



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 1/19

1) Un nuovo accordo per l'attuazione e la modifica del D.Lgs.81/08.

Il 28 febbraio 2018 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, dopo un lungo periodo di preparazione, hanno siglato il cosiddetto "Patto per la fabbrica" (chiamato anche "Patto della fabbrica"), un documento che contiene "contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva" con riferimento anche a temi delicati come la misurazione della rappresentanza e il funzionamento del sistema di contrattazione. Più recentemente, il 12 dicembre 2018, le stesse parti sociali si sono incontrate e hanno firmato un primo accordo di attuazione del Patto per la fabbrica in materia di salute e sicurezza. Un accordo tra parti sociali datoriali e sindacali, non sempre in sintonia su questi temi, che non solo mette al centro la valorizzazione del D. Lgs.81/08 ma impegna le parti nell'elaborazione di proposte per attuare il quadro normativo, migliorare la prevenzione e contrastare comportamenti e pratiche elusive della legislazione vigente.

I contenuti dell'accordo di attuazione del Patto per la fabbrica.

Il documento "Salute e sicurezza. Attuazione del Patto per la fabbrica" si sofferma su diversi temi e, in molti casi, vengono presentate non solo una serie di proposte comuni ma anche degli "avvisi comuni" (accordi scritti tra le parti interessate su un dato argomento) prodotti in questi anni.

Questo un breve indice dei contenuti e delle proposte dell'intesa:

Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.
Migliorare il quadro normativo e regolatorio.
Intervenire sul D.Lgs 81/2008 e s.m.i.
La vigilanza.
Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti.
Un protocollo d'intesa fra Inail e parti sociali.
Ruolo delle parti sociali nel SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione).
Nuove modalità organizzative e di lavoro.
Richiamo a precedenti posizioni comuni.
Il reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole.
Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.
Fondo pubblico per la tutela dei malati di amianto.

Le necessità di attuazione del D.Lgs. 81/2008.

Sul tema del "quadro normativo e regolatorio" si indica che la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ha necessità di un "organico quadro normativo".

Occorre "dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008 e s.m.i. come anche la Commissione Consultiva Permanente ha evidenziato, sottolineando la negattività della perdurante carenza di un rilevante numero di decreti attuativi. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, pertanto, necessario richiamare, ancora una volta, i Ministeri competenti a dare piena attuazione al D.Lgs.81/08 sulla base di principi condivisi con tutti i soggetti interessati anche valorizzando il ruolo della Commissione". Senza dimenticare che alla Commissione Consultiva Permanente "sono affidati diverse competenze fra cui figura, al primo posto, quella di "esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente". Si afferma inoltre che la Commissione consultiva "nel redigere la Relazione annuale sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, intende evidenziare, in modo particolare, la mancata completa attuazione del D.lgs n. 81/2008, con particolare riferimento ai settori ferroviario, marittimo, portuale, pesca e scuola". In questo senso Confindustria e Cgil, Cisl, Uil "ritengono che la mancata completa attuazione del D.Lgs n. 81/2008, a dieci anni da sua adozione, costituisca un vulnus alla efficacia del provvedimento nel regolare gli aspetti di salute e sicurezza in settori ed aspetti di particolare rilievo".

Le proposte di interventi correttivi al D.Lgs. 81/2008

L'accordo, firmato a dicembre 2018, si sofferma sugli interventi necessari per migliorare il D. lgs 81/2008 e s.m.i.

A questo proposito si ricorda che il D. Lgs.81/08 presenta "ancor oggi, da un lato, previsioni che ingenerano incertezza (perché carenti sotto i profili di determinatezza e tassatività) e conseguenti impropri oneri per le imprese e per i lavoratori senza avere certezza della correttezza dell'adempimento posto in essere; dall'altro, vi sono interpretazioni giurisprudenziali che mal si coniugano con l'esigenza di certezza e chiarezza che la normativa penale impone al livello costituzionale".

Il decreto, indicano le parti, avrebbe manifestato, nel corso dei 10 anni di applicazione, "aspetti interpretativi ed applicativi meritevoli di intervento correttivo, fermo restando che tutte le modifiche devono essere orientate al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e mai alla riduzione delle tutele nel rispetto della dignità di ogni lavoratore e lavoratrice". Ed è dunque condivisa tra le parti "l'esigenza di coniugare le esigenze di imprese e lavoratori attraverso la proposta di un intervento legislativo che, prendendo atto delle criticità che hanno inciso sulla applicazione concreta e positiva delle disposizioni del D.lgs n. 81/2008, introduca dei correttivi, pur confermandone l'attuale impianto complessivo".

Si riprendono integralmente dal documento, evidenziando le parti più rilevanti, la proposta rivolta al Legislatore per l'adozione di interventi modificativi e/o integrativi del D. Lgs.81/08 e s.m.i. i seguenti principi:

- Il D.lgs 81/2008 è correttamente configurato come normativa penale, a presidio del valore massimo della vita e della incolumità delle persone: occorre quindi assicurare che anche a questa normativa si applichino pienamente e senza deroghe tutti i principi costituzionali (legalità, determinatezza, tassatività, chiarezza), attraverso disposizioni chiare, cogenti ed efficaci che consentano di conoscere ex ante puntualmente i ruoli, gli obblighi e le responsabilità definiti nel D.lgs 81/2008.
- Il D.lgs n. 81/2008, nella sua attuale formulazione, prevede alcuni obblighi meramente formali e documentali, che introducono oneri impropri a carico delle imprese senza alcuna efficacia prevenzionale. Le parti si impegnano ad identificare gli adempimenti di natura meramente formale al fine di individuare i profili di complessità per tradurli, elevando il livello di salute e sicurezza, in indicazioni più semplici ed egualmente concrete ai fini della tutela della sicurezza.

Sul tema della formazione di tutti gli attori della prevenzione, quale cardine centrale della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, occorre integrare lo strumento dell'Accordo Stato-Regioni, affidando alla Commissione consultiva permanente l'elaborazione di indirizzi sulla formazione, finalizzati a garantire l'universalità del diritto e l'efficacia dei piani formativi e della relativa erogazione per modificare l'approccio consapevole ai temi di salute e sicurezza per tutte le figure coinvolte, assicurando anche alle parti sociali - quali diretti rappresentanti di imprese e lavoratori - un ruolo primario nella formulazione di proposte e nell'attuazione dei percorsi formativi. In questo senso, l'impegno reciproco delle Parti è realizzare un sistema omogeneo su tutto il territorio nazionale, anche al fine di garantire la diffusione più ampia possibile della cultura della prevenzione.

Sul tema della sorveglianza sanitaria, con particolare riferimento alle questioni legate all'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti, occorre rivedere complessivamente la disciplina vigente, laddove attribuisce impropriamente alle imprese un compito di controllo e tutela che non può non competere allo Stato. Le parti - confermando che la sorveglianza sanitaria va eseguita nei casi e secondo le disposizioni previste dal D.lgs n. 81/2008 - hanno già condiviso un documento comune che ripropongono alla attenzione del Legislatore e del Governo.

Sul tema delle malattie professionali, occorre incrementare l'attenzione alla materia, partendo dalle più recenti rilevazioni statistiche dell'Inail, alle cause (e concause) delle malattie professionali ed ai necessari interventi da adottare (anche considerando l'introduzione nuove tecnologie). Particolare attenzione va dedicata al tema della responsabilità penale in questa materia, riconducendo la responsabilità penale del datore di lavoro (in quanto fondata sulla omessa prevenzione) solamente le malattie la cui componente causale delle lavorazioni è direttamente efficiente, in via esclusiva o prevalente, rispetto ad altri elementi, estranei alla disponibilità giuridica del datore di lavoro. In tal senso, le Parti si impegnano, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità e della normativa, a garantire il pieno e puntuale svolgimento dell'autonomo ruolo del medico competente, come dettato negli artt. 25 e 41 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La cultura della prevenzione deve essere acquisita sin dalla scuola, per divenire consapevole comportamento abituale sia nella vita privata che sul lavoro. Occorre potenziare e semplificare tutte le previsioni che già opportunamente pongano a carico delle istituzioni scolastiche la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. D'altra parte, occorre introdurre una normativa chiara e semplice relativamente ai percorsi misti di scuola e lavoro (dai tirocini all'apprendistato all'alternanza scuola-lavoro).

La tecnologia diviene sempre più strumento di prevenzione, sostituendosi ai lavori insalubri, faticosi, monotoni, ripetitivi, solitari, particolarmente rischiosi. Occorre valorizzare (sia in termini economico-finanziari sia di semplificazione normativa) l'adozione di strumenti, tecnologie e sistemi di organizzazione che contribuiscono a ridurre i fattori di rischio.

Ad esempio, la complessa normativa in tema di ambienti confinati manifesta tutta la sua inadeguatezza alla luce del ripetersi di eventi analoghi a quelli dai quali la stessa prese spunto nel 2011. Lo stesso dicasi per molti aspetti della sicurezza nei cantieri o in agricoltura, dove le cadute dall'alto e gli infortuni legati all'improprio utilizzo delle attrezzature possono essere evitate con l'adozione di tecnologie avanzate, spesso anche in luogo delle complesse proceduralizzazioni introdotte dalla normativa. Diviene, inoltre, necessaria una revisione della procedura relativa alla valutazione dello stress lavoro-correlato al fine di garantire in tutte le realtà lavorative una efficace valutazione ed interventi di prevenzione e miglioramento, tenendo anche conto dei ritmi di lavoro e della crescente interazione con le nuove tecnologie.

In tema di vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro, le parti ritengono che un apparato normativo posto a presidio della salute e della sicurezza perde efficacia se non assistito da un sistema di vigilanza adeguato, in termini di preparazione, efficacia ed uniformità di regole e di azione: l'attuale legislazione inerente alla vigilanza in questa materia non risponde a questa esigenza. Occorre ricondurre ad una realtà unica le competenze degli organi di vigilanza, valorizzando la specializzazione nei diversi ambiti: le recenti modifiche, che hanno dato vita all'INAIL, non hanno risolto le criticità da tempo note su questo versante. Al pari delle competenze, occorre ricondurre ad unità ed uniformità gli indirizzi (procedurali e di merito) sulla vigilanza, promuovendo forma di coordinamento forte tra gli organismi centrali e periferici.

Gli organi di vigilanza dispongono di competenze enormi che non possono essere utilizzate solamente in chiave di sorveglianza ex post, ma ne va valorizzata la logica prevenzionale già prevista in qualche modo dal D.lgs n. 81/2008 (artt. 9 e 10) in favore di lavoratori ed imprese, facendo ricorso a parte delle risorse dell'Inail destinate alla prevenzione. Le Parti, inoltre, ritengono sia importante che le risorse provenienti dalle sanzioni siano impiegate per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro (ai sensi dell'art. 13 del D.lgs n. 81/2008)".

Si ricorda infine che le proposte di "correzione" del D.Lgs. 81/2008, da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, sottolineano che tali indicazioni "rappresentano solamente ipotesi esemplificative delle ampie opportunità di intervento" sul decreto e manifestano la disponibilità a fornire il proprio contributo nel futuro percorso di "revisione normativa".

Fonte: www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.1-2

2) La bonifica delle coperture in cemento amianto

L'amianto e i Materiali Contenenti Amianto (MCA) sono stati largamente utilizzati su tutto il territorio nazionale fino agli anni '90. Ciò in quanto l'Italia, in passato, è stata tra i maggiori produttori mondiali di tale sostanza e di MCA. Nel 1992, l'Italia ha bandito tale sostanza cancerogena, ma tuttora permangono sul territorio nazionale numerosi siti industriali e civili contaminati da amianto, ancora da bonificare.

L'allegato3 alla presente news tratta dei MCA compatti, materiali che possono essere sbriciolati o ridotti in polvere solo con l'impiego di attrezzi meccanici, ponendo particolare attenzione alle coperture in cemento amianto che, tra i MCA compatti, sono quelle che hanno avuto maggiore diffusione su scala nazionale. Il documento fornisce le indicazioni operative su come intervenire in caso di presenza di coperture in cemento amianto.

3) Bonifica dei materiali contenenti amianto in matrice friabile

L'allegato 4 alla presente news tratta dei MCA friabili, materiali che possono essere facilmente sbriciolati o ridotti in polvere con la semplice pressione manuale, aventi poca coesione e più elevate percentuali di amianto nella matrice. A causa della loro scarsa aggregazione, possono facilmente disperdere fibre nell'aria generando potenziali rischi per i lavoratori e la popolazione. Il documento fornisce le indicazioni operative su come intervenire in caso di presenza di MCA friabili.

Fonte : newsletterprofessional@gmail.com - vedi all.sic.3-4

Approfondimenti



L'obbligo datoriale della massima sicurezza tecnologicamente fattibile

Si riporta il contributo pubblicato su punto sicuro da parte dell'avvocato cassazionista Rolando Dubini.

L'art. 2087 del codice civile prevede un obbligo generale fondamentale di prevenzione e protezione a carico dell'imprenditore (datore di lavoro e tutta la sua organizzazione imprenditoriale) di importanza decisiva nell'ordinamento giuridico italiano: «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».

Il datore di lavoro deve adoperarsi, nello svolgimento della sua specifica attività professionale, con una diligenza professionale particolare, in base alla quale deve adottare sempre e in ogni caso tutte le misure dettate:

- 1) dalla particolarità del lavoro, in base alla quale devono essere individuati tutti i rischi, le nocività specifiche e le conseguenti misure necessarie e idonee;
- 2) dall'esperienza, in base alla quale devono essere previste le conseguenze dannose, sulla scorta di eventi e di pericoli già verificatisi (non solo infortuni, ovviamente, ma anche incidenti, comportamenti e situazioni pericolosi c.d. near miss) e dunque ampiamente prevedibili e valutabili, al fine di definire adeguate ed idonee misure di prevenzione e protezione;
- 3) dalla tecnica, della miglior tecnica, in base alle nuove conoscenze in materia di sicurezza, salute e antincendio messe a disposizione dal progresso tecnico-scientifico.

Questo è dunque il fondamentale principio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile o fattibile (Guariniello), ovvero, in altri termini, il principio della massima sicurezza tecnica, organizzativa e procedurale possibile, o fattibile.

Il T.U. riprende all'art. 2 c. 1 lett. n la precedente definizione di prevenzione fornita dal D.Lgs. 626/1994 ("il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno") con alcune integrazioni migliorative: "il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno" che la collocano e qualificano come diretta derivazione di quanto previsto dall' art. 2087 cod.civ., che costituisce il più importante e fondamentale precetto in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, una garanzia fondante la posizione del datore di lavoro come garante strutturale della sicurezza e salute delle lavoratrici e dei lavoratori nei luogo di lavoro (posizione di garanzia penalmente e civilmente rilevante).

Questa garanzia di sicurezza va interpretata come *l'arte del possibile* (L. Montuschi, La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile, LD, 11995, pag. 405), ovvero l'obbligo del datore di lavoro di prendere conoscenza delle nuove modalità tecnologiche, organizzative e procedurali di prevenzione, di protezione, di salute e sicurezza e di adeguare quindi l'attività, a partire da impianti e attrezzature aziendali, adottando tutte le misure di sicurezza effettivamente realizzabili.

Questa linea interpretativa è in linea con l'orientamento incontrastato nella giurisprudenza, ma anche ampiamente prevalente nella dottrina (G. Natullo, Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza in M. Rusciano e G. Natullo, *Ambiente e Sicurezza del lavoro*, Diritto del lavoro, Commentario di Franco Carinci, Utet, 2007; M. Lai, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2002; L. Montuschi, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, LD, 11995, pag. 405; R. Romei, *Il campo di applicazione del D.Lgs. n. 626/94 e i soggetti*, in L. Montuschi, *Ambiente, salute, sicurezza*, Giappichelli 1997) in base al quale l'obbligo gravante sul datore di lavoro consiste nel dover sempre utilizzare le misure tecnologiche, organizzative e procedurali più aggiornate ed avanzate disponibili sul mercato, ovvero la cosiddetta "best available technology" "facilmente reperibile anche indipendentemente dalla sua diffusione nel settore produttivo dell'azienda cui l'obbligo si riferisce (Sicurezza del lavoro e certezza del diritto, E. Ales, A. Giurini, O. La Tegola, L. Miranda, G. Verrecchia, In *Colloqui giuridici sul lavoro*, 1, 2009, Gaetano Natullo *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, cit. p. 18; G. Natullo, *Principi generali della prevenzione*, op.cit.; R. Guariniello, *Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile*, ISL, 1997, pag. 339; P. Soprani, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Giuffrè 2001).

Secondo la giurisprudenza di legittimità, la disposizione dell'art. 2087 cc "come tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica", e pertanto "vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione sussidiaria rispetto a quest'ultima e di adeguamento di essa al caso concreto" (Corte di Cassazione, sentenza n. 5048/1988).

Inoltre, secondo la Corte Suprema, i principi più volte affermati in materia dalla stessa Corte e dal giudice delle leggi sono quelli secondo cui "seppure è vero che l'art. 2087 c.c. non introduce una responsabilità oggettiva del datore di lavoro, è altrettanto vero che, per la sua natura di norma di chiusura del sistema di sicurezza, esso obbliga il datore di lavoro non solo al rispetto delle particolari misure imposte da leggi e regolamenti in materia anti infortunistica, ma anche all'adozione di tutte le altre misure che risultino, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, salvi i casi di comportamenti o atti abnormi ed imprevedibili del lavoratore medesimo, ma non di colpa di quest'ultimo". "In sostanza", ha così proseguito la Sez. Lavoro, "le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo 'tipico' ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento" [Cassazione Civile Lavoro -Sentenza n.2626 del 5 febbraio 2014.

Il compito del datore di lavoro, peraltro, "non si esaurisce nella predisposizione e nella consegna ai lavoratori dei mezzi di prevenzione e nell'attuazione delle misure necessarie, essendo lo stesso tenuto ad accertarsi che le disposizioni impartite vengano nei fatti eseguite e ad intervenire per prevenire il verificarsi di incidenti" (Cass. civ. Sez. lavoro, 9 marzo 1992, n. 2835), attivandosi per far cessare eventuali manomissioni o modalità d'uso pericolose da parte dei dipendenti, quali la rimozione delle cautele antinfortunistiche" (Cass. civ. Sez. lavoro, 27 maggio 1986, n. 3576) o il mancato impiego degli strumenti preventivi messi a disposizione" (Sez. 4, n. 6486 del 03/03/1995 – dep. 03/06/1995, Grassi, Rv. 201706).

In sostanza in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza, "ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all' art. 2087 cod. civ., egli è costituito garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro" (Sez. 4, n. 4361 del 21 ottobre 2014 dep. il 2015, Ottino, Rv. 263200)

In tal senso "il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro" (Cassazione Penale, Sez. 7, 16 ottobre 2017, n. 47449).

Non costituisce però comportamento autonomamente imprudente e del tutto abnorme quello del lavoratore dovuto a sottovalutazione del rischio, eccesso di sicurezza, scarsa informazione. In tal senso è stato "osserva [to]..correttamente, che è assolutamente prevedibile che il lavoratore, per una serie di ragioni,... (sottovalutazione del rischio, eccesso di sicurezza, scarsa informazione),sottovalutando il rischio, trascuri di indossare il casco ma, al contempo, ... questo rischio il datore di lavoro e coloro che rivestono una posizione di garanzia sono tenuti a governare... tenuto conto che il casco è, per definizione, dispositivo individuale eludibile, mentre la tettoia è una barriera non eludibile" (Cassazione Penale, Sez. 4, 22 agosto 2016, n. 35257).

Fonte: www.puntosicuro.it

Linee di indirizzo per il 2019 della sanità: abolita la sicurezza.

Si riporta integralmente il contributo sul tema del Presidente AiFOS, già docente universitario di diritto del lavoro Rocco Vitale.

...Nelle scorse settimane il Ministro della Salute ha diffuso un "Atto di indirizzo per l'anno 2019".

Si tratta di un documento che indirizza la politica sanitaria del prossimo anno.

Nell'Atto sono individuate le macroaree dove la sanità andrà a incidere:

- 1) Prevenzione
- 2) Comunicazione
- 3) Politiche in materia di ricerca
- 4) Politiche sanitarie internazionali
- 5) Promozione della qualità e dell'appropriatezza dell'assistenza sanitaria
- 6) Sistema informativo e statistico sanitario
- 7) Dispositivi medici, stupefacenti e altri prodotti di interesse sanitario
- 8) Promozione della salute pubblica, veterinaria e della sicurezza degli alimenti
- 9) Politiche per l'efficienza gestionale.

Non vi è una riga dedicata alla salute e sicurezza.

Vero che molti temi riguardano la salute delle persone e pertanto i lavoratori ne sono pienamente coinvolti. Ma il documento è composto da specifiche schede che contengono le linee di indirizzo per la costruzione degli obiettivi strategici per il 2019.

Tutto ciò rientra, sicuramente, tra le competenze del Ministero della salute ma c'è qualcosa che non quadra.

Tempo addietro avevo scritto (*Rocco Vitale ndc*) alcuni articoli sullo " Stato che non c'è".

Aggiungo una riflessione sullo "Stato confusionario".

Coloro che seguono le questioni attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro hanno ben presente il ruolo fondamentale che ha assunto la Commissione Consultiva Permanente prevista dall'art. 6 del D. Lgs. 81/2008. Negli anni che vanno dalla sua istituzione, dal 2009 al 2014, ha svolto appieno i compiti previsti dalla norma. Poi con il Jobs Act, del 2015, che ne definisce il rinnovamento di fatto si blocca tutto. Formalmente in carica e riunita nel 2016, 2017 e 2018 per approvare la "Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo" (compito previsto dalla legge) che si è tradotta spesso nell'elenco dei decreti attuativi mancanti e sull'inesistente SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione).

La Commissione "desaparecida" già nel 2013 aveva approvato un documento sulla "strategia nazionale per la salute e sicurezza" che però non è mai stato sottoscritto da nessun Governo e da nessun Accordo Stato Regioni né tantomeno portato all'attenzione del Parlamento per la discussione e magari l'approvazione. L'Italia è l'unico stato europeo (in compagnia della Lituania) che non ha una propria "Strategia Nazionale di Prevenzione".

Ci ha pensato, mettendovi una pezza, il Piano Nazionale della Prevenzione elaborato dal Ministero della Salute che, in un contesto esclusivamente e giustamente sanitario, aveva però individuato al punto 7.2. le azioni per prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

Il Piano 2014 - 2018 ha consentito alle Regioni di varare propri piani che pur senza una necessaria azione di coordinamento nazionale hanno prodotto linee di indirizzo e di attenzione alla problematica. Sui risultati raggiunti non se ne ha traccia. Si sa solo che gli infortuni, le malattie professionali e gli infortuni in itinere sono aumentati.

Serietà professionale vorrebbe che, almeno ciascuna Regione, alla scadenza del quadriennio presentasse i risultati per poi varare un nuovo piano dal 2019 in poi.

Ma vediamo cosa è successo.

In data 21 dicembre 2017, quindi un anno prima della scadenza del Piano” la Conferenza Stato Regioni ha sancito “intesa” per estendere il Piano Nazionale per la Prevenzione al 31 dicembre 2019. Dunque in quest’anno vale il precedente piano che conferma i macro obiettivi, i fattori di rischio, le strategie e gli obiettivi. Le regioni venivano invitate a predisporre dei piani aggiuntivi per il 2019.

Ma adesso come la mettiamo? Da un lato è in vigore il vecchio Piano nazionale prorogato per tutto il 2019 e nello stesso tempo il Ministro della Salute emana l’atto di indirizzo per il 2019 che non fa alcun riferimento al vecchio Piano....

Bho! L’unica cosa certa che ad oggi, 21 gennaio 2019, i morti sul lavoro sono 21, uno al giorno!...

Fonte: www.puntosicuro.it vedi all.sic.5.

Documento redatto per l’Osservatorio Sicurezza dell’Ordine degli Architetti di Bologna dall’Arch. Gaetano Buttaro.

Chiuso in data 25/01/2019