

# L'infortunio sul lavoro

di Marco Loro

L'infortunio sul lavoro è un argomento di cui non si vorrebbe mai parlare, perché mai si vorrebbe che accadesse, e ciò tanto da parte di chi, possiamo così dire, subisce le conseguenze dirette, ovvero il lavoratore e i suoi familiari, quanto da parte di chi ne subisce le conseguenze indirette, ovvero - esclusi gli Enti come le Aziende sanitarie locali (Asl) e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail) - il datore di lavoro dell'infortunato; inteso quest'ultimo sia quale persona giuridica (società) che quale persona fisica (legale rappresentante della società medesima).

In questi anni, ciò nonostante e purtroppo, si è parlato e si continua a parlare molto di infortuni sul lavoro; è un fenomeno, malgrado il progresso culturale oltre che tecnologico che ha caratterizzato la nostra società in questo ultimo secolo, tutt'altro che sporadico.

I numeri, 914.600 infortuni denunciati all'Inail nel 2007, e i costi, oltre 45.000 miliardi di euro all'anno (circa il 3,2% del nostro Prodotto Interno Lordo - Pil), suddivisi questi ultimi unicamente tra assicurativi, per interventi e dispositivi di prevenzione e risarcitori, fanno assumere il fenomeno ai massimi livelli di rilevanza sociale.



Si tratta di un fenomeno che impegna la società sotto molteplici profili: politico e legislativo, commerciale, anche sotto quello della concorrenza tra aziende, societario, sia in relazione ai costi di prevenzione sia alle spese risarcitorie, assicurativo, di pronto intervento da parte dei Vigili del Fuoco, delle Squadre Speciali e delle Forze dell'Ordine, di pronto soccorso, in un primo momento, e ospedaliero, successivamente; tenendo conto sia degli interventi chirurgici sia dei ricoveri a lunga degenza, amministrativo, sia da parte delle aziende che degli Enti preposti ai controlli e alle ispezioni, assistenziale, con riguardo sia alle riabilitazioni sia agli accompagnamenti e alle attività di reinserimento sociale e lavorativo, nonché giudiziario. Sono incluse in questo ultimo ambito non solo l'attività tipica di celebrazione dei processi, che occupa un numero non indifferente di soggetti (giudici, cancellieri e personale amministrativo di tribunale, consulenti tecnici, parti, avvocati, testimoni ecc.) ma anche quella extragiudiziale, di indagine - svolta direttamente dal magistrato inquirente o demandata agli organi di polizia giudiziaria.

È un fenomeno, quindi, che si deve ritenere giustificato lo sforzo effettuato dal nostro legislatore, al fine di garantirgli una quanto e più possibile completa disciplina giuridica - della quale ultima, nel breve spazio anche temporale, qui concessogli - si cercherà di estrarre e sottolineare alcuni degli aspetti più interessanti. Il tentativo è di trasmettere ai concetti di rilevanza giuridica ma anche, e forse soprattutto, motivi di riflessione perché ognuno di noi, anche se non giuridicamente - per non poter essere qualificato imprenditore - dovrebbe comunque sentirsi responsabile della salute degli altri, ogni qualvolta si trovi nella posizione o con il potere di ordinare il compimento di una determinata attività, lo svolgimento di un particolare compito.

## EVOLUZIONE GIURIDICA

Per capire l'importanza giuridica oltre che sociale del-

l'argomento può essere utile ripercorrere, seppur brevemente e per cenni, il lungo iter legislativo che ha portato all'attuale sistema normativo. Il primo intervento di rilievo è costituito dalla Legge n. 80 del 17 marzo 1898, intitolata: "Sugli infortuni degli operai sul lavoro", che ha rappresentato una forte risposta del nostro legislatore alle gravissime conseguenze che si registravano sul piano sanitario, derivanti dalle difficili condizioni igieniche delle fabbriche e dagli orari e tipologie di prestazioni richieste ai lavoratori, all'inizio del XIX secolo.

La Legge 80/1898 estendeva l'assicurazione obbligatoria agli infortuni derivanti da caso fortuito, forza maggiore e colpa non grave del lavoratore, di modo che il lavoratore infortunato non doveva più provare, per essere risarcito, la colpa del datore di lavoro.

L'anno successivo viene approvato il Regio Decreto n.230/1899, vale a dire il "Regolamento Generale" per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni sul lavoro, al quale ne seguirono altri a carattere speciale riguardanti, ad esempio, le misure di prevenzione nelle miniere, cave e torbiere (Regio Decreto n. 231/1899), nelle industrie di prodotti esplosivi (Regio Decreto n. 232/1899), nelle attività di costruzione (Regio Decreto n. 205/1900) e nelle attività di esercizio delle strade ferrate, rispettivamente Regio Decreto n. 209/1903 (Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nelle ferrovie) e Regio Decreto n. 1306/1911 (Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni nell'esercizio delle tramvie).

Segue una normativa copiosa tra cui meritano menzione: il Regio Decreto n. 157/1908, inerente l'igiene del lavoro nelle risaie, il Regio Decreto n. 998/1913, inerente l'igiene del lavoro nei cantieri per opere pubbliche; il Decreto Legge Luogotenenziale n. 1450/1917, inerente l'assicurazione contro gli infortuni agricoli; il Regio Decreto n.147/1927, inerente l'igiene del lavoro nell'impiego dei gas tossici; il Regio Decreto n. 530/1928, inerente il regolamento generale di igiene del lavoro; infine il Regio Decreto n. 928/1929, inerente la tutela assicurativa contro le malattie professionali.

È con l'approvazione del nuovo Codice Penale, però - il quale sostituiva il primo Codice Penale dell'Italia unita c.d. "Codice Zanardelli", emanato nel 1889 e che prendeva il Nome dall'allora Ministro della Giustizia, Giuseppe Zanardelli - che vengono introdotte fattispecie di reato in materia.

Nel 1930, infatti, con Regio Decreto n. 1398 viene approvato il nuovo Codice Penale, meglio conosciuto come "Codice Rocco", dal nome dell'allora Ministro di Giustizia, Guardasigilli Alfredo Rocco, che agli articoli 437 e 451 introduce due distinte fattispecie di reato: rispettivamente quella di rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro e quella di omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro.

Sempre in quegli anni, più precisamente nel 1929, viene

fondata la prima assicurazione contro le malattie professionali nell'industria, la cui gestione viene affidata nel 1933 all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail).

È però con l'approvazione del Codice Civile, di cui al Regio Decreto n. 262 del 16 marzo 1942, che viene separata la tutela prevenzionistica con quella assicurativa.

L'articolo 2087 del codice civile pone infatti a carico del datore del lavoro il dovere di tutelare la salute del lavoratore. È poi con l'avvento della Costituzione del 1948, e in particolare con gli articoli 1, 32, 35, 36, 37, 38 e 41, che si è affermato che la salute è tutelata, da un lato, come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e, da un altro lato, come limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata.

Segue una proliferazione di interventi a livello legislativo che di seguito si riassume: Dpr n. 547 del 27 aprile 1955, dettante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro; Dpr n. 164 del 7 gennaio 1956, dettante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni; Dpr n. 303 del 19 marzo 1956 dettante norme generali per l'igiene del lavoro; Dpr n. 320 del 20 marzo 1956, dettante norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo; Dpr n. 321 del 20 marzo 1956, dettante norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa; Dpr n. 322 del 20 marzo 1956, dettante norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione; Dpr n. 323 del 20 marzo 1956 dettante norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici e la Legge n. 977 del 17 ottobre 1967, dettante norme a tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Per quanto concerne il Dpr 19.03.1956 n. 303 e il Dpr 27.04.1955 n. 547 il testo vigente è quello con le modifiche apportate dal Decreto Legislativo n. 626/1994 e dal Decreto Legislativo n. 242/1996.

Con Dpr n. 1124, del 30 giugno 1965, inoltre, viene approvato il Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Si arriva quindi, seguendo l'ordine cronologico, alla Legge n. 300, del 20 maggio 1970, meglio conosciuta come Statuto dei Lavoratori, che all'articolo 9 stabilisce il diritto del lavoratore di gestire la tutela della salute e dell'integrità fisica in rapporto ai rischi che il lavoro comporta. Ma gli interventi legislativi non si fermano qui, seguono infatti:

- la Legge 30.12.1971 n. 1204, in materia di tutela delle lavoratrici madri e il suo regolamento di esecuzione, approvato con Dpr 25.11.1976 n. 1026, la Legge 05.03.1990 n. 46, dettante norme per la sicurezza degli impianti;
- il Dpr 17.05.1988 n. 175, relativo ai rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali;
- il D.Lgs. 15 agosto 1991 n. 277, in materia di protezione



- dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;
- il Dpr 06.12.1991 n. 447, con cui è stato approvato il regolamento di attuazione della legge 5 marzo 1990 n. 46 in materia di sicurezza degli impianti;
- il D.Lgs. 4 dicembre 1992 n. 475, in materia di dispositivi di protezione individuale, il cui testo vigente è quello con le modifiche apportate dal D.Lgs. 02.02.1997 n. 10
- il Dpr 26.08.1993 n. 412 in materia di progettazione, installazione, esercizio e manutenzione degli impianti termici degli edifici, il cui testo vigente è quello con le modifiche apportate dal Dpr 21.12.1999 n. 551;
- il D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, con cui viene data attuazione alle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee, 90/679/Cee, 93/88/Cee, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Tale ultima normativa è stata integrata e coordinata con ulteriori interventi legislativi, tra cui meritano particolare menzione:

- il D.Lgs. 23 giugno 2003 n. 195, relativo ai metodi di individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti e ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- il D.Lgs. 12 giugno 2003 n. 233 recante prescrizioni minime per il miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori esposti al rischio di atmosfere esplosive;
- il D.Lgs. 8 luglio 2003 n. 235 relativo ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori;
- il D.M. 26 febbraio 2004 che definisce una prima lista di valori limite indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici;
- il D.Lgs. 10 aprile 2006 n. 195 relativo all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore);
- il D.Lgs. 25 luglio 2006 n. 257 relativo alla protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione all'amianto durante il lavoro;
- il D.Lgs. 19 novembre 2007 n. 257, in materia di prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici).

A semplice esame dei sopra elencati richiami normativi si crede possa convenirsi che lunga e tortuosa è la strada che tende a garantire la salute e la sicurezza di ogni lavoratore.

### **LA NUOVA VISIONE DI TUTELA DEL LAVORATORE CONTRO GLI INFORTUNI**

Tra le normative citate merita una breve digressione il

D.Lgs 23.02.2000 n. 38 che ha apportato importanti modifiche al sistema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

In primo luogo l'individuazione di nuovi soggetti destinatari della tutela assicurativa, essendo stata quest'ultima estesa ai lavori dell'area c.d. dirigenziale.

È stato, più in particolare, abbandonato l'antico concetto secondo il quale i dirigenti, in quanto prestatori di opera meramente intellettuale, non potevano dirsi svolgere quell'attività manuale oggetto di tutela assicurativa in forza del Testo Unico (Dpr 1124/1965).

A prescindere dai dirigenti tecnici, peraltro, per i quali è implicita anche un'attività di natura materiale e non solo intellettuale, anche per tutti gli altri dirigenti l'uso di determinati apparecchi - quali ad esempio telefono e computer - comporta lo svolgimento di attività di carattere materiale degne di tutela, quindi assolutamente davvero l'estensione e il riconoscimento di tutela suddetti.

Analogo discorso vale per l'introduzione e/o estensione di tutela anche ai lavoratori c.d. parasubordinati, vale a dire lavoratori che non sono legati da un vincolo di subordinazione con il datore di lavoro ma ciò nonostante svolgono la propria attività (collaborazione) in modo continuativo e non saltuario e sono retribuiti con periodicità e in modo prestabilito da un contratto (Dpr 917/1986).

Altra categoria, a cui è stata estesa la tutela assicurativa, è quella degli sportivi professionisti.

Altra novità di rilievo è stato il riconoscimento del c.d. "sinistro in itinere", vale a dire del sinistro incorso mentre il lavoratore si sposta dalla propria abitazione per recarsi sul posto di lavoro o viceversa dal posto di lavoro verso la propria abitazione, ovvero anche quando, in presenza di più occupazioni, il lavoratore si trasferisce da una sede di prestazione dell'attività lavorativa ad un'altra.

Il D.Lgs 38/2000 ha inoltre stabilito la revisionabilità della tabella delle malattie professionali e introdotto l'indennizzo del danno biologico, secondo meccanismi che tengono conto della particolare condizione dell'infortunato. In linea generale può dirsi che il D.Lgs 38/2000, oltre all'ampliamento della tutela sotto il profilo soggettivo, prevede una personalizzazione del rapporto rischio - premio assicurativo - prestazione, in modo da poter rispondere quest'ultima in modo più puntuale alla particolare condizione soggettiva dell'infortunato, il tutto sempre nel rispetto del generale principio di solidarietà all'interno di ogni singola categoria e tra una categoria e un'altra.

Il D.Lgs 38/2000, inoltre, dedica grande attenzione alla prevenzione e per la prima volta, può dirsi, tale attività non viene più identificata e rappresentata come un obbligo meramente amministrativo, come una compilazione di moduli e documenti, bensì come un modo di vivere, come una cultura da salvaguardare e trasmettere.

Un vero e proprio mutamento dell'ottica sul fenomeno infortunistico, il D.Lgs 38/2000 lo compie mettendo al

centro l'uomo lavoratore, non più il rischio tutelato da cui potrà derivare il sinistro.

Nell'infornio in itinere, ad esempio, è esclusa ogni considerazione sulle condizioni del percorso e del viaggio e viene in rilievo solo la finalità dello spostamento.

La circostanza che il premio assicurativo è fatto rientrare in un meccanismo di solidarietà intercategoriale e che la prevenzione viene trattata non più come un mero presupposto per la responsabilità del datore di lavoro, costituiscono un degno corollario alla nuova visione.

### IL RISARCIMENTO DEI DANNI

Dopo aver brevemente riassunto alcune tappe dell'iter procedurale e sommariamente rappresentato gli sforzi profusi dal nostro legislatore, si crede opportuno, sempre succintamente, fornire qualche dato in ordine alle concrete possibilità di risarcimento del danno.

È evidente che laddove non è stato possibile garantire la tutela reale, vale a dire l'eliminazione di ogni fonte di rischio, salve naturalmente le ipotesi di rilevanza penale o i casi che non solo civilisticamente possano configurarsi veramente fortuiti, al lavoratore colpito da infornio non rimane che perseguire l'ottenimento di un adeguato risarcimento e a questo fine la normativa prevede due distinte possibilità di intervento:

- 1) la prima è quella di competenza dell'Inail, che al verificarsi di ogni infornio apre d'ufficio una posizione e, dopo le opportune indagini e verifiche, stabilisce un indennizzo che viene corrisposto in forma capitale oppure in rendita mensile, a seconda della gravità della lesione; più in particolare per menomazioni all'integrità psico-fisica comprese fra i 6 e i 15 punti di invalidità viene liquidata una somma una-tantum mentre per le invalidità superiori è previsto un indennizzo che viene corrisposto sotto forma di rendita vitalizia mensile. Vi è quindi una franchigia del 5% per cui, alle invalidità comprese tra 1 e 5 punti non viene corrisposto alcun indennizzo da parte dell'Istituto Sociale obbligatorio. Ciò non significa che il lavoratore perde il diritto al risarcimento ma solo che questo rimane a carico del responsabile civile (il datore di lavoro);
- 2) la seconda è rappresentata dalla possibilità, da parte del lavoratore danneggiato, di poter richiedere al responsabile civile, tutte le altre voci di danno che non vengono corrisposte dall'Inail, quindi il danno biologico differenziale, l'invalidità temporanea biologica, il danno morale, il danno psichico, quello esistenziale nonché quello patrimoniale.

Nella quasi totalità dei casi il soggetto concretamente destinato al pagamento di detti ultimi danni è la compagnia che assicura, dai rischi di infornio ai dipendenti le aziende datrici di lavoro.

A differenza del primo caso, dove non occorre alcuna richiesta esplicita da parte del lavoratore infornato, per



poter ottenere tutti gli ulteriori danni sopra citati occorre avanzare richiesta provandone il quantum (l'ammontare) e l'an (il diritto).

Con Delibera n. 87 del 28.02.2006 il Consiglio di Amministrazione dell'Inail ha proposto l'adeguamento di tali tabelle e, in particolare, l'abbassamento del grado di invalidità da indennizzare in capitale dal 6% al 4%.

Tale proposta motiva dal fatto che, la scelta del legislatore del 2000, che aveva stabilito una franchigia fino al 5% di invalidità ritenendo, verosimilmente, che menomazioni inferiori al 6%, per la loro lieve entità, non fossero rilevanti in un sistema di tutela sociale, non è considerata più attuale.

La concreta esperienza, infatti, ha dimostrato che, proprio per effetto della suddetta franchigia al 5%, restano escluse dalla tutela patologie di una certa rilevanza sotto il profilo menomativo, come ad esempio l'amputazione dell'anulare, disturbi del ritmo cardiaco, frattura ossa nasali, cicatrici cutanee non interessanti il volto e il collo, perdita delle ultime due falangi del mignolo, ernia inguinale ecc.

### LA DENUNCIA

Sempre nell'ottica pratica, merita un breve cenno anche il procedimento attraverso il quale dare corretta informazione del verificarsi di un sinistro.

La legge prevede che in caso di infornio sul lavoro con prognosi superiore a 3 giorni, occorso ad un lavoratore subordinato, un collaboratore, un coadiuvante familiare, un socio di società, il titolare di impresa artigiana e altri soggetti iscritti all'assicurazione Inail, il datore di lavoro è obbligato ad effettuare denuncia entro due giorni dal momento in cui riceve il certificato. In tale circostanza, la valutazione se un evento possa considerarsi o meno infornio sul lavoro non spetta al datore di lavoro. Egli si limita a ricevere il certificato e constatare che di infornio si tratta perché così ha dichiarato il lavoratore e trascritto il medico.

L'obbligo di denuncia scatta dunque nei casi in cui il certificato medico prescrive una prognosi superiore a 3 giorni, mentre nessuna comunicazione va effettuata per conva-

lescenze di uno, due o tre giorni. In alcuni casi il primo certificato medico, ovvero quello in cui il medico attesta che è avvenuto un infortunio sul lavoro e con quali modalità, è seguito da un secondo, che si limita a prolungare il periodo di convalescenza del lavoratore. In tali circostanze è necessario fare attenzione alla somma dei giorni di prognosi prescritti dai due certificati. Assumendo che il primo certificato di infortunio indichi 3 giorni di prognosi, se al 4° giorno il lavoratore torna al lavoro, il datore di lavoro non deve fare alcuna denuncia, salvo l'obbligo di annotare l'evento nel libro infortuni.

Se però il lavoratore, invece di rientrare al lavoro, invia in azienda un ulteriore certificato medico con la prescrizione di altri giorni di riposo, la prognosi totale diventa superiore a 3 giorni e il datore deve effettuare la denuncia entro due giorni dalla ricezione del secondo certificato.

Il datore di lavoro può avere conoscenza dell'infortunio immediatamente, perché presente al verificarsi dell'evento o perché subito avvertito dall'interessato o da altri suoi collaboratori, ovvero in un secondo momento, perché l'infortunio è avvenuto al termine del turno di lavoro giornaliero o settimanale e l'infortunato non ha avuto modo di avvertire la direzione aziendale.

In linea generale, la data di decorrenza di qualsiasi obbligo di denuncia formale alle autorità, non è quella in cui l'infortunio è accaduto, ma quella in cui il datore di lavoro prende possesso del certificato medico che attesta l'avvenuto infortunio sul lavoro.

Ciò può avvenire lo stesso giorno dell'evento ma anche in data successiva. A partire dalla data in cui riceve il certificato, il datore di lavoro ha due giorni di tempo per inviare la denuncia all'Inail e all'autorità di pubblica sicurezza competente. Se il termine di scadenza cade in un giorno festivo o di domenica, la denuncia deve essere effettuata entro il primo giorno non festivo successivo. Se il termine cade di sabato, la denuncia deve comunque essere inviata il sabato stesso, in quanto considerato normale giorno lavorativo anche nel caso in cui l'impresa svolga la propria attività dal lunedì al venerdì.

L'obbligo di denuncia interviene anche nel caso in cui il secondo certificato viene fatto recapitare prima del giorno di ripresa del lavoro, ovvero nel caso in cui il lavoratore riprende regolarmente a lavorare dopo i tre giorni di riposo e successivamente presenta un certificato di "ricaduta" o "continuazione", con la prescrizione di un aggiuntivo periodo di assenza dal lavoro collegato all'originario infortunio. La denuncia deve essere inoltrata entro i termini sopra indicati alla sede Inail territorialmente competente in relazione alla residenza o al domicilio del lavoratore (dunque non ha rilevanza la sede dell'impresa o il luogo in cui è avvenuto l'infortunio), e contestualmente all'autorità di pubblica sicurezza territorialmente competente in relazione al Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Riguardo a tale ultimo aspetto, per autorità di pubblica

sicurezza si intende la Questura, nel caso in cui l'infortunio avvenga in un Comune che fa anche da capoluogo di provincia, il Sindaco del Comune in cui è avvenuto l'infortunio, nel caso in cui il Comune non sia capoluogo di provincia. In linea generale, la denuncia può essere presentata mediante consegna a mano direttamente presso gli sportelli degli enti competenti oppure mediante invio per lettera raccomandata.

Nel primo caso la denuncia deve essere consegnata agli sportelli entro il termine di scadenza, mentre nel secondo caso la raccomandata deve essere inviata entro il termine di scadenza. La denuncia di infortunio deve contenere i dati anagrafici di azienda e lavoratore, adeguate informazioni su tipologia di lavoro effettuata, luogo, data, ora, dinamica e conseguenze dell'infortunio, nonché i dati completi sulla retribuzione e sulle ore lavorate dall'infortunato nei quindici giorni precedenti l'evento (nel mese precedente in caso l'infortunio sia occorso a lavoratori con qualifica impiegatizia).

La denuncia del sinistro da parte del lavoratore deve essere fatta al datore di lavoro immediatamente in caso di infortunio, ovvero entro quindici giorni dalla manifestazione in caso di malattia professionale.

Il datore di lavoro deve quindi denunciare all'Inail rispettivamente entro 2 giorni l'infortunio ed entro 5 giorni, la malattia professionale che ha colpito il proprio lavoratore; nel caso di infortunio mortale o per il quale vi sia pericolo di vita la denuncia deve essere fatta entro le 24 ore.

#### **IL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 09 APRILE 2008**

In attuazione dell'art. 1 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 è stato emanato il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs 81/2008.

Trattasi di oltre 300 articoli i quali mandano in pensione veri e propri punti di riferimento in materia di sicurezza, come ad esempio i D.Lgs 626/1994, 493/1996 e 494/1996.

È un testo che merita una trattazione separata, in relazione alla quale l'escursus storico che ha preceduto potrà essere utilizzato per comprenderne i pregi e i limiti.

Sarà quindi un'occasione per concentrarsi anche sui risvolti penali e amministrativi, già oggetto di dibattito politico e sociale prima e dopo l'entrata in vigore della Legge 123/2007; ma così anche su alcuni aspetti infortunistici propri del mondo del lavoro che il nuovo Testo Unico viene a disciplinare in modo innovativo quali ad esempio il mobbing e lo stress, al quale ultimo viene riconosciuta la natura di malattia nervosa che trova in determinati ambiti lavorativi, specie in ambienti multietnici, una sua autonoma tipologia di rischio.

*Studio legale Loro & Partners, Avv. Marco Loro,  
info@studioloro.it*