

D.P.I.

Dispositivi di
Protezione (o disagio)
Individuale in ottica di genere

La presente Guida intende offrire indicazioni utili per effettuare una scelta adeguata dei DPI, quando risultino necessari sulla base della valutazione dei rischi in ambito lavorativo, tenendo conto di quanto disposto dalle disposizioni legislative in merito all'attenzione delle differenze di genere e, pertanto, all'adeguatezza dei dispositivi di protezione sulla base delle esigenze, specificità, caratteristiche morfologiche e criteri prestazionali delle lavoratrici e i lavoratori.

La Guida, indirizzata principalmente quale strumento operativo per gli attori della prevenzione aziendale, a partire dai datori di lavoro, gli RSPP, i medici competenti e gli RLS/RLST, si ritiene possa costituire utile supporto anche per i dirigenti e i preposti nello svolgimento del loro ruolo, divenuto con le modifiche introdotte dalla riforma del sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (dlgs 81/08 s.m.), funzione centrale e di responsabilità.



GUIDA

alla scelta dei D.P.I. in ottica di genere

a supporto di interventi di prevenzione-protezione nel rispetto di quanto disposto dal dlgs 81/08 in tema di valutazione dei rischi





GUIDA

alla scelta
dei DPI
in ottica
di genere

Inquadramento tematico

Secondo la normativa vigente in ambito di tutela della salute e sicurezza sul lavoro – il dlgs 81/08 s.m. – i Dispositivi di Protezione Individuale (di seguito DPI) rappresentano **un intervento di prevenzione per le lavoratrici e i lavoratori** di natura residuale.

Difatti, secondo quanto disposto all'art.15, comma 1, lett.i), (già comunque previsto anche dal pre-vigente dlgs 626/94), nell'ambito della scelta delle misure generali di tutela, nei confronti dei DPI si deve rispondere ad una gerarchia di interventi che prevede «la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale». Una disposizione che si collega coerentemente con quanto disposto anche all'art.75, del dlgs 81/08 s.m., dove si precisa che (e in questo caso corredando il disposto di specifica sanzione) «i **DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti** da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro».

Tale orientamento risponde a pieno ad una logica che pone in evidenza come il legislatore, nel rispetto di quanto già inizialmente disposto (ed ancora pienamente valido) all'art.2087 del cod. civ. (datato, ricordiamo 1942), indica **due specifiche aree di tutela da dover essere sempre garantite** da parte del datore di lavoro nei riguardi dei lavoratrici e lavoratori: quella dell'«integrità fisica» (dagli infortuni e malattie professionali) e quella della «personalità morale» (da ogni condizione di lavoro non adeguata).

L'utilizzo dei DPI, difatti, se da un lato costituisce una forma di tutela specifica dai rischi, dall'altro rappresenta senza dubbio un impedimento allo svolgimento del proprio lavoro (anche quando perfettamente idonei), **determinando in alcuni casi forme di disagio lavorativo** che, nel tempo, possono andare a creare (se non adeguatamente valutate e poste in essere le specifiche prevenzioni) condizioni di stress lavoro-correlato di differenziata intensità, fino a giungere a forme di danno.

E' importante, quindi, che la scelta di dotare le lavoratrici e i lavoratori di DPI sia presa in modo assolutamente consapevole, nel rispetto non solo delle regole tecniche, ma di tutela complessiva dell'operatore, tenendo comunque in prioritario conto il dover considerare tale scelta quale ultima strada disponibile per **garantire una tutela adeguata** e non, diversamente, una

Alla redazione della presente pubblicazione hanno contribuito:

DOTT.SSA CINZIA FRASCHERI

Giuslavorista - Responsabile scientifico del Progetto di ricerca e curatrice della presente Guida
Responsabile nazionale Cisl salute e sicurezza sul lavoro

DOTT.SSA SILVIA CAVICCHI

Ricercatrice presso Centro ricerche Documentazione e Studi - Cds Soc. coop art

ING. LORENZO GIAGNONI

Consulente in materia di SSL - RSPP e Amministratore delegato Ingenio srl

e la DOTT.SSA ALESSANDRA MUTO

Esperto della sicurezza, Materia Prima srl (*che si ringrazia per la collaborazione*)

Progetto di Ricerca realizzato con il contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Convenzione n. 2103.

via più semplice e sbrigativa per poter impiegare gli addetti esposti a determinati rischi in tempi più rapidi e con interventi di minor impatto aziendale (economico ed organizzativo).

Maturando la scelta di dotare le lavoratrici e i lavoratori, adibiti a specifiche mansioni, di DPI, quale intervento frutto di un approfondito e adeguato procedimento di valutazione del rischio delle diverse attività lavorative svolte all'interno dell'unità produttiva, la decisione richiede che a monte, oltre ad aver vagliato i rischi e avendo considerato inefficaci i rimedi di natura ambientale/collettiva, si sia **provveduto a declinare l'analisi dei rischi** secondo i diversi fattori trasversali introdotti in modo innovativo dal dlgs 81/08 s.m. (all'art.28).

La valutazione dei rischi, difatti, nel nuovo impianto legislativo, ritenendola un processo di analisi obbligatorio da svolgere in ogni contesto lavorativo, prevede oggi un intervento **non più solo mirato** a cogliere le potenziali fonti di rischio presenti nell'ambiente di lavoro (ad es. rischio rumore, rischio da agenti chimici, biologici, da movimentazione manuale dei carichi.....), ma la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge, le caratteristiche e tipicità delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle diverse popolazioni lavorative.

Ritenendo fondamentali e oggetto di analisi (a carico del datore di lavoro) **le capacità e le condizioni** delle lavoratrici e dei lavoratori **in rapporto alla loro salute e sicurezza sul lavoro** nell'affidargli i compiti lavorativi (come espressamente previsto all'art.18, comma 1, lett.c, del dlgs 81/08 s.m.), così come anche le loro tipicità e caratteristiche morfologiche, nel nuovo modello di valutazione si prevede che vengano ri-considerati i rischi di natura tradizionale alla luce di alcuni elementi determinanti e specifici (quali l'incidenza dell'età, del genere, della provenienza da altri paesi e della tipologia contrattuale) in relazione ai diversi soggetti che compongono le popolazioni lavorative esposte a essi.

Superando il solo concetto di analisi specifica e tipicizzata nei riguardi delle lavoratrici madri, unica condizione fino a oggi valutata con un'attenzione particolare, il nuovo approccio di analisi pone in evidenza alcuni elementi di grande rilievo e importanza, significativi e rilevanti anche nei riguardi della scelta dei DPI.

Secondo un modello a “matrice”, infatti, il nuovo processo di analisi e valutazione dei rischi prevede una **lettura trasversale dei dati di esposizione**, tenendo conto dei cinque fondamentali fattori riferibili ai diversi addetti che potranno determinare anche conseguenze importanti da considerare nella scelta dei DPI:

- *l'età*: nella valutazione dei rischi, i lavoratori/trici devono essere analizzati sulla base di differenti fasce di età, analizzando le eventuali inge- renze che tale elemento può determinare nell'intensità di rischio. In questo senso dovranno essere considerate le eventuali problematiche relative sia alla giovane età, che alle fasce di età più avanzata, come nel caso degli *over 50* ed oltre, tenuto anche conto del **progressivo allun- gamento dell'età lavorativa** prevista dalle recenti riforme del lavoro. Nel caso della scelta, ad esempio, delle scarpe antinfortunistiche, i cam- biamenti morfologici determinati dall'età sono rilevanti;
- *il genere*: nella valutazione dei rischi si dovrà tenere conto del genere di appartenenza di ciascun addetto al fine di intervenire considerando l'influenza delle differenze (a partire da quelle biologiche) tra uomo e donna sui fattori di rischio presenti in ambito lavorativo. Non va trascu- rato che all'interno di ciascun genere la **non appartenenza del lavo- ratore/trice ad una morfologia standard** può richiedere un'attenzione nella scelta del DPI specifica;
- *lo stress lavoro-correlato*: nella valutazione dei rischi dovrà essere con- siderata l'influenza dei fattori dell'organizzazione del lavoro sulle tradi- zionali fonti di rischio. L'inserimento di tale elemento di analisi, oltre a contribuire in modo determinante nel fare chiarezza all'interno del più ampio concetto di rischi psico-sociali (di cui lo stress lavoro-correlato è l'unico richiamato espressamente dalla normativa prevenzionale), punta a collocare **l'organizzazione del lavoro al centro dell'analisi dei ri- schi** quale fattore determinante di potenziali effetti sulla salute e sulla si- curezza dei lavoratori/trici. Non va trascurato, a tale riguardo, che tra i fattori da analizzare nel percorso di valutazione obbligatoria dello stress lavoro-correlato vi sono anche le eventuali problematiche riscontrate nell'utilizzo dei DPI;
- *la provenienza da altri paesi*: nella valutazione del rischio dovranno es-

sere valutate le eventuali influenze che tale fattore d'origine può determinare nei riguardi di un'eventuale esposizione a fonte di rischio. Nei riguardi specifici della scelta dei DPI l'analisi delle **caratteristiche morfologiche di ciascuna razza** diviene determinante;

- *la tipologia contrattuale*: nella valutazione del rischio dovranno essere considerati gli eventuali rischi che potranno essere connessi alla specifica tipologia contrattuale, andando così ad analizzare la potenziale maggior esposizione per gli addetti con contratti di natura flessibile. **La consegna dei DPI a questi lavoratori/trici non deve in alcun modo essere differenziata** (nella qualità, nella scelta più adeguata, nell'utilizzo personale...) al pari degli altri lavoratori/trici con contratti di natura stabile.

Sulla stessa linea e in piena coerenza con tale modello, secondo la visione duale di tutela prevenzionale dettata dalla legislazione di riforma (a conferma dei precetti civilistici del passato tutt'ora vigenti) anche quindi nella scelta dei DPI deve essere posta al centro l'importanza del fronteggiare i rischi, non sacrificando però l'attenzione e la salvaguardia degli aspetti relativi alle condizioni di lavoro a cui le lavoratrici e i lavoratori devono attenersi nello svolgimento delle mansioni.

In questo senso, è importante considerare quanto previsto all'art.76, commi 2 e 3, dove in tema di scelta dei DPI vengono evidenziate le due aree di tutela: quella relativa ai rischi fisici (esponendo ad infortuni o malattie professionali) e quella relativa alle possibili conseguenze di inappropriata (che possono determinare disagio/danno, ma non meno **causa o con-causa anche di infortuni o malattie professionali**).

I DPI, pertanto, devono:

- “a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità»

e, in caso di rischi multipli, dove risulti necessario l'utilizzo simultaneo di più DPI, dovrà essere garantito (secondo il comma 3) che questi debbano «essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la

propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti». Non di meno devono essere colti gli **obblighi (soggetti a sanzione) delineati in capo al datore di lavoro proprio in tema di DPI**, dove all'art.77, comma 1, il legislatore ancora una volta tiene a specificare che la valutazione del rischio e le conseguenti scelte di prevenzione (come appunto quella dei DPI) devono porre in primo piano, al pari dell'attenzione ai rischi, la salvaguardia delle tipicità delle lavoratrici e dei lavoratori, **non determinando condizioni di disagio lavorativo a causa dell'inadeguatezza dei DPI adottati**. Il datore di lavoro, si legge nel testo legislativo, «ai fini della scelta dei DPI:

- a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
- b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
- c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);
- d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione».

Il ruolo dell'RSPP, del medico competente e dell'RLS/RLST nella scelta dei DPI. La funzione determinante dei dirigenti e dei preposti

Art. 2087 Codice civile

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.

Art. 18, comma 1, lett. c), dlgs 81/08 s.m.

1. Il datore di lavoro ... e i dirigenti... devono:
c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, **tenere conto** delle capacità e **delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza**.

Art. 28, comma 1, dlgs 81/08 s.m.

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **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**, 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.

Se il datore di lavoro è la figura principale di riferimento nel contesto lavorativo e, pertanto, la **figura nei confronti della quale si concentrano le maggiori responsabilità** a partire da un **eventuale significativo ritardo nel dare concretezza** a quanto rilevato e risultato necessario a seguito del processo di valutazione dei rischi in parallelo non si possono non registrare significativi ruoli e rilevanti responsabilità delle altre figure della prevenzione aziendale.

In tema di DPI, non deve per questo passare in secondo piano, quanto disposto all'art.18, comma 1, lett.d, del dlgs 81/08 s.m., nel quale il legislatore ha inteso rafforzare, non solo la responsabilità della scelta, prevedendo una **pluralità di figure coinvolte** sulla base ciascuna del proprio ruolo e delle proprie competenze (RSPP e medico competente, oltre allo stesso datore di lavoro), ma ha voluto evidenziare come tale decisione non debba rispondere solo a logiche di natura esclusivamente tecnica (per le quali sarebbe bastata la competenza dell'RSPP), ma **anche di natura ergonomica**, considerando l'incidenza che l'utilizzo dei DPI ha nei riguardi delle condizioni di lavoro, del comfort e della fatica fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati a farne uso durante lo svolgimento del proprio lavoro. Fatica fisica e mentale che devono rappresentare parametri imprescindibili nel valutare i rischi collegati ad una specifica attività lavorativa, come espressamente previsto già dalla prima direttiva macchine 96/459, nella quale si disponeva che «nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi dell'ergonomia».

Il ruolo dell'**RSPP** oggi, come per altri aspetti, quello del medico competente, pur se non fundamentalmente cambiati, hanno visto senz'altro ampliato il proprio ambito di intervento ed azione, non tanto nei riguardi solo delle problematiche da analizzare e tenere sotto controllo (seppur, di certo, i rischi da valutare sono numericamente aumentati), ma soprattutto sul piano della **complessità degli elementi da considerare** nello svolgimento della valutazione del rischio e nell'individuazione delle misure e degli interventi da promuovere per garantire almeno un livello minimo adeguato di tutela della salute e sicurezza sul lavoro di ciascuno degli addetti impe-

gnati allo svolgimento delle diverse attività lavorative all'interno della realtà produttive.

Da quando sono stati **introdotti in modo esplicito e puntuale i fattori trasversali** di analisi dei rischi, per gli RSPP si è rafforzata la necessità di dover svolgere la valutazione del rischio non potendosi solo basare su dati e criteri di natura tecnica (spesso facilmente riproducibili specie su popolazioni lavorative ampie), ma **dovendo declinare tali dati su più ridotti gruppi omogenei** di lavoratrici e lavoratori, arrivando a frammentare le analisi (e le conseguenti misure di prevenzione) quasi sul singolo soggetto impiegato nello svolgimento di determinate mansioni.

Come per l'RSPP, anche per il medico competente, tale nuovo modello di prevenzione ha determinato un **cambiamento sostanziale** (purtroppo ancora troppo spesso teorico e non praticato) nello svolgimento di tale fondamentale ruolo, a lungo relegato solo allo svolgimento della sola sorveglianza sanitaria (ridotta anch'essa spesso alle sole visite programmate).

L'art.25, comma 1, lett.a), del dlgs 81/08 s.m., non lascia dubbi, in questo senso, nel mettere in evidenza quanto sia **centrale il ruolo del medico competente** (nel nuovo modello di prevenzione) in collaborazione con le altre figure aziendali allo svolgimento della valutazione dei rischi, ponendo la sorveglianza sanitaria quale conseguenza, e non quale priorità, nell'azione prevenzionale riservata a tale figura professionale e competente (che comunque ricordiamo essere soggetta a specifiche sanzioni). Anche la visita degli ambienti di lavoro, prevista nel minimo di almeno una volta l'anno a carico del medico competente, prevederebbe l'impegno di quest'ultimo nel **monitorare (anche) l'utilizzo dei DPI** verificando in prima persona gli eventuali disagi lavorativi conseguenti all'uso di dispositivi non sempre adeguati (in quanto molto spesso non scelti tenendo conto del soggetto-lavoratore che deve usarli) o perché non pienamente idonei alla mansione da svolgere.

Ma in tema di DPI, visto l'impatto rilevante che l'uso inevitabilmente determina sul livello psico-fisico della lavoratrice e del lavoratore e, di riflesso, nello svolgimento dell'attività lavorativa, il legislatore non ha minimamente neanche trascurato il ruolo fondamentale delineato sia per i **dirigenti** che

per i **preposti**, quale nuove figure dell'organigramma aziendale della prevenzione.

Introdotti in modo specifico dal dlgs 81/08 s.m., per i dirigenti e i preposti è stato delineato in modo esplicito (grazie a due mirate Definizioni inserite all'art.2, comma 1) un ruolo rilevante all'interno degli attori della prevenzione aziendale, consegnando rispettivamente ad ognuno una funzione nodale nel sistema: per il dirigente, l'obbligo di vigilare e di promuovere l'organizzazione dell'attività lavorativa attuando le direttive ricevute dal datore di lavoro; per il preposto, l'obbligo di garantire l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori/trici, potendo esercitare un funzionale potere di iniziativa.

E' in questo senso che, **considerando l'adozione dei DPI una scelta impegnativa** – per le ragioni fin qui espresse – considerato l'impatto rilevante che l'utilizzo dei dispositivi determina nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa degli addetti, ai quali viene imposta tale misura di prevenzione (che, come detto, deve essere **frutto di un'analisi che ha considerato tutte le vie alternative** di natura collettiva ed organizzativa prima di approdare a tale scelta residuale), il legislatore ha ritenuto fondamentale coinvolgere sia i dirigenti che i preposti, prevedendo per ciascuno obblighi specifici mirati nei riguardi (anche) dei DPI.

Disponendo all'art.18, comma 1, lettere d) e f) e all'art.19, comma 1, lettere a) e f), rispettivamente gli obblighi in capo al dirigente (da condividere con il datore di lavoro) e del preposto, il legislatore ha preteso da entrambe queste figure un preciso ruolo e responsabilità nei riguardi dell'utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori e lavoratrici, evidenziando in questo modo, ancora una volta, la rilevanza della decisione di adottare i DPI, a partire proprio dalle azioni conseguenti che tale scelta determina. **Decisione che, se presa dal datore di lavoro** (come figura decisionale), su indicazione dell'RSPP, in concerto con il medico competente e a seguito di **consultazione obbligatoria dell'RLS/RLST**, non può che vedere coinvolte anche tutte le figure della gerarchia prevenzionale; dal dirigente, chiamato a fornire idonei DPI e a garantire l'osservanza delle regole d'uso da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, al preposto, obbligato anch'esso a sovrintendere sul rispetto delle regole di utilizzo dei dispositivi, ma soprattutto a segnalarne



le problematiche da questo derivanti (sia sul piano tecnico che ergonomico, evidenziato ancor più dall'obbligo di segnalazione di «ogni altra condizione di pericolo»), fino a giungere allo stesso lavoratore, non meno responsabile, secondo l'art.20, comma 1, lett.d, di un utilizzo «in modo appropriato». Se su tale ultimo aspetto, dal lato concettuale e regolativo, nessuna osservazione può in alcun modo essere mossa nei riguardi della scelta adottata dal legislatore nel sottoporre tale obbligo a sanzione, a carico del lavoratore, (prevista all'art.59, comma 1), è necessario tracciare i confini della responsabilità.

Essendo soggetto a specifica sanzione il lavoratore/trice che non utilizza i DPI in modo appropriato, diviene quanto mai **fondamentale che il dispositivo sia adeguato**, cioè, il più rispondente alla struttura corporea e alle caratteristiche morfologiche del soggetto che lo deve utilizzare, oltre all'idoneità relativa alla tutela dai rischi della mansione.

Se, difatti, è pur vero che la responsabilità del lavoratore (e le conseguenti sanzioni) partono dal momento in cui è messo in grado di poter rispettare gli obblighi a suo carico (quindi dal momento in cui è formato e gli sono stati dati i mezzi appropriati – come previsto all'art.20, comma 1), di contro, un DPI consegnato (quando non ergonomicamente adeguato) andrà a costituire elemento dirimente per poter pretendere la piena responsabilità del lavoratore nell'utilizzo di questo.

A tale riguardo, il ruolo che può svolgere **l'RLS/RLST** nell'ambito della consultazione obbligatoria da parte del datore di lavoro, prevista all'art.50, comma 1, lett.b, in merito alla valutazione dei rischi (di cui la scelta dei DPI è parte integrante), è fondamentale e determinante, tenuto conto della rilevanza data alle osservazioni (in forma scritta) espresse dal rappresentante in tale circostanza che devono essere (comunque) archiviate nel documento di valutazione dei rischi (DVR), così come, non meno, le motivazioni a valle della scelta dei DPI (a fronte di interventi a carattere collettivo e/o ambientale) da dover esplicitare nel DVR, come previsto dall'art.28, comma 2, lett.b, del dlgs 81/08 s.m., nell'ambito della «indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei DPI adottati, a seguito della valutazione dei rischi».

Si precisa, a tale riguardo, che in coerenza con quanto previsto nell'ambito



del DVR, anche nella valutazione e conseguente redazione del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), in costanza di contratto/i di appalto, dovrà essere data particolare e specifica attenzione alla necessità di utilizzo (e quindi, di conseguenza, alla scelta) dei DPI e al loro uso nel modo adeguato.

Legislazione tecnica e formazione in tema di DPI

Art. 18, comma 1, lettere d) e f), dlgs 81/08 s.m.

1. Il datore di lavoro ... e i dirigenti... devono:

d) fornire ai lavoratori i **necessari e idonei dispositivi di protezione individuale**, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.

.....

f) 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.

Art. 19, comma 1, lettere a) e f), dlgs 81/08 s.m.

1. I... preposti ... devono:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di **uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale** messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.

.....

f) **segnalare tempestivamente** al datore di lavoro o al dirigente sia **le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale**, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

Art. 28, comma 2, lett. b), dlgs 81/08 s.m.

2. Il documento di valutazione dei rischi, deve contenere:

b) **l'indicazione** delle misure di prevenzione e di protezione attuate e **dei dispositivi di protezione individuali adottati**, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

I DPI, così come definiti nell'art.74, del dlgs 81/08 s.m. **devono obbligatoriamente possedere** specifiche caratteristiche necessarie per dimostrare la loro idoneità per l'impiego a cui saranno destinati. L'idoneità alla protezione dell'utilizzatore, *in primis*, dai rischi per i quali è stato progettato il DPI, è strettamente legata alle caratteristiche tecniche che lo stesso deve obbligatoriamente possedere per essere ritenuto tale. Sono caratteristiche che il fabbricante, in fase di progettazione, deve individuare e conferire al dispositivo **sulla base delle regole fissate** dalla normativa vigente e dalla legislazione tecnica di settore. Pertanto per la realizzazione di un DPI è necessario riferirsi non solo alla normativa nazionale, ma soprattutto all'applicazione di una **norma tecnica** (intesa quale «specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normazione, la cui osservanza non sia obbligatoria» - come previsto all'art. 2, comma 1, lett. u, dlgs 81/08 s.m.). Norma tecnica che, vale la pena sottolineare, indica nella consultazione, l'elemento essenziale per la selezione del dispositivo come conseguenza del processo di valutazione del rischio.

La normativa sui DPI trova le sue fondamenta nell'art.114 del trattato costitutivo della comunità europea il cui scopo fondamentale è quello di armonizzare le legislazioni degli stati membri al fine di rendere possibile la costituzione ed il corretto funzionamento del mercato europeo. In questo emerge non solo la direzione verso la **tutela della salute e sicurezza, ma anche la libera circolazione delle merci, dei capitali e dei beni** nell'ambito dell'Unione europea stessa in modo tale che anche i DPI realizzati possano beneficiare di libera circolazione, in quanto rispettosi dei dettami riconosciuti in tutti gli stati membri.

Sulla base dell'art.114 sono state emanate tutta una serie di direttive europee (89/689/CEE, 93/95 CEE, 93/68/CEE, 98/58/CE) recepite nell'ordinamento giuridico nazionale dal dlgs 475/92, modificato successivamente con dlgs 10/97. Il dlgs 475/92 suddivide i **DPI in tre categorie in base** al livello di complessità progettuale del dispositivo ed alla gravità del rischio da cui proteggono.

Si passa pertanto da DPI di **prima categoria (I)** caratterizzati a un progetto molto semplice e finalizzati a proteggere da rischi lievi alla **terza catego-**

ria (III) caratterizzati da un progetto complesso e che mirano a proteggere da rischi gravi che comportino lesioni gravi e gravissime o addirittura la morte. La normativa prevede che i DPI di **seconda categoria (II)** sono tutti quelli non appartenenti alle altre due classi.

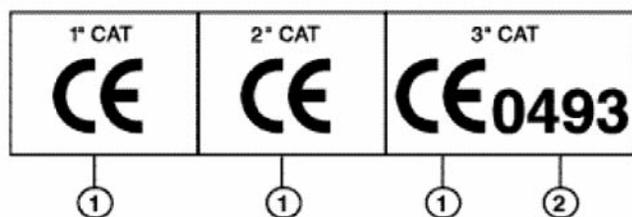
La suddivisione in categorie è fondamentale per le differenze che caratterizzano la procedura di certificazione.

Infatti per i DPI di prima categoria (I) tale procedura si concretizza unicamente nella **dichiarazione di conformità** che il produttore fa rispetto alla norma tecnica; unitamente a questa certificazione viene redatto il fascicolo tecnico, il libretto uso e manutenzione e apposta la marcatura CE. Non si prevede l'intervento di soggetti esterni in funzione di controllo.

Per i DPI di seconda categoria (II) oltre a quanto previsto per i DPI di prima categoria (I) è introdotto un soggetto esterno definito organismo notificato.

L'attestato di omologazione CE non viene auto-dichiarato dal produttore, ma è rilasciato dall'organismo notificato che effettua le verifiche del caso.

In aggiunta a quanto indicato per i DPI di seconda categoria (II), in quella di terza categoria (III), l'organismo notificato verifica la conformità della produzione, ovvero controlla che il produttore sia dotato di un **sistema di certificazione della qualità** del processo produttivo. Per questi DPI la marcatura CE è arricchita da un codice identificativo a 4 cifre, che identifica l'organismo.



1 - Indica che il DPI è conforme ai requisiti della direttiva di riferimento.

2 - Il prodotto appartiene alla classe «Disegno complesso» e l'omogeneità della sua qualità è stata controllata dal laboratorio autorizzato identificato, ad esempio, dal codice 0493.

Il dlgs 475/92 definisce le norme armonizzate come un insieme di normative tecniche che contengono una serie di **specifiche da rispettare nella produzione e realizzazione** dei DPI.

In ambito europeo i soggetti normatori sono il Comitato Europeo di Normazione (CEN) il Comitato Europeo di Normazione Elettrotecnica (CENELEC) e l'Istituto Europeo per le Norme di Telecomunicazioni (ETSI) e quanto emanato è connotato dalla sigla EN.

Le norme armonizzate sono **norme europee** adottate dagli organismi europei di normazione preparate in base agli orientamenti generali adottati dalla commissione europea e dagli organismi europei di normazione e vengono preparate su mandato della commissione europea, previa consultazione degli stati membri.

Il rispetto di tali norme garantisce l'**idoneità astratta** rispetto alla normativa: per tanto se un produttore ha rispettato le norme armonizzate **si può presumere** che il DPI sia conforme alla normativa tecnica e sia atto a tutelare da determinati rischi; tuttavia ciò **non esonera il datore di lavoro da effettuare le verifiche** concrete del caso.

La documentazione con cui il fabbricante attesta la conformità dei DPI ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) non consente, dunque, al datore di lavoro di ritenersi esonerato dalla verifica diretta della conformità stessa: come già rilevato il datore di lavoro, ossia **l'utilizzatore, ha l'obbligo di verifica concreta e autonoma** circa le condizioni di adeguatezza dello specifico DPI e le sue caratteristiche.

Pertanto si può fare affidamento sull'operato altrui solamente nel momento in cui si è adeguatamente ed integralmente adempiuto agli obblighi di propria competenza. Se il fabbricante mette in commercio dei DPI conformi poi può fare affidamento al fatto che saranno i datori di lavoro ad utilizzarli in conformità agli obblighi che su di essi gravano, per contro la posizione del fabbricante può venire in rilievo unitamente a quella del datore di lavoro in caso di infortunio con riferimento all'uso di un DPI non conforme ai requisiti di sicurezza.

Va segnalato che le norme ricevono una consacrazione quando vengono pubblicate in Gazzetta ufficiale della comunità europea; in tale ambito il 16 febbraio 2012 è stata pubblicata la comunicazione C45/1 in cui è conte-

nuto l'**elenco delle norme armonizzate** attualmente vigenti che devono essere rispettate dai produttori dei vari DPI. Tale elenco è stato ulteriormente aggiornato con GUUE C 395/1 del 20 dicembre 2012 pubblicata dalla Comunicazione della Commissione nell'ambito dell'applicazione della direttiva 89/686/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1989, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative ai DPI.

In ambito italiano le **norme armonizzate** vengono recepite da organismi di formazione nazionale UNI CEI cosicché sono elaborate le corrispondenti norme in ambito nazionale che sono successivamente pubblicate in Gazzetta Ufficiale anche se l'attività di pubblicazione non è costante come in quelle della UE.

La pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della comunità europea ed il successivo recepimento a livello nazionale delle norme armonizzate conferisce presunzione di conformità ai RES. Affinché la presunzione di conformità abbia effetto non è tuttavia necessario che il recepimento avvenga in tutti gli stati membri poiché le norme europee devono essere recepite in maniera uniforme. Il fabbricante può scegliere una qualsiasi delle norme nazionali corrispondenti. La pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della comunità europea dei riferimenti delle norme **serve a fissare la prima data utile** cui la presunzione di conformità ha effetto.

È utile segnalare che sono all'esame una serie di emanazioni di norme ISO, ossia norme elaborate da organismi di formazione internazionale, anche se attualmente in fase embrionale.

In ottica della revisione della direttiva sui DPI, l'unione europea ha indetto delle consultazioni volte a permettere la partecipazione dei soggetti privati al processo di revisione. Tale processo si è chiuso il 16 giugno 2011 ed ha permesso di raccogliere 77 proposte (di cui 74 da parte degli stati membri o soggetti privati, 2 da paesi EFTA ed 1 da paesi Extra UE).

Le proposte riguardano in particolare i seguenti 7 punti:

1. Ampliamento del campo di applicazione sulle tipologie di DPI
2. Ampliamento della III categoria (ad esempio giubbotti antiproiettile e cuffie antirumore)
3. Modifiche sul processo di valutazione della conformità

4. Inserimento di limitazioni temporali alle certificazioni CE (durata quinquennale)
5. Modifiche su alcuni requisiti essenziali di sicurezza
6. Revisione della documentazione tecnica e delle istruzioni per l'uso
7. Necessità di incentivare l'armonizzazione delle norme specie in riferimento agli obblighi degli utilizzatori.

REGOLAMENTO EUROPEO SULLA NORMAZIONE TECNICA 1025/2012

Il Regolamento Europeo sulla normazione tecnica 1025/2012, che contiene una serie di disposizioni che incideranno significativamente sulle attività degli enti di normazione, è entrato in vigore il 4 dicembre. Occorre evidenziare da subito l'importanza dello strumento utilizzato. Il nuovo quadro di riferimento per la normazione sia stato stabilito con un regolamento anziché con una direttiva: il primo infatti è direttamente applicabile a livello dei singoli paesi mentre la seconda deve essere recepita negli ordinamenti locali ed è quindi suscettibile di modifiche. L'obiettivo principale del regolamento è quello dell'ampliamento della partecipazione alle attività di normazione: le regole devono essere stabilite con il coinvolgimento di imprese medie, piccole e anche micro, che a livello nazionale – quello meno dispendioso in termini di costi e di tempi di partecipazione – devono contribuire alla messa a punto della posizione che la delegazione porterà in CEN o CENELEC. Il Regolamento inoltre prevede un ruolo anche per le rappresentanze "sociali", identificate nelle organizzazioni dei consumatori, degli ambientalisti e dei lavoratori: considerato l'attuale basso livello di consapevolezza del cittadino sull'importanza della normazione – nonostante essa identifichi il livello di qualità della vita della società – il loro coinvolgimento era una priorità per chiudere il cerchio tra chi realizza i beni e servizi e il loro utilizzatore finale e ottenere così tutte le sinergie possibili nel processo di normazione. Il nuovo Regolamento europeo regolerà il rapporto tra la Commissione Europea, gli Stati Membri e gli Enti di normazione (comunitari e nazionali) ai fini della valorizzazione e del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla normazione tecnica nella strategia della "economia sociale di mercato" Europea. Il Regolamento contiene una serie di disposizioni che incideranno significativamente sulle attività degli enti di normazione (senza stravolgerne i principi), in estrema sintesi:

- introduce soluzioni orientate alla chiarezza e alla velocità della risposta della normazione alle sollecitazioni del mercato e della società,
- aumenta la credibilità della normazione grazie al coinvolgimento nel processo di elaborazione ed approvazione dei soggetti "sociali" deboli (microimprese, PMI, consumatori, sindacati, ambientalisti),
- facilita la comprensione della normazione in virtù dell'impegno ad aumentare le informazioni diffuse.

Le problematiche oggi esistenti in tema di DPI

Sulla base di una **significativa ed ampia ricerca**, relativa all'evidenziare le problematiche oggi esistenti in tema di DPI, a fronte del coinvolgimento diretto, mediante questionario, delle figure principali del processo decisionale di scelta (RSPP e medici competenti), di consultazione (RLS/RLST) e di utilizzo (rivolgendosi sia a lavoratrici che a lavoratori) sono emersi alcuni dati di interesse.

Focalizzando l'attenzione su **i più diffusi DPI in uso nelle diverse realtà lavorative** (per la protezione del viso e degli occhi; per la protezione dal rumore; scarpe antinfortunistiche; per la protezione delle vie respiratorie; per la protezione delle mani) si sono raccolte indicazioni importanti **sul piano delle cause che determinano condizioni di disagio/danno nelle lavoratrici e nei lavoratori** che utilizzano i dispositivi di protezione.

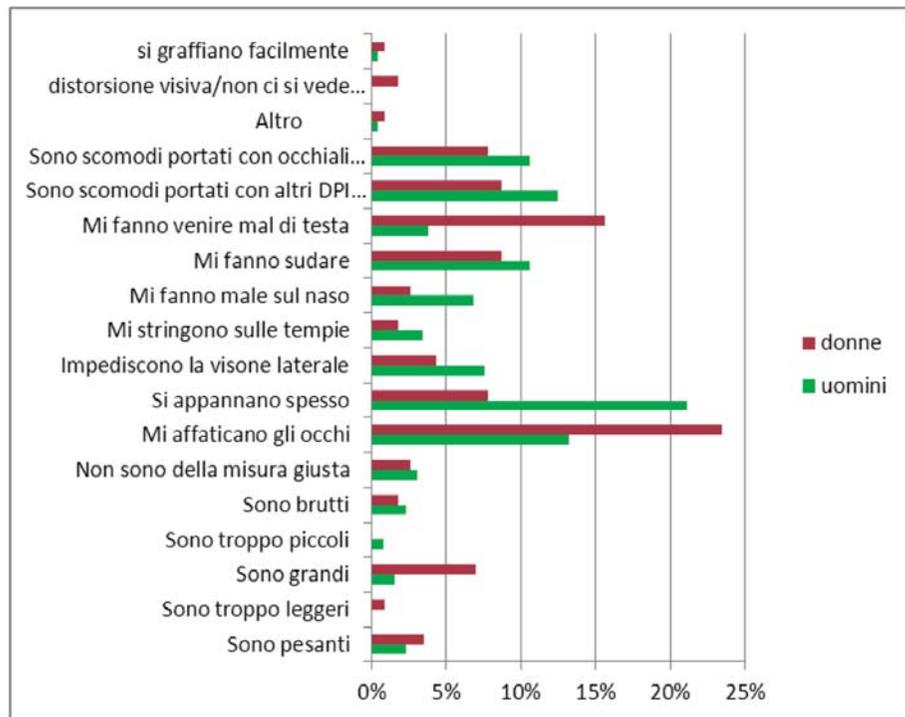
L'analisi di quanto emerso, si ritiene possa rappresentare un **utile bagaglio conoscitivo**, per gli attori della prevenzione aziendale, al fine di accrescere quella capacità di valutazione necessaria per una scelta adeguata di DPI, nel rispetto delle specificità, tipicità e caratteristiche morfologiche, degli addetti, ponendo in prima attenzione le differenze di genere.

Un dato trasversale importante, comunque, da evidenziare è quello relativo alla **scarsa attenzione da parte dei produttori e fornitori di DPI** ai fattori di genere, ed in particolare alle esigenze delle lavoratrici (che seppur in percentuale ancora ridotta, rappresentano oggi un dato occupazionale in crescita costante).

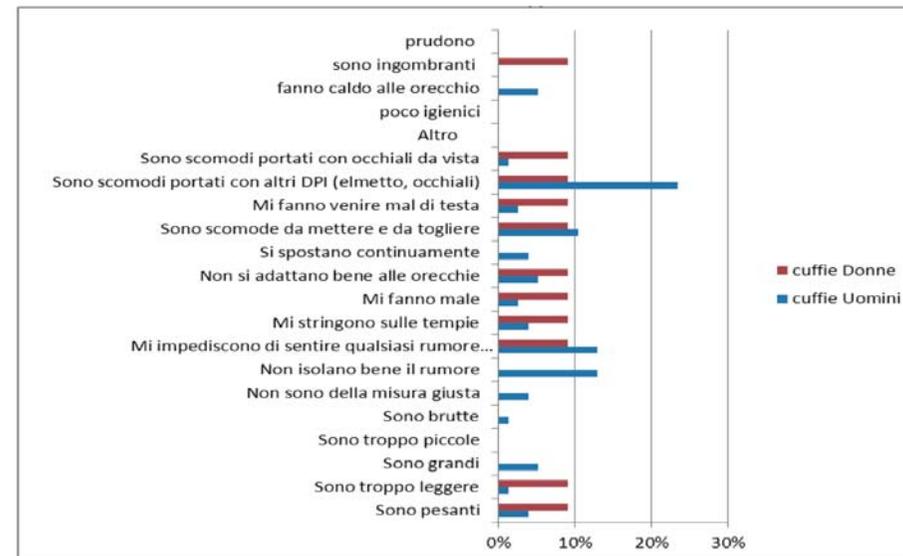
E' frequente, difatti, che **per molti DPI siano disponibili solo una gamma ridotta di taglie** e/o che **la sagoma del dispositivo sia identica per uomini e donne**, determinando così disagi rilevanti nell'utilizzo da parte delle lavoratrici (o anche dei lavoratori con corporature non standard), senza che questo aspetto possa essere positivamente risolto da parte degli stessi RSPP e/o medici competenti, anche sensibili e attenti alle declinazioni e tipicità di genere.

Tale aspetto, però, pur presente, **non deve in alcun modo costituire ragione sufficiente** per non progettare interventi e soluzioni alternative che, pur garantendo la protezione dai rischi, assicurino condizioni di comfort e utilizzo tali da favorire l'uso regolare da parte di tutti gli addetti, siano essi donne che uomini, siano essi soggetti a corporatura standard o meno.

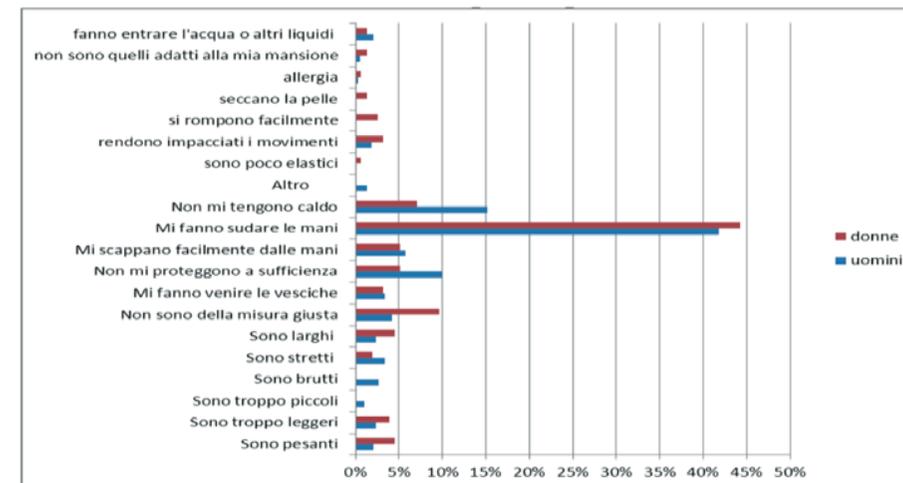
Problematiche riscontrate nell'utilizzo dei DPI per la protezione degli occhi e del viso



Problematiche nell'utilizzo delle cuffie e dei tappi protettivi



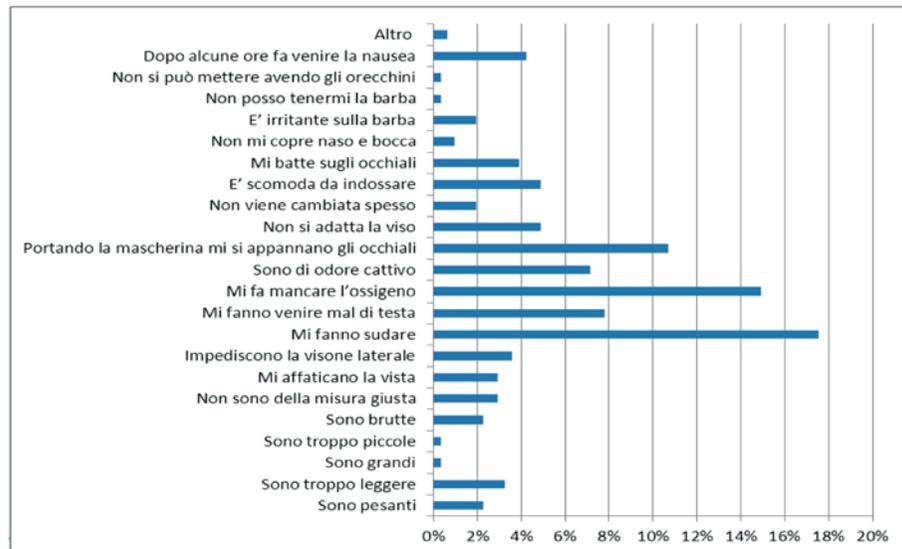
Problematiche nell'uso dei DPI per la protezione delle mani



Problematiche nell'uso dei DPI per le vie respiratorie - donne

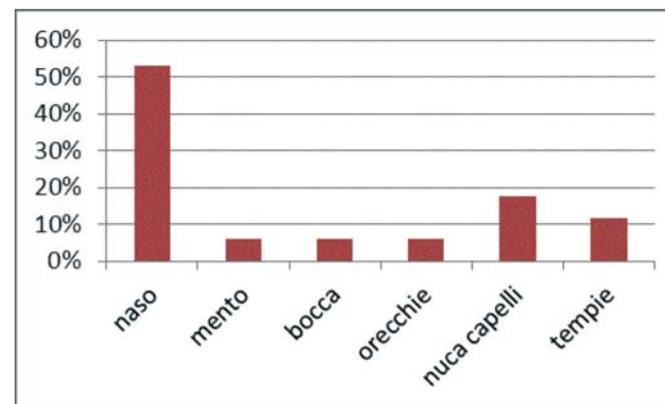


Problematiche nell'uso dei DPI per le vie respiratorie – uomini

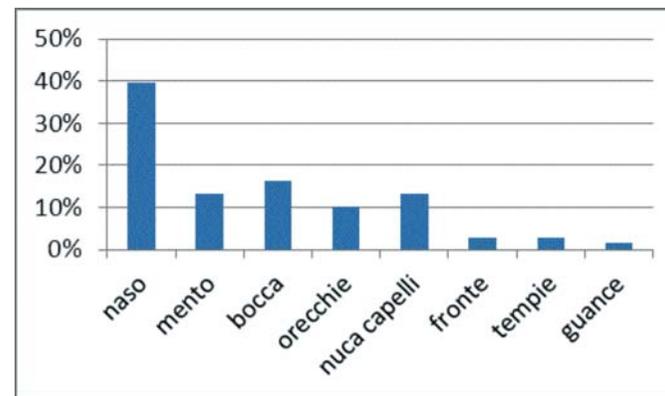


Punto del viso o del capo in cui i DPI per le vie respiratorie sono troppo larghi o stretti

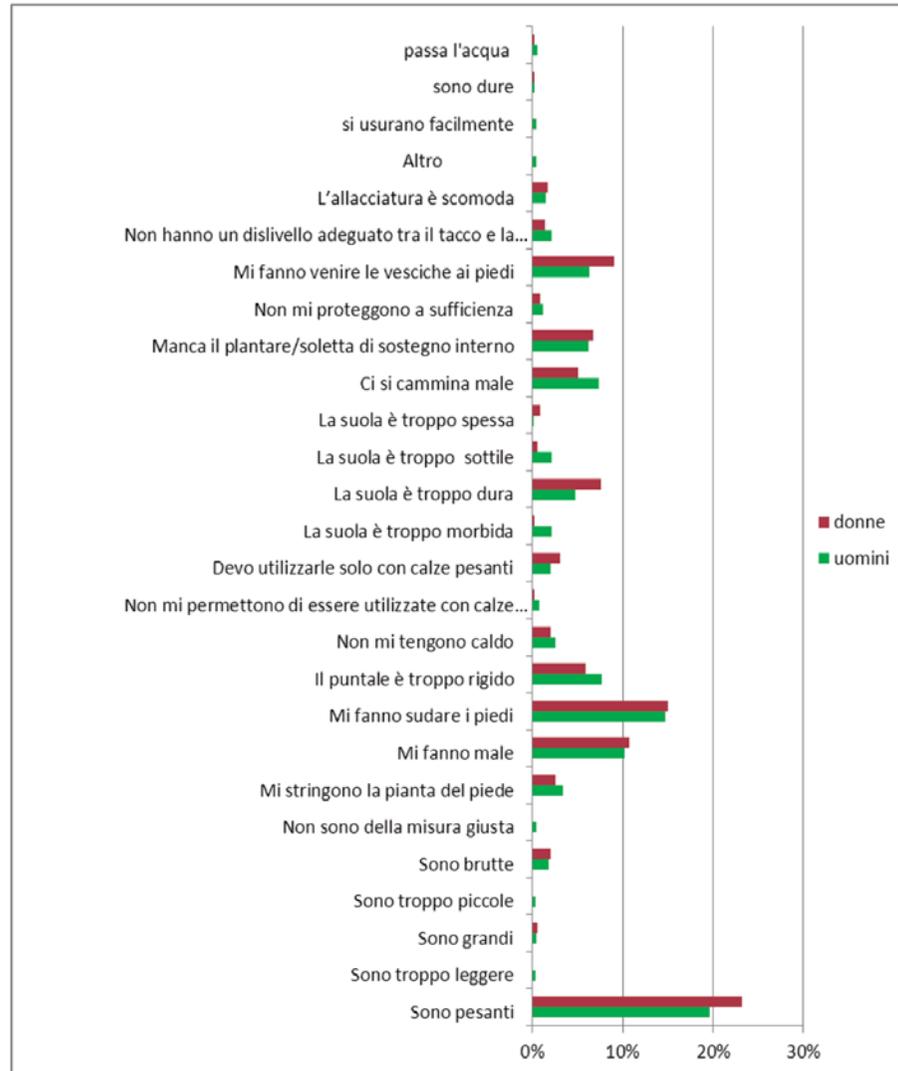
• Donne



• Uomini



Problematiche nell'uso delle scarpe antinfortunistiche



Le attenzioni di genere nella scelta dei DPI

Nella valutazione dei rischi, per ciascuna fase lavorativa e ciascun rischio deve essere, pertanto, verificato, nell'ambito dei cinque diversi fattori trasversali di tipicità, se esistono differenze connesse al genere nei riguardi dell'esposizione e degli effetti sulla salute e sicurezza.

A titolo meramente esemplificativo si citano alcuni esempi:

- elementi connessi all'ergonomia dei posti di lavoro valutati in relazione alle diverse conformità fisiche delle lavoratrici e dei lavoratori;
- interferenze diverse su donne e uomini di alcuni prodotti (ad es. chimici) da valutare in collaborazione con il medico competente;
- differenti probabilità di esposizione (ad es. alle polveri) in relazione ai lavori effettivamente svolti e quindi diverso esito della valutazione di rischio e delle misure da adottare;
- diverse modalità di movimentazione manuale dei carichi e conseguenti necessità di adottare valutazioni specifiche e differenziate per genere (femminile e maschile);
- evidenza di problematiche collegate tra tipicità di genere e lavorazioni (specie al femminile), tra cui ricorrenti i danni da torsioni ripetute nella zona del tunnel carpale o dell'affaticamento visivo per sollecitazioni prolungate nelle lavorazioni di controllo e precisione.

Le valutazioni dovranno, quindi, tenere conto dei dati di letteratura disponibili ed aggiornati, di linee guida, di studi e ricerche mirate (meglio se condotte sul campo), ma in particolare dei dati emersi **dall'analisi delle segnalazioni provenienti dall'interno delle realtà lavorative**, dall'analisi degli infortuni, delle (presunte o conclamate) malattie professionali e, soprattutto, **dall'analisi dei mancati infortuni**, tutti analizzati, per quanto possibile e disponibile, in ottica di genere.

Integrerà la valutazione lo specifico approfondimento connesso alla **salute riproduttiva**, valutando i rischi tanto per gli uomini quanto per le **donne** e considerando tutti i settori interessati dalla salute riproduttiva, non quindi soltanto per gli aspetti e nel tempo di gravidanza e maternità delle lavoratrici.

Effettuata la valutazione dei rischi, attuati gli interventi alla fonte, di natura ambientale ed organizzativa e le poste in essere le misure di protezione

collettiva, l'attenzione passa alla individuazione dei DPI che risultano necessari, sempre alla luce della dimensione di genere.

Il processo di scelta dei DPI comprende una serie di fasi: dalla definizione dei rischi da cui proteggere l'operatore, di cui i criteri di sicurezza e prestazionali, all'individuazione della tipologia di DPI idonea per livello di efficacia ed efficienza, fino alla scelta dello specifico prodotto.

In questo scenario, emerge con evidenza (anche dai dati della ricerca dapprima richiamata) che non va assolutamente dimenticata l'importanza di valutare anche i rischi derivanti dagli stessi DPI e dal loro uso, come anche l'eventuale interferenza fra l'uso di diversi dispositivi.

Partiamo dalla definizione stessa delle tipologie di DPI necessari e dalle loro caratteristiche, quale specifica competenza sul piano tecnico, alla luce della valutazione dei rischi e delle norme di settore. Già in questa fase potranno emergere elementi rilevanti nell'ottica delle differenze di genere. Si potranno trovare **diverse esposizioni** (sia nei riguardi della lavoratrici che dei lavoratori) **nella medesima fase di lavoro** o diversi impatti sulla loro salute a fronte del medesimo pericolo. In questo caso cambieranno per i due generi le tipologie di DPI in relazione a funzionalità e grado di protezione.

Tutto potrebbe essere di certo più semplice nel caso in cui la valutazione non facesse emergere differenze di danno ed esposizione in termini di genere.

Ma, in realtà, la fase di scelta dello specifico prodotto comporta una attenta azione di confronto fra le tipologie di dispositivi presenti sul mercato ed equiparabili per caratteristiche tecniche e di sicurezza minime che nella scelta ultima dovranno essere tenute in conto oltre ad una serie di elementi quali materiali, aspetti economici, confezionamento, comfort.

È ormai noto come **diversi materiali possono avere pari grado di protezione, ma provocare reazioni diverse** individuali (o per gruppi omogenei), di disagio o di danno, all'utilizzatore.

Le modalità di confezionamento dei DPI possono comportare: nervature, spigoli, cuciture, rinforzi e asperità fastidiose; garantire diversi livelli di leggerezza, impedimento e/o adattabilità, pressione e aderenza; presentare forme e colori fastidiosi, facilità o no di impiego, di indosso e di pulizia; ca-

ratteristiche ergonomiche in grado di ridurre le sollecitazioni e aumentare la disponibilità all'uso.

È, quindi, importante attivare una attenta analisi relativa anche a questi ultimi punti che coinvolgono attivamente le figure della prevenzione aziendale, in specifico le **conoscenze ergonomiche del medico competente**, così come dei produttori, dei fabbricanti e fornitori, **ma non meno delle lavoratrici e i lavoratori** (così come anche, nel loro ruolo di controllo, **i preposti**), soppesando il tutto alla luce dei dati disponibili (letteratura scientifica, studi, sperimentazioni svolte, dati anonimi forniti dal medico competente all'esito dell'attività di sorveglianza sanitaria...).

Il ruolo del medico competente è, difatti, fondamentale per verificare le condizioni di *iper*-suscettibilità e controindicazioni, di genere e individuali. A titolo meramente esemplificativo:

- scarpe o guanti inadeguati portano alla inabilità ad eseguire l'attività lavorativa;
- determinate caratteristiche ergonomiche di alcuni prodotti non si adattano alle diverse caratteristiche fisiche dei lavoratori/trici: vedi il posizionamento di giunture e cuciture in punti diversamente sensibili del corpo, conformazione di corpetti e pantaloni secondo tagli unisex, dimensionamento di dispositivi che non tengono conto di diverse proporzioni e conformazione del corpo o di parti di esse, contrasto tra dispositivi (anche solo con gli occhiali da vista ...) ecc.
- presenza di eventuali patologie o possibilità di contrarre patologie dall'uso di DPI non adeguati (dermatiti da contatto con determinati materiali o per sovra-utilizzo, inferenza fra oto-protettori e specifiche situazioni dell'apparato uditivo, ecc)

Con i produttori, fabbricanti o i fornitori è opportuno, pertanto, effettuare una attenta analisi delle caratteristiche in termini di protezioni fornite, ma anche di limitazioni d'uso, prestazionalità garantita, possibilità di eventuali adeguamenti e personalizzazioni (riferite a gruppi omogenei di lavoratori/trici o individuali).

L'elemento cruciale, però, è il coinvolgimento dei diretti utilizzatori:

- un confronto preventivo sulle caratteristiche dei DPI da adottare;
- se possibile, un test di sperimentazione di utilizzo dei DPI con un gruppo

- rappresentativo (sempre in relazione agli elementi conoscitivi della forza lavoro coinvolta) prima di una scelta definitiva;
- una verifica nel tempo sull'adeguatezza dei DPI adottati prestando particolare attenzione alle motivazioni addotte al fine di giustificare un mancato o scorretto utilizzo degli stessi.

Per migliorare la qualità delle informazioni e l'analisi, al fine della scelta, sarebbe opportuno fornire delle schede strutturate che guidino le attività di valutazione/osservazione effettuate dalle lavoratrici e dai lavoratori, con particolare attenzione alle problematiche relative al comfort, all'interazione tra diversi DPI e/o fra DPI e attrezzature, ma anche richiamando a fornire utili indicazioni di miglioramento e/o modifica sul piano dell'utilizzo o delle modalità e condizioni di lavoro all'interno delle quali si opera.

Non va comunque mai dimenticato che se la documentazione con cui il fabbricante attesta la conformità dei DPI ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) è importante e attendibile, non consente comunque mai al datore di lavoro di ritenersi esonerato dalla verifica diretta della conformità stessa.

L'utilizzatore ha, pertanto, sempre l'obbligo di verifica concreta e autonoma circa le condizioni di adeguatezza dello specifico DPI e delle sue caratteristiche.

Considerazioni finali

A fronte di quanto teso a far emergere nell'ambito di questa Guida, mirando a **fornire indicazioni utili** per una valutazione dei rischi ed una scelta di DPI in ottica di genere, al fine di poter al meglio garantire la tutela della salute e sicurezza di tutte le lavoratrici e lavoratori, puntando ad una crescita della qualità della prevenzione e della protezione nei diversi ambiti lavorativi, si ritiene di dover richiamare:

- al caso nel quale si dovessero venire a verificare infortuni sul lavoro e/o casi di malattia professionale, di minima o grave intensità e conseguenze, a seguito di mancata prevenzione e protezione (nelle sue diverse fasi di realizzo, tra cui l'adozione di DPI). Per il datore di lavoro si verrebbero a determinare conseguenze, non solo sul piano della sua responsabilità penale, ma in modo rilevante, anche nei riguardi dell'azienda, nella forma di costi aggiuntivi (con l'aumento del premio assicurativo Inail, l'assenza prolungata del lavoratore/trice nel posto di lavoro, la possibile inabilità - anche permanente - del lavoratore/trice alla mansione; i controlli ed le indagini da parte degli organi di vigilanza; l'azione di regresso da parte dell'Inail; l'avvio di causa giudiziaria; il risarcimento dei danni; il blocco dell'attività e della produzione), così come anche conseguenze sulla permanenza dell'azienda nel mercato (considerando anche solo il volume e le tipologie di sanzioni dettate dal dlgs 231/01 – tra cui quelle di natura interdittiva – in tema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica nei casi di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- quanto detto nell'ambito di una sentenza del Tribunale di Trieste, confermata ormai diffusamente da rilevante giurisprudenza successiva, nella quale il giudice ha posto in evidenza che il lavoratore quando stipula un contratto di lavoro, non stipula un contratto "alla felicità", ma diviene titolare del pieno diritto alla tutela della sua salute e sicurezza sul lavoro, intesa non come mera assenza di esposizione a rischio, ma quale garanzia di condizioni di lavoro adeguate e previste nel rispetto della sua «integrità fisica» e «personalità morale», adottate in coerenza con criteri di miglioramento continuo volto al raggiungimento di uno stadio permanente di benessere sul luogo di lavoro.

TLA Editrice s.r.l
Via Zucchini, 79 - Ferrara
Grafica: Umberto Gardenghi
e-mail: info@tlaeditrice.com
