

Un nuovo accordo per l'attuazione e la modifica del D.Lgs. 81/2008

Il 12 dicembre 2018 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno firmato un accordo di attuazione del Patto per la fabbrica in materia di salute e sicurezza. Le proposte per modificare e per favorire l'attuazione del decreto legislativo 81/2008.

Roma, 21 Gen – 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 [Decreto Legislativo 81/2008](#) 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:

1. Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali
2. Migliorare il quadro normativo e regolatorio
3. Intervenire sul D.lgs 81/2008 e s.m.i
4. La vigilanza
5. Evitare gli infortuni gravi e mortali più ricorrenti
6. Un protocollo d'intesa fra Inail e parti sociali
7. Ruolo delle parti sociali nel SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione)
8. Nuove modalità organizzative e di lavoro
9. Richiamo a precedenti posizioni comuni
10. Il reinserimento lavorativo e l'accomodamento ragionevole
11. Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza
12. 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”.

E, come ricordato più volte anche dal [nostro giornale](#), occorre “**dare piena attuazione al D.lgs n. 81/2008** e s.m.i. come anche la Commissione consultiva permanente ha evidenziato, sottolineando la negatività 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 n. 81/2008 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’*”.

E si afferma 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, 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 81/2008](#) 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”.

Riprendiamo 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 n. 81/2008](#) e s.m.i. “secondo 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.

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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.
5. 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).
6. 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.
7. 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 la 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' [Ispettorato nazionale del lavoro](#), 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)".