



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Ambiente di lavoro: quali gli obblighi del datore di lavoro?

Autore: Redazione | 27/09/2020



*La responsabilità di protezione nei confronti della salute e della sicurezza dei lavoratori.*

Sulla questione della sicurezza sul lavoro si sono versati, nel tempo, fiumi di parole: convegni, studi, leggi, manifestazioni, iniziative, moniti. Ma purtroppo, nei

fatti, si continua a morire sul lavoro. Sono molte le persone che sono rimaste vittime di infortuni sul lavoro e malattie professionali. Ma di chi è la colpa? Chi è, in base alla legge, responsabile della sicurezza in azienda?

La legge individua nel datore di lavoro il primo soggetto cui è demandata la tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro. E dunque, nell'**ambiente di lavoro: quali gli obblighi del datore di lavoro?**

Come vedremo, la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro è estremamente dettagliata e prevede numerosi obblighi in capo al datore di lavoro. Purtroppo, spesso, le aziende sono a posto solo dal punto di vista formale ma, nel concreto svolgersi del lavoro, continuano ad esserci molti rischi per i lavoratori.

## **Obbligo di sicurezza del datore di lavoro: cos'è?**

Il lavoro serve a tutti noi per vivere e per guadagnarci onestamente quello che ci serve per mandare avanti le nostre famiglie. Tuttavia, in base alla tipologia di attività di lavoro che si svolge, l'ambiente di lavoro può essere fonte di rischi per **la salute e la sicurezza dei lavoratori**. Quando si parla di questi temi si è portati a pensare alle vicende più eclatanti, come ad esempio alle grandi industrie in cui sono presenti agenti inquinanti e cancerogeni, oppure alle attività in cui la vita del lavoratore è costantemente a rischio. In realtà, anche il lavoro d'ufficio, ad esempio, presenta dei rischi per la salute del lavoratore connessi alla posizione che il dipendente assume quando sta per molte ore davanti al videoterminale.

Il primo soggetto al quale la legge demanda il compito di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori è il datore di lavoro. Si parla di **obbligo di sicurezza del datore di lavoro [1]**. È, infatti, il datore di lavoro che organizza l'impresa e che ha, dunque, la possibilità di adottare tutte le **misure di prevenzione** necessarie ad evitare che lo svolgimento dell'attività di lavoro possa risultare pericoloso.

L'obbligo di sicurezza si sostanzia proprio in questo, ossia, nell'adozione di tutte le misure di prevenzione che appaiono, sulla base della migliore scienza del momento, idonee ad evitare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

# Ambiente di lavoro: quali gli obblighi del datore di lavoro?

L'obbligo di sicurezza è un dovere dal significato generico che deve essere, di volta in volta, riempito di contenuto. È ovvio che le misure da adottare per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori non sono le stesse sempre e in ogni contesto. Le misure da adottate in un'industria chimica non sono le stesse che devono essere implementate in un ufficio direzionale, e così via.

La legge specifica nel dettaglio quali sono le attività che il datore deve compiere per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel cosiddetto **Testo unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori [2]**.

Innanzitutto, il Testo unico individua le **misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori** nei luoghi di lavoro che devono essere adottate da ogni datore di lavoro, di qualsiasi settore e dimensioni. Tali misure generali di tutela sono:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- 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;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- 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;
- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

Essendo l'obbligo di sicurezza posto dalla legge a carico del datore di lavoro, il Testo unico precisa che le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

## Che cos'è il Dvr?

Una delle principali obbligazioni del datore di lavoro, sotto il profilo della sicurezza sul lavoro, è la **valutazione dei rischi**. Tale obbligo deve essere adempiuto attraverso l'adozione del **documento di valutazione dei rischi**, detto **Dvr**.

Il principio su cui si basa la legge è semplice: se non hai, dapprima, individuato quali sono i rischi presenti in azienda per la salute e la sicurezza dei dipendenti non puoi adottare le misure di prevenzione necessarie.

La **valutazione dei rischi** deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute

dei lavoratori e deve essere effettuata anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Deve essere oggetto della valutazione dei rischi anche il rischio da stress lavoro-correlato, in base ai contenuti dell'accordo europeo in materia **[3]**.

Inoltre, occorre valutare anche i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza **[4]**, 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 e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili interessati da attività di scavo.

Nelle aziende in cui ci sono degli appalti e, dunque, nello stesso sedime aziendale c'è compresenza di dipendenti del committente e dipendenti dell'appaltatore, occorre approvare anche il **documento di valutazione dei rischi da interferenze (Duvri)**.

Il Dvr deve contenere:

1. una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
2. l'indicazione delle **misure di prevenzione e di protezione** attuate e dei **dispositivi di protezione individuali (Dpi)** adottati;
3. il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
4. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
5. l'indicazione del nominativo del **responsabile del servizio di prevenzione e protezione**, del **rappresentante dei lavoratori per la**

**sicurezza** o di quello territoriale e del **medico competente** che ha partecipato alla valutazione del rischio;

6. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

## **Danni alla salute sul lavoro: che fare?**

Nonostante le numerose norme poste a salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono comunque frequenti infortuni sul lavoro e malattie professionali.

In questi casi, se è dimostrabile che il **danno alla salute del lavoratore** è causalmente collegato all'ambiente di lavoro ed alla mancata adozione, da parte del datore di lavoro, di tutte le misure di prevenzione necessarie, il lavoratore, oltre ad ottenere le tutele previste dall'Inail, può anche richiedere un risarcimento del danno al datore di lavoro.

In particolare, visto che l'Inail indennizza solo il danno biologico determinato dal lavoro, il lavoratore potrà chiedere al datore di lavoro il risarcimento del cosiddetto **danno differenziale**, ossia, la differenza tra il danno civilistico complessivamente subito e la somma indennizzata dall'Inail.

### **Note**

**[1]** Art. 2087 cod. civ. **[2]** D. Lgs. 81/2008. **[3]** Accordo europeo dell'8.10.2004.

**[4]** D. Lgs. n. 151 del 26.03.2001.