

**A CIASCUNO IL SUO.
LE INTERAZIONI
TRA LA GESTIONE DEL PERSONALE
E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Avv. Sergio Barozzi
Prof. Francesco Bacchini
Avv. Hulla Bisonni

Lexellent Academy
Via Borghetto n. 3 - Milano
23 settembre 2015 - ore 09.00



INTRODUZIONE

NORME DI RIFERIMENTO

Art.
2087
c.c.

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

NORME DI RIFERIMENTO

Art. 18
D.lgs. n.
81/2008

Il datore di lavoro e il dirigente
nell'affidare i **compiti** ai lavoratori
devono tenere conto
delle **capacità** e delle **condizioni**
degli stessi in rapporto
alla loro salute e sicurezza

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



Azienda

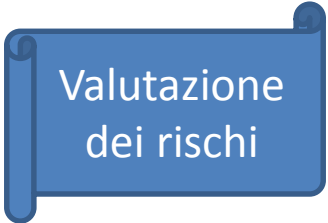
il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato



Unità
produttiva

stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



Valutazione
dei rischi

valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



Lavoratore

persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività nell'ambito della organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere



Datore di lavoro

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto della organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità della organizzazione stessa o della unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



Dirigente

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa



Preposto

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



Medico
competente

medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali richiesti, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto



SPP

servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008



SPP

responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi



ASPP

addetto al servizio di prevenzione e protezione: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali richiesti, facente parte del servizio di prevenzione e protezione



RLS

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008

Sorveglianza
sanitaria

insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

DEFINIZIONI nel D.lgs. n. 81/2008

Formazione

processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

Informazione

complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

Addestramento

complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro

***INQUADRAMENTO SISTEMATICO
E DECLINAZIONE PRATICA
DEGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA
NELLA GESTIONE DEL PERSONALE***

LA MAPPA

Art. 15, c.1, lett. a) → Art. 28, c.1
lett. b) → c. 2 lett. d)

lett. l)
lett. m)
lett. n)
lett. o)

Art. 18 c. 1, lett. c) → Art. 37 c.1, lett. a), b)
lett. f) c. 2
lett. g) c. 7
lett. l)

Art. 25 lett. a), b)

Art. 41

Art. 42

Art. 3bis, d.lgs. n.216/2003

Art. 20, c. 1, c. 2, lett. i)

Art. 2103 c.c.

Le misure generali di tutela

- L'art. 15 del TUSL prevede, fra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, per prima cosa, la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza e la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, poi, ai nostri fini: il controllo sanitario dei lavoratori; l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti .

La valutazione dei rischi

- La valutazione del rischio non deve riguardare solo le attrezzature, le sostanze o i preparati chimici impiegati e la sistemazione dei luoghi di lavoro, ma deve affrontare e risolvere tutti i rischi, normati o meno, che si evidenziano in base all'evoluzione tecnico-scientifica, all'esperienza e alla particolarità del lavoro.
- La valutazione e le misure di sicurezza e salute che da essa derivano non possono essere “neutre”, non possono avere ad oggetto un inesistente lavoratore standard, ma devono, rivolgersi a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Contenuto del documento di valutazione dei rischi

- Nel documento di valutazione dei rischi, redatto a fronte delle modalità di cui sopra, dovranno, fra gli altri elementi, essere individuate le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- In conseguenza della valutazione dei rischi e in base al documento che la racchiude, il datore e il dirigente (colui che organizza l'attività lavorativa) devono, fra l'altro: nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto; adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37.

La sorveglianza sanitaria: idoneità e inidoneità alla mansione

- Attribuire i compiti ai lavoratori, ossia affidare legittimamente loro una mansione, significa dunque, verificarne la compatibilità con la loro salute; significa sottoporli alle molteplici tipologie di visite di idoneità alla mansione specifica e, nel caso in cui manchi, trasferirli a mansioni compatibili, equivalenti o anche inferiori, se possibile (altrimenti GMO), con garanzia del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Il nuovo art. 2103 c.c.

- La disciplina di cui sopra deve oggi coordinarsi con un nuovo art. 2103 c.c., che, diversamente da quanto accadeva in passato, ammette tanto il trasferimento unilaterale a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, quanto il patto che, per motivi tassativamente tipizzati, consente addirittura la dequalificazione (in sede protetta) ossia il mutamento peggiorativo, concordato con il lavoratore (che si può fare assistere da un tecnico o legale), delle mansioni e/o della categoria e della relativa retribuzione.
- Ci si domanda, ad esempio, se a fronte di un giudizio di inidoneità alla mansione specifica a seguito degli obblighi di sorveglianza sanitaria, il datore e il lavoratore possano usare l'accordo di dequalificazione con riduzione della categoria, del livello e della retribuzione, aggirando di fatto l'obbligo di cui all'art. 42 TUSL. La risposta sembra affermativa ma con molti dubbi.

Mansioni, inabilità, disabilità

- Nella disciplina dell'inidoneità alla mansione per motivi di salute, irrompe, ormai, l'obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli (adattamenti necessari ed appropriati che non impongano al datore di lavoro un onere sproporzionato o eccessivo) per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, intendendo per disabilità anche una malattia di lunga durata, non transitoria, che abbia l'attitudine ad incidere e ostacolare la vita professionale per un lungo periodo.

Informazione, formazione, addestramento

- Attribuire i compiti ai lavoratori, ossia affidare legittimamente loro una mansione, significa anche, verificare, erogare ed aggiornare le specifiche conoscenze in materia di sicurezza e salute attraverso l'adempimento degli obblighi di informazione, formazione ed addestramento e ciò nel rispetto delle modalità stabilite dagli accordi della Conferenza Stato-Regioni del 2011 e del 2012. Trattasi di un fondamentale parametro sul quale valutare la diligenza professionale del lavoratore, la corretta esecuzione e la relativa pretendibilità della prestazione lavorativa (art. 20, c. 1).

HR manager

- Tutti gli obblighi sopra sinteticamente illustrati, intersecandone l'azione, diventano altrettante incombenze funzionali dell'HR manager e dei suoi collaboratori.
- Vediamo, dettagliatamente, come nella declinazione dei principali ambiti emergenti dalla normativa di sicurezza e salute sul lavoro.

***LA VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI
E LA GESTIONE DEL PERSONALE
CON RIFERIMENTO A GENERE, ETA',
PROVENIENZA DA ALTRI PAESI E
TIPOLOGIA CONTRATTUALE***

NORME DI RIFERIMENTO

Gli adempimenti indelegabili del datore di lavoro

Art. 17
D.lgs. n.
81/2008

Il datore di lavoro
non può delegare
la **valutazione di tutti i rischi**
con la conseguente
elaborazione del documento
(DVR).

NORME DI RIFERIMENTO

Le definizioni

Art. 2
D.lgs. n.
81/2008

Valutazione **globale e documentata** di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività

Finalizzata

- ad individuare le adeguate **misure di prevenzione e protezione**
- ad elaborare il **programma** delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

NORME DI RIFERIMENTO

Contenuto della valutazione dei rischi

Art. 28
D.lgs. n.
81/2008

La valutazione dei rischi lavorativi deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, quelli riguardanti le lavoratrici in **stato di gravidanza**, nonché quelli connessi alle **differenze di genere**, all'**età**, alla **provenienza da altri Paesi** e quelli connessi alla **specificità tipologica contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

I PARAMETRI «GRUPPALI»

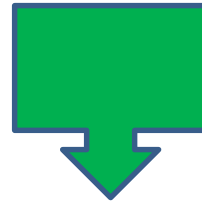
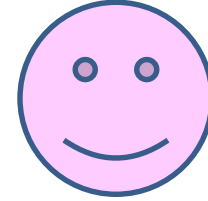
- Genere
- Età
- Provenienza da altri Paesi
- Specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

GENERE



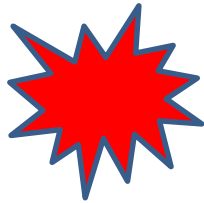
Uomo

Donna



occorre trattare
in modo uguale situazioni uguali
in modo diverso situazioni diverse

GENERE



Problema: valutazione dei rischi
«maschilmente neutra»

Occorre considerare:

- ✓ la diversità fisica e biologica
- ✓ la diversità socio culturale e psicosociale



Una valutazione dei rischi che voglia tenere conto delle differenze di genere dovrà necessariamente rispecchiare i tratti fisici, biologici, culturali e sociali di uomini e donne nella loro interazione con l'organizzazione e le caratteristiche dell'attività svolta.

ETA'

Fasce di età rilevanti ai fini della valutazione dei rischi lavorativi



“**lavoratori giovani**”, di età ricompresa tra i 15 e i 24/29 anni



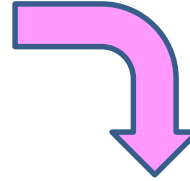
“**lavoratori standard**”, di età ricompresa tra i 29 e i 45/50 anni



“**lavoratori maturi**”, di età oltre i 50/55 anni

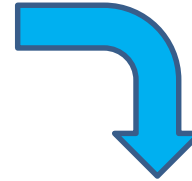
ETA'

Rischiosità espositiva lavoratori standard



Non si evidenzia alcuna specifica rischiosità

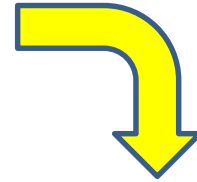
Rischiosità espositiva lavoratori giovani



- ✓ lo sviluppo fisico non ancora completo
- ✓ la mancanza di esperienza lavorativa
- ✓ la scarsa familiarità con il lavoro e l'ambiente di lavoro
- ✓ la mancanza di adeguata informazione, formazione e addestramento
- ✓ la dubbia consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi

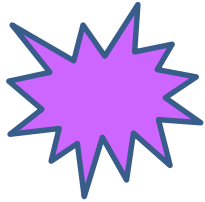
ETA'

Rischiosità espositiva lavoratori maturi

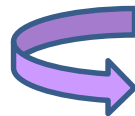


- ✓ problematiche di tipo fisico (riduzione capacità cardiovascolare, riduzione massa e forza muscolare, aumento pressione arteriosa)
- ✓ problematiche sensoriali (diminuzione della capacità visiva e uditiva)
- ✓ problematiche cognitive (riduzione delle capacità intellettive e della memoria recente)
- ✓ possibile insorgenza di malattie (muscolo scheletriche)
- ✓ insorgenza di peculiari situazioni fisiopsichiche legate all'età (menopausa)

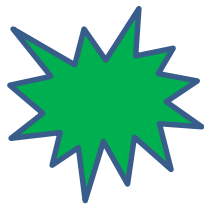
PROVENIENZA ALTRI PAESI



Problema linguistico



formazione, informazione, addestramento



Problema culturale

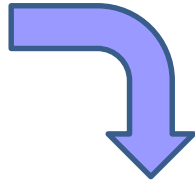


rispetto dell'autorità, percezione del rischio,
appartenenza religiosa

TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Contratto a termine – Contratto «flessibile»

Rischiosità



- ✓ la prestazione viene resa spesso in ambienti nuovi e poco conosciuti
- ✓ le mansioni sono poco conosciute
- ✓ l'inserimento integrale nella organizzazione aziendale e nello specifico gruppo di lavoro è reso difficoltoso dalla percezione psicologica della precarietà occupazione reciprocamente avvertita dal lavoratore e dai colleghi, l'informazione
- ✓ la formazione e l'addestramento, anche laddove espletati, risultano spesso qualitativamente e quantitativamente inadeguati

JOBS ACT E SICUREZZA

Vietato il ricorso al

- Contratto a termine (art. 20, co. 1, D.lgs. n. 81/2015)
- Contratto di somministrazione di lavoro (art. 32, D.lgs. n. 81/2015)
- Contratto di lavoro intermittente (art. 14, D.lgs. n. 81/2015)

da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

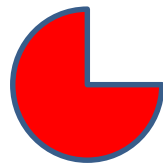


a rilevare non sarà la generica valutazione dei rischi ma la specifica analisi dei rischi connessi alla tipologia contrattuale che si procede a stipulare.

JOBS ACT E SICUREZZA

Violazione del divieto

Contratto a termine → è sanzionata con la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (art. 20, co. 2, D.lgs. n. 81/2015)



riflessione: rischio di causa

Contratto di somministrazione → il lavoratore può chiedere anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione (art. 38, D.lgs. n. 81/2015)

CONCLUSIONI

Considerare i «parametri gruppali» - valutandoli sia **singolarmente** che nella loro **reciproca relazione** - consente di predisporre una valutazione di tutti i rischi **utile** ed **efficace** in quanto “**specificata**” e “**puntuale**”, “**non neutra**” ma “**differenziale**” anche se “**non discriminatoria**”



La valutazione dei rischi diventa uno **strumento metodologico ed operativo di pianificazione degli interventi di prevenzione e protezione** capace di eliminare, o almeno di ridurre, la probabilità, soprattutto soggettiva, di accadimento di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

CONCLUSIONI

Il concetto fondamentale
che deve stare alla base
della tutela e della sicurezza
di ogni lavoratore
è che bisogna adattare
il lavoro al lavoratore
e non viceversa.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Studio Legale Lexellent
Milano - Roma
Via Borghetto n. 3, 20122 Milano
www.lexellent.it

Associated Offices:
Madrid, Barcellona, Parigi, Londra, Amsterdam,
Amburgo, Berlino, Monaco
www.ellint.net

