del fuoco.

## **LA LEGGE 81\08 E LE MODALITÀ DI PREVENZIONE**

L'art. 15 che ricalca l'articolo 3 della legge 626 a sua volta ispirata dalle direttive comunitarie 89\391 indica le misure generali di tutela che possono essere così sintetizzate:

- a) la tutela del lavoratore deve tenere conto di tutti i rischi.
- b) il controllo sanitario deve essere esteso non solo al rischio specifico.
- c) al lavoratore riconosciuto non idoneo deve essere garantita altra destinazione occupazionale.
- d) va mantenuto alto il livello di attenzione programmando misure atte a garantire i livelli di sicurezza nel tempo .

Gli elementi di novità del dsg 81\08 sono rappresentati da:

- obblighi per tutte le categorie di soggetti che concorrono all'attività lavorativa o al servizio di tutela dell'igiene dei luoghi di lavoro (datore di lavoro, preposti, responsabile della sicurezza, medico competente, lavoratori)
- Sistema di sanzioni quando i soggetti citati con il loro comportamento determinano violazione degli articoli.

Esaminando i compiti del datore di lavoro si evince che sono di sua pertinenza come obbligo non derogabile la valutazione dei rischi e la compilazione del documento previsto dall'art 28, la designazione del responsabile del servizio di protezione e prevenzione nonché la nomina del Medico Competente.

In relazione alla valutazione dei rischi il legislatore indica che il documento deve essere certo nella data di compilazione e deve tener conto di tutte le tipologie di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi "compresi" quelli collegati allo stress lavorativo correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (accordo europeo 8\10\2004 e dlgs 151 del 2001).

Il documento rispetto a quanto previsto dal dgl 626\94 deve contenere altresì il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza ed infine deve individuare "le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici o comportano una riconosciuta capacità professionale, e/o una adeguata formazione e/o uno specifico addestramento.

Il datore di lavoro o i dirigenti che organizzano le attività ad esse conferite hanno l'obbligo di designare e formare i lavoratori responsabili dell'attuazione delle misure antincendio o di primo soccorso, di fornire i dispositivi di protezione individuale, di formare ed informare i lavoratori, di interrompere

la produzione ove si verifichi pericolo immediato, di prendere provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente se persista o meno l'assenza o la presenza di rischio.

Infine è presente nel decreto legislativo l'obbligo di comunicare all'INAIL i dispositivi dati statistici relativi agli infortuni e di fornire ai lavoratori una tessera di riconoscimento ed infine di vegliare perché siano presenti al lavoro soggetti in possesso del giudizio di idoneità in relazione alle mansioni lavorative specifiche.

A tal fine il datore di lavoro deve fornire al servizio di prevenzione e protezione e al medico competente informazioni inerenti a:

- a) natura dei rischi
- b) organizzazione del lavoro
- c) programmazione e attuazione delle misure preventive
- d) descrizione dei processi produttivi
- i) dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali.
- f) eventuali provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza

L'art. 20 ribadisce che l'obiettivo da raggiungere da parte del lavoratore è la salute attraverso un sistema di prevenzione condiviso nel quale egli ha l'obbligo:

- 1) di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro
- 2) di sottoporsi ai controlli sanitari previsti nel dgl 81\2008 e predisposti dal medico competente
- 3) di osservare le disposizioni in tema di prevenzione utilizzando correttamente le attrezzature e i DPI
- 4) di segnalare al datore di lavoro le condizioni di pericolo.

Novità dell'art. 20 è che l'inosservanza delle disposizioni o la mancata partecipazione ai corsi di formazione o la sottrazione all'obbligo del controllo sanitario comportano sanzioni di tipo amministrative. Fondamentale per l'attuazione delle misure di prevenzione è il controllo sanitario effettuato dal medico competente (art.25 ,38, 39, 40, 41 e 42).

### ***Art. 25. Obblighi del medico competente***

#### **1. Il medico competente:**

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei

lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) istituisce, anche tramite l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio, di cui alla lettera f), aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservazione;

f) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal decreto legislativo 81/08, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale;

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi. La indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

**ALLEGATO 3A**  
**CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO**

LAVORATORE.....sesso  M  F

LUOGO E DATA DI NASCITA.....

Codice fiscale 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Domicilio (Comune e Prov.) .....

Via..... Tel.....

Medico curante Dott.....

Via..... Tel.....

Datore di lavoro.....

Attività dell'Azienda pubblica o privata.....

Datore di assunzione.....

Sede/i di lavoro.....  
.....  
.....

La presente cartella sanitaria e di rischio è istituita per:

- prima istituzione
- esaurimento del documento precedente
- altri motivi.....

Il medico competente  
.....

La presente cartella sanitaria e di rischio è costituita da n.....pagine.

Data .....

Il datore di lavoro  
.....

VISITA MEDICA PREVENTIVA

1. DATI OCCUPAZIONALI (1)

Destinazione lavorativa – Mansioni .....

Fattori di rischio (specificare quali) .....

Tempo di esposizione (giorni/anno) .....

Note:

- 1) I dati di questa sezione sono forniti dal datore di lavoro (indicare n°degli allegati)

2. ANAMNESI LAVORATIVA

.....

Esposizioni precedenti                      no     si

3. ANAMNESI FAMILIARE

.....

4. ANAMNESI PERSONALE

.....

Infortuni – Traumi (lavorativi o extralavorativi)

.....

Invalidità riconosciute (I. civile, INPS, INAIL, Ass. Private)

.....

Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma    no     si

.....

Altre notizie utili a fini anamnestici lavorativi

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

Per presa visione  
il lavoratore

Data .....

.....

5. Programma di sorveglianza sanitaria (protocolli, periodicità)

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

6. Esame clinico generale

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

7. Accertamenti integrativi specialistici e/o di laboratorio (indicare gli accertamenti eseguiti e il n° di riferimento dei referti allegati)

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

8. Valutazioni conclusive (dei dati clinico anamnestici e dei risultati degli accertamenti integrativi, in relazione ai rischi occupazionali).

9. Giudizio di idoneità:

- idoneo
- idoneo con prescrizioni
- idoneo con limitazioni
- inidoneo temporaneamente
- inidoneo permanentemente

Data .....

Avverso il giudizio di inidoneità è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi del comma 9 dell'art. 41 del D. Lgs. ...., entro il termine di 30 giorni

Il lavoratore per presa visione

.....

Il medico competente

.....

10. TRASMISSIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA' AL DATORE DI LAVORO effettuata il ..... a mezzo .....

Il medico competente

.....

Da consegnare al datore di lavoro  
Il lavoratore ..... in data ..... è stato sottoposto  
alla visita medica preventiva per esposizione a (indicare i fattori di rischio) .....  
.....  
con il seguente esito:

- idoneo
- idoneo con prescrizioni
- idoneo con limitazioni
- inidoneo temporaneamente
- inidoneo permanentemente

Da sottoporre a nuova visita medica il ..... previa esecuzione di  
seguenti accertamenti .....  
.....

Data .....

Il medico competente

.....

- Periodica
- motivazione:
- idoneità alla mansione specifica
- cambio mansione
- su richiesta
- fine rapporto di lavoro

1. DATI OCCUPAZIONALI (1)

Variatz. destinazione lavorativa o mansione .....

Eventuale uso di dispositivi di protezione personale .....

Fattori di rischio (specificare quali) .....

Tempo di esposizione giorni/anno .....

Note:

1) Questa sezione va compilata in caso di variazione rispetto all'ultima visita medica con i dati forniti dal datore di lavoro (indicare n° degli allegati).

2. ANAMNESI INTERCORRENTE

.....

.....

.....

Infortunati – Traumi (lavorativi o extralavorativi)

Riconoscimenti di invalidità .....

Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma (indicare gli agenti)  no  
 si

.....

.....

Per presa visione  
il lavoratore

3. Esame obiettivo (con particolare riferimento ad eventuali modificazioni rispetto alla visita precedente)

.....

.....

4. Accertamenti integrativi – specialistici e/o di laboratorio – (indicare gli accertamenti eseguiti e riportare il n° di riferimento dei referti allegati)

.....

.....

5. Valutazione conclusive (dei dati clinico-anamnestici e dei risultati degli accertamenti integrativi, in relazione ai rischi occupazionali)



Così come accennato il decreto legislativo 81/08 stabilisce la formazione dell'elenco dei medici competenti del quale faranno parte i professionisti in servizio all'entrata in vigore del decreto legislativo stesso in possesso della specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva e psico tecnica, gli specialisti in Igiene e Medicina Legale. Questi ultimi devono dimostrare di avere svolto tale attività di medico competente nei tre anni precedenti producendo alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento della funzione.

Per tutti a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del decreto legislativo è previsto l'aggiornamento continuo con il conseguimento di almeno il 70% di crediti nella disciplina medicina del lavoro.

L'attività del Medico competente come prevede il decreto legislativo deve essere svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH) in autonomia, sia come dipendente, sia in attività libero professionale.

Una delle novità del decreto è la possibilità che nel luogo di lavoro siano presenti più medici competenti uno dei quali però deve essere in grado di coordinare l'attività del gruppo.

L'art. 40 tratta dei rapporti del medico competente con il servizio sanitario nazionale prevedendosi che entro il 1° trimestre dell'anno successivo a l'anno di riferimento il Medico competente trasmetta, per via telematica, ai servizi competenti per territorio, le informazioni elaborate evidenziando le differenze di genere relative ai dati aggregati relativi ai soggetti sottoposti a sorveglianza sanitaria. Ai servizi della Regione spetta poi il compito di trasmissione dei dati aggregati dall'Ausl all'ISPESL.

Gli art.41 e 42 hanno come oggetto la sorveglianza sanitaria indicando i tempi e le finalità della stessa.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- a) visite mediche preventive il cui fine è stabilire e valutare l'idoneità specifica delle mansioni;
- b) visite mediche periodiche oltre a controllare se il lavoratore mantiene la sua idoneità alle mansioni la periodicità se non espressa per normativa viene effettuata una volta l'anno o in tempi diversi in relazione al giudizio del medico competente o dell'organo di vigilanza che può, motivandolo, stabilire una diversa frequenza;

- c) visite mediche in occasione di cambio di mansione;
- d) visite mediche effettuate alla cessazione del rapporto di lavoro.

Una novità nel campo delle visite è la possibilità che il lavoratore chieda di essere sottoposto a controllo. Questa viene effettuata dal Medico Competente qualora sia ritenuta correlata ai rischi professionali o a condizioni di salute suscettibili di peggioramento in relazione all'attività lavorativa e comunque per consentire a chi ne ha il dovere di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. Il comma 4 conferma che alle visite mediche effettuate dal medico competente devono essere collegati gli esami specialistici ritenuti necessari, mentre solo in alcuni casi si può procedere, quando le disposizioni lo prevedano, alla verifica di presenza, di sostanze psicotrope e stupefacenti o alcool.

Rispetto a quanto previsto nell'art.17 dalla legge 626\94 spetta al medico competente la conservazione e custodia delle cartelle di rischio con l'eccezione delle aziende con più di 15 dipendenti nelle quali il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia.

Gli esiti della visita medica vanno riportati sulla cartella individuale di rischio predisposta su formato cartaceo o informatizzato nel rispetto delle norme sulla privacy e dei criteri di gestione.

Si evidenzia che sono destinati a scomparire il registro degli infortuni e quello degli esposti ad agenti cancerogeni in quanto si ritiene che tali informazioni debbano essere convogliate al SINP.

Al termine delle visite mediche viene espresso dal medico competente e notificato al datore di lavoro e al lavoratore un giudizio, tra quelli di seguito riportati, in relazione alla mansione specifica:

- a) idoneità
- b) idoneità parziale con limitazione o prescrizione
- c) non idoneità temporanea per la quale è obbligo l'indicazione dei limiti di tempo
- d) inidoneità permanente

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione adotta le misure indicate dal Medico Competente e, quando si trova di fronte ad un giudizio di inidoneità provvede, ove possibile, ad attribuire altre mansioni al lavoratore compatibili con il suo stato di salute.

Da quanto detto si evince che, se da un lato è rafforzato il principio della conservazione del posto di lavoro, dall'altro, con la dizione ove possibile si fa riferimento a disponibilità di mansioni simili o inferiori. In quest'ultimo caso il dlgs indica, quindi che il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte nonché la qualifica originaria.

Per quanto attiene il contenzioso legato ai giudizi di cui sopra, il comma 9 dell'articolo 41 viene confermato quanto già presente nella legge 626, e cioè che contro il giudizio del medico competente è possibile il ricorso, entro 30 giorni dalla notifica dello stesso, all'organo di vigilanza territoriale che può disporre, dopo accertamenti, la modifica, la revoca del giudizio o il mantenimento.

Tanto nella legge 626 che nel dlgs 81/08 il circuito virtuoso si realizza con la formazione ed informazione del dipendente privilegiando comprensibilità e semplicità linguistica in relazione alle possibile presenza di immigrati ( comma 4 art. 36).

I contenuti dell'informazione dovranno essere relativi a:

- 1) rischi della salute e sicurezza sul lavoro tanto generali che specifici in relazione alla mansione.
- 2) procedure che riguardano primo soccorso, attività antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro e conoscenza dei lavoratori incaricati di realizzare le misure relative.

L'art. 37 conferma che l'obbligo alla formazione deve realizzarsi in maniera adeguata prima della costituzione del rapporto di lavoro e, rispetto alla legge 626, ne precisa i contenuti facendo riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri, organi di vigilanza, controllo ed assistenza.
- b) rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore di appartenenza nelle aziende.

Rispetto a quanto previsto dalla legge 626, la formazione deve essere associata all'addestramento specifico che viene effettuato da personale esperto e sul luogo di lavoro.

Inoltre va rilevato che :

- a) la durata, i criteri minimi e le modalità della formazione saranno definiti mediante accordo in sede di conferenza Stato Regioni previa consultazione delle parti entro il termine di 12 mesi dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 82/08.
- b) l'obbligo a particolare formazione riguarda i preposti, i lavoratori

incaricati dell'attività di prevenzione antincendio, i rappresentanti per la sicurezza.

Infine diventa obbligatoria nel dlgs 82/08 la verifica dell'apprendimento e la previsione di aggiornamento della durata non inferiore a 4 ore per le aziende che occupano da 15 a 50 lavoratori e di durata non inferiore a 8 ore quando l'azienda occupi più di 50 lavoratori. Il soddisfacimento dell'obbligo di cui sopra può essere in qualunque momento verificato in quanto il legislatore ha previsto che le competenze acquisite con le attività di formazione devono essere registrate sul libretto formativo del cittadino previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 276/03.

Il contenuto di tale libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione e della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi previsti dal decreto legislativo.

All'inizio della trattazione è stato indicato che una delle differenze del dlgs 81/08 rispetto alla legge 626 è che il primo al IV capo, come si evince dagli articoli dal 55 al 59 e dal 298 al 303 (omicidio e lesioni gravi), descrive un sistema sanzionatorio che colpisce in presenza di violazioni tutti i soggetti presenti nel luogo di lavoro.

#### **Art. 55.**

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. E' punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 euro il datore di lavoro:

a) che omette la valutazione dei rischi e l'adozione del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ovvero che lo adotta in assenza degli elementi di cui alle lettere a), b), d) ed f) dell'articolo 28 e che viola le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettere q) e z), prima parte;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), salvo il caso previsto dall'articolo 34;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da sei mesi a un anno e sei mesi se la violazione e' commessa:

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonché nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o più delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere b), e), g), i), m), n), o), p), 34, comma 3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, comma 1, lettere a), b) e c);

b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli 18, commi 1, lettere d), h), e v), e 2, 26, comma 1, lettera b), 43, comma 1, lettere d) ed e), 45, comma 1, 46, comma 2;

c) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera c).

Nei casi previsti dal comma 2, si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi;

d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2; e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera l), e 43, comma 4;

f) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.000 a 10.000 euro per non aver provveduto alla nomina di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a);

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.500 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera bb);

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera u), 29, comma 4, e 35, comma 2;

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno;

m) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;

n) con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s);

o) con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 500 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera aa).

5. L'applicazione della sanzione di cui al comma 4, lettera i), esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

#### **Art. 56.**

Sanzioni per il preposto

1. I preposti sono puniti nei limiti dell'attività alla quale sono tenuti in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

a) con l'arresto da uno a tre mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), e), f);

b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), c), d);

c) con l'ammenda da 300 a 900 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettera g).

#### **Art. 57.**

Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti i fornitori e gli installatori

1. I progettisti che violano il disposto dell'articolo 22 sono puniti con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 600 a 2.000 euro.

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 15.000 a 45.000 euro.

3. Gli installatori che violano il disposto dell'articolo 24 sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.000 a 3.000 euro.

#### **Art. 58.**

Sanzioni per il medico competente

1. Il medico competente è punito:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 500 a 2.500 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere d), e) e f);

b) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere b), c) e g);

c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.000 a 5.000 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettera l);

d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere h), i) e m), e per la violazione dell'articolo 41, comma 5;

e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.500 euro per la violazione dell'articolo 40, comma 1.

### **Art. 59**

Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i);

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20 comma 3; la stessa sanzione si applica ai lavoratori autonomi di cui alla medesima disposizione.

### **Art. 298.**

Principio di specialità

1. Quando uno stesso fatto e' punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o piu' disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale.

### **Art. 299.**

Esercizio di fatto di poteri direttivi

1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

### **Art. 300.**

Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e' sostituito dal seguente: "Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro). - 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo

589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

**3.** In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.".

### **Art. 301.**

Applicabilita' delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

**1.** Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonche' da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

### **Art. 302.**

Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto

**1.** Per le contravvenzioni previste dal presente decreto e punite con la sola pena dell'arresto il giudice applica, in luogo dell'arresto, la pena dell'ammenda in misura comunque non inferiore a 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, se entro la conclusione del giudizio di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarita', le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.

**2.** La sostituzione di cui al comma 1 non e' in ogni caso consentita:

- a) quando la violazione abbia avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro;
- b) quando il fatto e' stato commesso da soggetto che abbia gia' riportato condanna definitiva per la violazione di norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, ovvero per i reati di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

3. Nell'ipotesi prevista al comma 1, il reato si estingue decorsi tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ovvero quelli di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro. In questo caso si estingue ogni effetto penale della condanna.

### **Art. 303.**

Circostanza attenuante

1. La pena per i reati previsti dal presente decreto e puniti con la pena dell'arresto, anche in via alternativa, e' ridotta fino ad un terzo per il contravventore che, entro i termini di cui all'articolo 491 del codice di procedura penale, si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarita' riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato.
2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica nei casi di definizione del reato ai sensi dell'articolo 302.

### **Osservazioni conclusive**

La lettura e la meditazione sugli articoli del dlgs 81/08 consente di ritenere che la legge rimarca la posizione centrale del lavoratore rispetto al prodotto in un sistema preventivo condiviso che vede coinvolti con maggiori responsabilità il datore di lavoro, i preposti, il medico competente al fine di determinare e mantenere sicurezza nel lavoro con la conservazione dello stato di salute del lavoratore stesso.















