
CAPITALE
MERCI
PROFITTO
AMBIENTE
DI
LAVORO
FORZA LAVORO
DANNO
ALLA SALUTE

Nella prima metà del secolo XIX, l'avvento della grande industria e la formazione del capitalismo – a seguito della rivoluzione industriale partita dall'Inghilterra – determinarono da un lato la divisione tra il capitale e il lavoro e dall'altro il distacco tra il lavoratore e l'imprenditore, con conseguente rottura dell'equilibrio passato.

Si delineò, quindi, quel complesso di fenomeni politico-economici individuati nell'espressione **"questione sociale"**.

Nel nostro Paese la grande industria nacque dopo l'unificazione nazionale per cui la questione sociale si manifestò con notevole ritardo rispetto agli altri Paesi europei.

Le differenze sociali e i contrasti tra le classi, connessi all'economia capitalistica, non poterono più essere ignorati dallo **Stato liberale**, quando la miseria in cui versava il proletariato divenne tale da costituire una minaccia per lo stesso assetto politico instaurato e gestito dagli stessi detentori del potere economico.

Peraltro i **primi interventi normativi di tutela furono nettamente repressivi**. Il Legislatore dell'epoca non intese tutelare la classe operaia diseredata, bensì proteggere l'ordine sociale esistente contro le rivendicazioni che apparivano pericolose.

Il legislatore dell'epoca considerava gli infortuni sul lavoro un fattore inevitabile legato alla produzione industriale

I pubblici poteri, però, cominciavano ad avvertire l'**urgenza di qualche intervento per assicurare più umane condizioni di lavoro**.

- Nel ***1886 la "Legge di tutela del lavoro dei fanciulli negli opifici industriali, nelle cave e nelle miniere (L. 11 febbraio 1886, n. 3657)"*** la **prima norma**, sia nel campo del lavoro in genere che in quello della protezione dei minori
- Nel ***1898*** il Legislatore – sulla traccia indicata dai Paesi europei più evoluti – si poneva, infine, il problema della **tutela dell'integrità fisica dei lavoratori**, con la **"*Legge sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (L. 12 marzo 1898, n. 30)",*** preoccupandosi di riparare le conseguenze nefaste dell'incidente sul lavoro.
- Nel ***1899*** veniva assicurata la ***tutela della integrità fisica del prestatore d'opera con il "Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni (R.D. 18 giugno 1899, n. 230)".*** Purtroppo restavano esclusi dalla disciplina prevenzionistica tutto il settore del commercio, la maggior parte delle piccole imprese industriali e l'intero settore dell'agricoltura

Con la costituzione della Confederazione generale del lavoro, nel 1906, prevalentemente orientata verso un socialismo riformista, il movimento sindacale cominciò a operare per l'elevazione del proletariato, sia attraverso la negoziazione collettiva che premendo sui pubblici poteri per l'emanazione delle leggi di protezione. Così, nel primo decennio del '900, mentre il socialismo si pose come interprete delle legittime rivendicazioni dei lavoratori, la classe politica più illuminata – capeggiata prima dallo **Zanardelli e poi dal Giolitti** – lasciando libero gioco alle forze economiche e sociali in lotta, consentì ai lavoratori, attraverso l'uso precipuo dello sciopero, di conseguire dei miglioramenti che si tradussero in atti di giustizia sociale da una parte e di **aumento del benessere e del tenore di vita** generale dall'altra.
Lo Stato, dalla sua pozione di iniziale indifferenza si avviò verso una più decisa tutela del contraente più debole del rapporto di lavoro.
In questa nuova prospettiva la **legislazione precettiva** acquistò un accelerato ritmo di produzione.
Tra le **principali norme** ricordiamo quelle dirette a una più efficace tutela sanitaria (1902), alla difesa degli emigranti (1901-1903 – 1913), alla tutela delle donne e dei fanciulli(1902-1907), al lavoro delle mondine nelle risaie (1902),
al miglioramento dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, all'istituzione della Cassa di invalidità e vecchiaia per gli operai, ***sino all'istituzione nel 1912 del Servizio d'ispezione del lavoro***.
La legge 22 dicembre 1912 n. 1361, considerata l'**atto ufficiale di nascita dell'Ispettorato del lavoro**.

Il testo approvato delimitò rigorosamente le funzioni ed i poteri, in modo da rendere l'organo squisitamente tecnico al fine di evitare possibili sconfinamenti nel campo delle questioni politico-sociali.

Nella legge n. 1361 le funzioni assegnate all'organo furono distinte in:

- **Obbligatorie**: di vigilanza sull'applicazione delle leggi del lavoro e di studio dei problemi operai;
- **facoltative:** di prevenzione e risoluzione pacifica dei conflitti di lavoro, quando invitati dalle parti.

Venne quindi sancito l'**obbligo di "obbedienza"** agli ispettori e il **"diritto"** di questi ultimi di elevare contravvenzioni per le infrazioni accertate.
Fu, altresì, attribuita agli ispettori la **"facoltà"** di visitare in qualunque ora del giorno e della notte tutti i luoghi di lavoro sottoposti alla loro vigilanza.

Il successivo regolamento di applicazione **(R.D. 27 aprile 1913 n. 431)** introdusse anche la funzione di **"consulenza"** con l'obbligo dei Capi Circolo di fornire tutti i chiarimenti ai richiedenti sull'applicazione delle leggi del lavoro.

Infine, apparve l'istituto giuridico della **"prescrizione"**, con la conseguente potestà attribuita all'ispettore,

Il primo importante intervento di prevenzione fu compiuto con il ***R.D. 23 luglio 1913, n. 998***, che vide l'approvazione delle misure per assicurare il buon governo igienico nei cantieri delle grandi opere pubbliche. Venne poi limitato l'orario di lavoro degli impiegati e degli operai della aziende industriali e commerciali – 8 ore giornaliere e 48 ore settimanali.

Con la ***legge 22 giugno 1933, n.860***, vennero unificate le varie **Casse infortuni**, assegnando la tutela assicurativa ad un unico ente che assunse il nome di Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Con il ***R.D. 16 marzo 1942, n.262***, venne approvato il testo dell'attuale codice civile che all'**art. 2087**, rubricato **"*tutela delle condizioni di lavoro*"**, con una norma brevissima, ma esaustiva, afferma che " *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*".
In forza della suddetta disposizione il **datore di lavoro divenne il "garante"** dell'incolumità fisica e della personalità morale del lavoratore.

La **Costituzione della Repubblica italiana** entrata in vigore il 1 gennaio 1948, permeata di spirito sociale, rispondeva alle istanze più profonde del popolo italiano, espresse dai partiti che si riaffacciavano sulla scena politica nel secondo dopoguerra, in una atmosfera incandescente ricca di contrasti spirituali, sociali ed economici.
L'Italia si qualifica preliminarmente **(art.1)** in un triplice modo: **repubblica, democratica, fondata sul lavoro**. Attributo, quest'ultimo di significato storico- dogmatico e politico-programmatico indicante il nuovo carattere assunto dallo Stato. Il lavoro viene elevato esplicitamente a nucleo fondamentale della struttura statuale.
Si afferma il concetto di giustizia sociale inteso a trasformare l'organizzazione del lavoro, in merito alla tutela del prestatore d'opera, per l'affermazione del principio di effettiva libertà e concreta uguaglianza del contraente più debole nel rapporto di lavoro. Ciò comporta che il diritto del lavoro, pervaso da uno spirito nuovo, deve attuare u**na tutela preferenziale a favore del lavoratore** posto, per cause di natura economica e giuridica, in condizioni di netta inferiorità rispetto all'imprenditore in modo da controbilanciare parzialmente le forze del privilegio economico, rimuovendo gli ostacoli e le diseguaglianze, per conseguire il pieno sviluppo della personalità del lavoratore.

La **disciplina del lavoro**, contenuta principalmente nella parte dedicata ai rapporti economici, si apre dichiarando che **“la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”**.

Questo carattere generale costituisce il cardine attorno al quale ruota tutto il sistema normativo, finalisticamente diretto alla **protezione fisica e morale del lavoratore**. Le garanzie costituzionali a tutela del lavoro (artt.36-41) si possono distinguere in garanzie:

- Di realizzazione dell’**eguaglianza sociale** e di compartecipazione all’indirizzo politico generale;
- di **tutela della personalità del lavoratore** nel rapporto di lavoro;
- di **autotutela sindacale**;
- **previdenziali ed assistenziali**.

All’apice di sistema è posto l’**art. 46** – rimasto inattuato – col quale di riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione dell’azienda. Quest’ultimo principio, secondo alcuni studiosi, tenderebbe ad attribuire al lavoratore, nell’economia dell’azienda, una posizione del tutto nuova che dovrebbe sostituirsi a quella tradizionale di soggezione, al fine di consentire il **pieno sviluppo della personalità umana**.
Infine, va sottolineato che pur affermando il diritto d’impresa attraverso la libertà dell’iniziativa economica privata, il costituente afferma con forza che questa”non può svolgersi in **contrasto con l’utilità sociale e in modo da recare danno alla sicurezza**, alla libertà e alla dignità umana”. (art.41). È questo il cardine dal quale discende la **vigente normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**.

IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA			
Art. 1	Art. 2	Art. 3	Art. 4
L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.	La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.	Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale …….. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. *(il lavoro come base dello stato sociale)*	La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società

IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA

Art. 35	Art. 36	Art. 37	Art. 38
La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.	Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa e' stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.	La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di eta' per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.	Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.
Art. 39	**Art. 40**	**Art. 41**	**Art. 46**
L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.	Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.	L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché' l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.	Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende

Nel **1955** vengono emanati dall'Esecutivo i decreti di attuazione della suddetta disposizione, i quali costituiscono il **primo "corpus normativo" prevenzionale sulla sicurezza del lavoro**, e per oltre mezzo secolo saranno le basi di riferimento per assicurare la **tutela dell'integrità fisica dei lavoratori nell'industria**, **nell'agricoltura, nel terziario e nella pubblica amministrazione**.
Le **disposizioni principali** che hanno costituito per oltre mezzo secolo i pilastri della tutela fisica dei lavoratori sono le norme per:

- La prevenzione degli infortuni **(DPR 547/1955)**;
- l'igiene del lavoro **(DPR 303/1956)**;
- la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni **(DPR 164/1956)**.

Le principali norme delegate, di cui alla citata legge n. 51/1955, sono state abrogate in modo esplicito dal decreto correttivo (D.Lgs. 106/2009) al Testo unico sulla sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Un salto di qualità nella legislazione sulla prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro – dopo l'emanazione negli anni 1955/56 del "corpus normativo" sulla sicurezza che ha assicurato nel nostro Paese i minimi di tutela della salute dei prestatori d'opera per oltre mezzo secolo – veniva compiuto dalla **Comunità europea in attuazione del Trattato di Roma** che era stato sottoscritto dai sei Paesi fondatori il **25 marzo 1957**.



Lanecessità di assicurare un'**applicazione uniforme** della **legislazione di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** della Comunità, anche per ragioni di concorrenza leale tra i produttori di beni e servizi dei diversi Paesi membri.

Il Trattato istitutivo della Comunità economica europea prevedeva già all'art. **117** la necessità di promuovere il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera per consentirne la parificazione nel progresso.

L'art. **118** statuiva che la Commissione "ha il compito di promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale", segnatamente in alcune materie tra cui il diritto al lavoro, le condizioni di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e l'igiene del lavoro

Lo strumento giuridico impiegato per attuare i principi del Trattato è la **direttiva**.
Questa **vincola lo Stato membro** cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi. Le direttive emanate seguono due filoni: le **direttive c.d. di mercato** e le **direttive di tutela della salute nei luoghi di lavoro**.
Le direttive di mercato comprendono quei provvedimento indirizzati ai fabbricanti come la direttiva macchine, la direttiva sui dispositivi individuali di protezione e la direttiva di bassa tensione afferente il prodotto elettrico.
Quelle di tutela sono la **direttiva madre**, o direttiva quadro, e le sue direttive particolari di attuazione o direttive figlie.
La **direttiva madre è la n. 89/391/CEE del Consiglio dei Ministri del 12 giugno 1989**, concernente l'attuazione di **misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro**.
Queste direttive sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro saranno recepite nell'ordinamento nazionale con il **D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626**, il quale trasformerà il sistema di tutela nazionale, basato sulla prevenzione tecnologica, introducendo il principio dell'**organizzazione e gestione in sicurezza dei processi lavorativi**.

Il trattato di Amsterdam (1997)

ha riconosciuto maggiore importanza alle questioni concernenti l'occupazione introducendo il titolo sull'occupazione e l'accordo sociale. Le direttive che definiscono i requisiti minimi in materia di salute e della sicurezza sul lavoro.

IL trattato di Lisbona (2007)

Contiene una «*clausola sociale*» che sancisce l'obbligo di tenere conto dei requisiti sociali nelle politiche dell'Unione.
Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea è divenuta giuridicamente vincolante, nel rispetto del principio di sussidiarietà.

QUADRO NORMATIVO ITALIANO

La Costituzione Italiana

sancisce il diritto alla salute dell'individuo come valore etico - sociale costituzionale e pertanto non più solo obbligo per chi gestisce il lavoro altrui, ma anche obiettivo da perseguire per la Repubblica.
Inoltre, la Costituzione afferma il principio dell'indennizzo del lavoratore in determinati casi e sancisce l'obbligo del rispetto della sicurezza, libertà e dignità umana da parte di coloro che conducono iniziative private.

Il Codice Penale

Art. 451: Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da euro 103 a euro 516.

Art. 437: Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusioneda sei mesi a cinque anni.
Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni

Questo impianto legislativo ha conferito alla disciplina antinfortunistica la qualificazione di norme penali, la cui violazione è punita non solo con multe, ma anche con pene restrittive della libertà personale.

QUADRO NORMATIVO ITALIANO

IL CODICE CIVILE

Art. 2050 chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee a evitare il danno;

Art. 2087 secondo il quale 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. 2214-2117 che forniscono disposizioni relative gli istituti di previdenza e contengono principi secondo i quali l'imprenditore è tenuto al versamento di contributi agli enti assicuratori e considera nullo qualsiasi patto che eluda le normative in tema antinfortunistico;

Art. 2110 che prevede l'obbligo per l'imprenditore di corrispondere la retribuzione per il periodo di malattia o infortunio dellavoratore.

Nell'art. 2087 si afferma, con l'obbligo imposto all'imprenditore, un diritto alla sicurezza del lavoratore di carattere generale. Correlando gli art. 437 del C. P. e 2087 del C.C. la violazione di questo ultimo è punita dal primo.

NORMATIVA ITALIANA TECNICA sulla sicurezza

Normativa prescrittiva:

I quattro caratteri fondamentali della normativa erano:

- Lo scopo di realizzare la protezione obiettiva;

- Il principio di tassatività secondo cui le misure di sicurezza sono inderogabili, indisponibili, insostituibili ed infungibili;

- Il criterio di presunzione assoluta di pericolo;

- Il primato assoluto delle esigenze di sicurezza.

D. Lgs. 626/94 – Normativa prestazionale *abrogato dall'art. 304 del D.Lgs. 81/2008 (e tutti i decreti di relative modifiche e integrazioni)*

1.- L'indicazione di specifici obblighi, non delegabili, per il datore di lavoro tra i quali, in primo luogo, la valutazione di tutti i rischi che possono derivare dai processi lavorativi aziendali e dall'ambiente di lavoro;

2.- L'istituzione di figure sostanzialmente nuove in ambito aziendale, quali quelle del Responsabile e degli Addetti del Servizio di prevenzione e protezione e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

3.- L'introduzione del rispetto dei principi ergonomici tra le misure di prevenzione;

4.- L'individuazione di misure specifiche per tipologie di lavoro precedentemente non sottoposte a tutela quali l'uso del videoterminale e la movimentazione manuale dei carichi;

5.- La predisposizione di un organico programma di informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza relativo ai luoghi di lavoro in cui essi operano

Norme anni ‘50	D.Lgs. 626/94
Puntuali e specifiche azioni da compiere con le relative sanzioni in caso di mancato rispetto	Maggiore autonomia del datore di lavoro che valuta i rischi e individua i più adatti sistemi preventivi in relazione alla propria struttura aziendale; maggior ricorso a norme tecniche
Precisi obblighi per datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori	Maggiore collaborazione fra: datore di lavoro/dirigenti, lavoratori e loro rappresentanti, medico competente
Generica informazione dei lavoratori sul sistema di sicurezza	Grande importanza alla informazione, formazione e addestramento di tutti i soggetti presenti nella realtà aziendale

D. Lgs. 81/08

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81- in vigore dal 15 maggio 2008
Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro..
Già modificato dal D.Lgs. 106/2009. (Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n.108).

- Aggiorna le definizioni, introducendone alcune nuove e aggiornando i contenuti per altre;
- Ampia il campo di applicazione (oggettivo e soggettivo);
- Ridefinisce il sistema istituzionale ed introduce l'interpello;
- Amplia le misure di tutela;
- Inserisce il principio della delega di funzioni di rilevanza penale;
- Amplia gli obblighi dei datore di lavoro, del preposto, dei dirigenti e delle altre figure esterne (progettisti, installatori, manutentori, fabbricanti);
- Ampia i diritti e i doveri su addestramento e formazione (obbligatoria anche per preposti e dirigenti);
- Aggiorna le prescrizioni in tema di sorveglianza sanitaria e ruolo del medico competente
- Ampia i diritti dei RSL;
- Introduce il RLS di sito oltre agli RLS aziendali e territoriali;
- Valorizza il ruolo degli organismi paritetici e della Commissione consultiva.

D. Lgs. 106/09

Il D.Lgs. 106/09 ha introdotto delle rilevanti variazioni al D.Lgs. 81/08 nelle materie che tutelano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
Si tratta quindi di un testo correttivo che ha modificato principalmente alcuni aspetti che riguardano:

Obblighi e doveri dei soggetti ai quali sono indirizzate le norme;

Criteri da seguire in materia di appalti e forniture;

Sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto delle norme di riferimento.

Si è esclusa dalla figura di «lavoratore», cioè colui che deve beneficiare di maggiore sicurezza sul lavoro, alcuni soggetti come i volontari che effettuano il servizio civile, paragonandoli invece ai lavoratori autonomi e quindi con minori tutele.

D. Lgs. 106/09

Tra gli obblighi del datore di lavoro sono stati aggiunti quelli di mandare i lavoratori a visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria, e di comunicare al medico competente la fine del rapporto di lavoro tra lavoratore e azienda.

Il medico competente, istituisce, aggiorna e custodisce, essendone direttamente responsabile, la cartella sanitaria dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria;
una copia di tale cartella deve essere consegnata al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.

Riguardo i contratti di appalto o d'opera, il datore di lavoro che concede lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, deve verificare che le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi abbiano tutti i requisiti tecnico professionali richiesti.

D. Lgs. 106/09

Nella valutazione dei rischi è stato inserito il concetto di «stress lavoro-correlato».

Il datore di lavoro nelle aziende che occupano fino a cinque lavoratori può eseguire direttamente i compiti di primo soccorso e di prevenzione degli incendi o di evacuazione, purchè avvisi il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e solo dopo aver frequentato degli appositi corsi di formazione.

Sono state variate le sanzioni per il datore di lavoro.

La tendenza ad alleggerire la misura delle sanzioni ha caratterizzato tutta la normativa

Soltanto qualche articolo prevede un aumento delle sanzioni per il datore di lavoro, soprattutto quando si tratta di violazioni dalle quali derivano gravi malattie o la morte del lavoratore.

Introduce un sistema di qualificazione di imprese e lavoratori autonomi che operano in settori ad alto rischio infortunistico per far sì che in questi stessi settori lavori sempre personale qualificato e preparato rispetto alla norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Si tratta quindi di una «patente», la quale certificherà l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa e del lavoratore autonomo.

D. Lgs. 276/03

Il DLgs 276/2003 fornisce indicazioni anche per ciò che concerne la sicurezza sul lavoro in caso di lavoro in somministrazione.
In tal caso, infatti, il lavoratore ha in pratica due datori di lavoro: uno è il somministratore che ha assunto e avviato al lavoro il lavoratore, l'altro che lo accoglie nella sua azienda

TIROCINANTI art. 60

Nell'ipotesi in cui presso un'azienda o uno studio professionale siano presenti soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la scurezza degli stessi e adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta

DECRETO LEGISLATIVO n. 81/08

UNICO TESTO NORMATIVO
in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori
DETTO:

“ TESTO UNICO ”

Art. 304. Abrogazioni 1.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, e dall'articolo 306,comma 2, dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogati:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547,
il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164,
il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, fatta eccezione per l'articolo 64,
il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277,
il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626,
il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493,
il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494,
b)……..
c)……..
d) ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso.

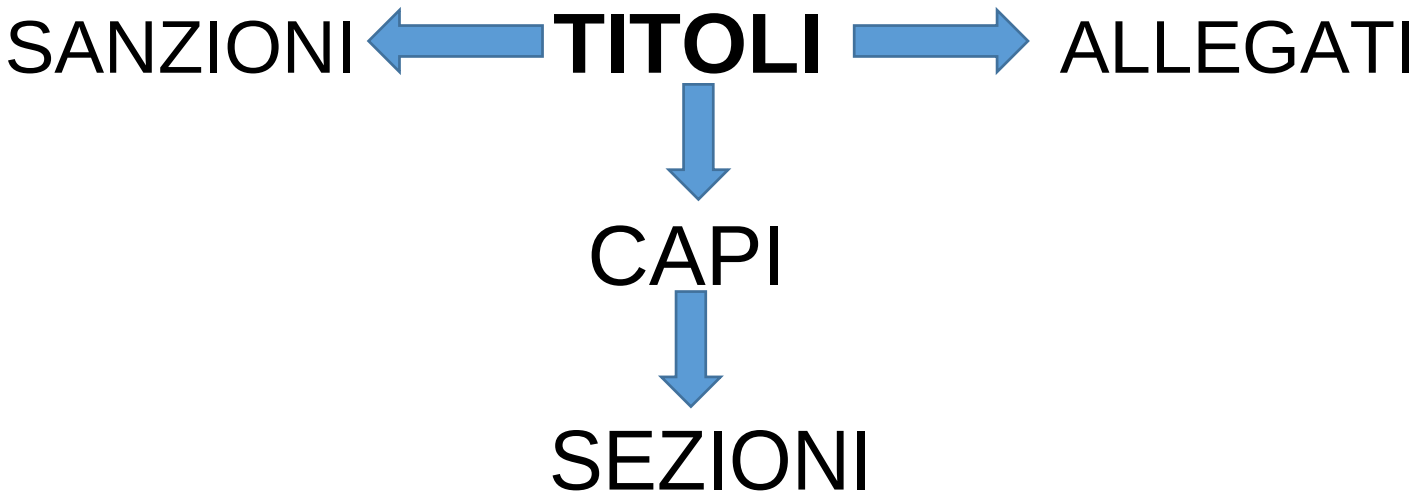
Il D.LGS. 81/08 E' COMPOSTO DA:

306 ARTICOLI

13 TITOLI

51 ALLEGATI

I 306 articoli sono così suddivisi:



TITOLO	CAPO	argomento	SEZIONE	argomento	ARTICOLI	ALLEGATI
I		PRINCIPI COMUNI				da I a III
	I	Disposizioni generali			1-4	
	II	Sistema istituzionale			5-14	
	III	Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro				
			I	misure di tutela e obblighi	15-27	
			II	valutazione dei rischi	28-30	
			III	servizio di prevenzione e protezione	31-35	
			IV	formazione, informazione e addestramento	36-37	
			V	sorveglianza sanitaria	38-42	
			VI	gestione delle emergenze	43-46	
			VII	consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori	47-52	
			VIII	documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali	53-54	
	IV	Disposizioni penali				
			I	sanzioni	55-60	
			II	disposizioni in tema di processo penale	61	

TITOLO	CAPO	argomento	SEZIONE	argomento	ARTICOLI	ALLEGATI
II		LUOGHI DI LAVORO				un Allegato (IV)
	I	Disposizioni generali			62-67	
	II	Sanzioni			68	
III		USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE				cinque Allegati (da V a IX)
	I	Uso delle attrezzature di lavoro			69-73	
	II	Uso dei dispositivi di protezione individuale			74-79	
	III	Impianti e apparecchiature elettriche			80-87	
IV		CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI				quattordici Allegati (da X a XXIII)
	I	Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili			88-104	
	II	Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota				
			I	Campo di applicazione	105-107	
			II	Disposizioni di carattere generale	108-117	
			III	Scavi e fondazioni	118-121	
			IV	Ponteggi e impalcature in legname	122-130	
			V	Ponteggi fissi	131-138	
			VI	Ponteggi movibili	139-140	
			VII	Costruzioni edilizie	141-149	
			VIII	Demolizioni	150-156	
	III	Sanzioni			157-160	
V		SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				nove Allegati (da XXIV a XXXII)
	I	Disposizioni generali			161-164	
	II	Sanzioni			165-166	

TITOLO	CAPO	argomento	SEZIONE	argomento	ARTICOLI	ALLEGATI
VI		MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI				un Allegato (XXXIII)
	I	Disposizioni generali			167-169	
	II	Sanzioni			170-171	
VII		ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI				un Allegato (XXXIV)
	I	Disposizioni generali			172-173	
	II	Obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti			174-177	
	III	Sanzioni			178-179	
VIII		AGENTI FISICI				tre Allegati (da XXXV a XXXVII)
	I	Disposizioni generali			180-186	
	II	Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro			187-198	
	III	Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni			199-205	
	IV	Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici			206-212	
	V	Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali			213-218	
	VI	Sanzioni			219-220	

TITOLO	CAPO	argomento	SEZIONE	argomento	ARTICOLI	ALLEGATI
IX		SOSTANZE PERICOLOSE				sei Allegati (da XXXVIII a XLIII)
	I	Protezione da agenti chimici			221-232	
	II	Protezione da agenti cancerogeni e mutageni				
			I	Disposizioni generali	233-234	
			I I	Obblighi del datore di lavoro	235-241	
			III	Sorveglianza sanitaria	242-245	
	III	Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto				
			I	Disposizioni generali	246-247	
			I I	Obblighi del datore di lavoro	248-261	
	IV	Sanzioni			262-265	
X		ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI				cinque Allegati (da XLIV a XLVIII)
	I	Disposizioni generali			266-270	
	II	Obblighi del datore di lavoro			271-278	
	III	Sorveglianza sanitaria			279-281	
	IV	Sanzioni			282-286	
XI		PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE				tre Allegati (da XLIX a LI)
	I	Disposizioni generali			287-288	
	II	Obblighi del datore di lavoro			289-296	
	III	Sanzioni			297	
XII		DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE			298-303	
XIII		NORME TRANSITORIE E FINALI			304-306	

Titolo I	Artt. da 1 a 61	Allegati da I a III	Principi comuni a tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del Testo Unico.
Titolo II	Artt. da 62 a 68	Allegato IV	Luoghi di lavoro
Titolo III	Artt. da 69 a 87	Allegati da V a IX	Attrezzature di lavoro e DPI (compresi impianti e apparecchiature elettriche)
Titolo IV	Artt. da 88 a 160	Allegati da X a XXIII	Cantieri temporanei o mobili
Titolo V	Artt. da 161 a 166	Allegati da XXIV a XXXII	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
Titolo VI	Artt. da 167 a 171	Allegato XXXIII	Movimentazione manuale dei carichi
Titolo VII	Artt. da 172 a 179	Allegato XXXIV	Attrezzature munite di videoterminali
Titolo VIII	Artt. da 180 a 220	Allegati da XXXV a XXXVII	Agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali)
Titolo IX	Artt. da 221 a 265	Allegati da XXXVIII a XLIII	Sostanze pericolose (agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, amianto)
Titolo X	Artt. da 266 a 286	Allegati (da XLIV a XLVIII)	Agenti biologici
Titolo XI	Artt. da 287 a 297	Allegati (da XLIX a LI)	Atmosfere esplosive
Titolo XII	Artt. da 298 a 303		Disposizioni sanzionatorie Capi finali dei Titoli da I a XI
Titolo XIII	Artt. da 304 a 306		Norme transitorie e finali