

# Salute e sicurezza, una legge dimenticata?

*A 12 anni dalla promulgazione del decreto 626/94, ci sono ancora molte aree soprattutto relative alla prevenzione non adeguatamente coperte*

**di Ferdinando Brandi**

Medico - Specialista Medicina del Lavoro

**N**on è facile in un breve articolo presentare tutta la ricchezza e la portata innovativa del decreto 626/94 che, dopo più di 10 anni dalla promulgazione, mantiene la sua validità basata sul modo nuovo di vedere i problemi della salute e di realizzare la prevenzione. Succede invece, purtroppo, che esso sia ancora spesso disatteso e non si cogano appieno i frutti, anche sul piano generale culturale ed economico. Vediamolo in estrema sintesi.

## **L'impianto generale della Legge**

Il Decreto, che ha recepito otto direttive comunitarie, ha contribuito all'aggiornamento della Legislazione italiana in materia di sicurezza e tutela della salute, ferma per molti aspetti agli anni cinquanta. La filosofia che lo ispira riguarda la responsabilità delle aziende nell'individuare e valutare i rischi per la salute e la sicurezza e, soprattutto, di programmare e di gestire le misure di prevenzione, di coinvolgere i lavoratori nel processo valutativo, di informarli e formarli e di assicurare un'adeguata sorveglianza sanitaria. Si afferma in maniera molto forte il principio dell'autotutela del lavoratore, che si prende cura ed è responsabile della propria ed altrui sicurezza, proprio in base agli istituti giuridici dell'informazione, della consultazione e della partecipazione attiva. Tutto il sistema organizzativo, infatti, è centrato sulla collaborazione fra i diversi soggetti in campo e sulla partecipazione dei lavoratori. La 626 comprende tutti i settori lavorativi pub-

blici e privati di qualsiasi dimensione con poche eccezioni, quali le forze armate e della polizia. Sono considerati lavoratori le persone che prestano il loro servizio alle dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di tipo subordinato, ma anche allievi e partecipanti ai corsi di formazione scolastica, professionale ed universitaria con uso di laboratori, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici, ed i soci lavoratori di cooperative e di società. Gli obiettivi prioritari sono quelli dell'eliminazione dei rischi alla fonte e delle misure di prevenzione collettiva, e le misure di tutela generali prevedono, oltre la valutazione dei rischi finalizzati alla loro eliminazione o riduzione, il rispetto dei principi dell'ergonomia (adattare il lavoro all'uomo e non viceversa), la predisposizione di misure di emergenza per pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione, e in caso di pericolo grave ed immediato.

## **Le diverse figure della prevenzione**

Il Decreto introduce figure nuove sulla scena della prevenzione, oltre che modificare il ruolo di figure tradizionali come quella del medico nell'azienda. Il datore di lavoro ha degli obblighi specifici non delegabili, quali la valutazione del rischio, l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi e la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Egli, concretamente, avvalendosi di idonei strumenti, deve individuare e quantificare i diversi rischi presenti nelle attività lavorative svolte e, in base a tale valutazione, elaborare il documento (piano di sicurezza) che deve contenere anche le misure di prevenzione adottate con i relativi tempi di attuazione. Il RSPP, attraverso

➔ **ATTUALITÀ**

## **Riscossione Spa nicchia, ma la FABI vuole risposte chiare**

*Ad oggi, dopo il rinnovo contrattuale siglato in Ascotributi il 19 agosto u.s., restano aperti alcuni temi - tra cui i benefit, la Cassa Sanitaria e le Polizze assicurative - che devono essere normati e garantiti.*

*La questione del Fondo Esattoriale e la trasformazione dello stesso in Previdenza Complementare rimangono in primo piano e, come FABI, ne abbiamo chiesto la definizione registrando l'impegno di Riscossione Spa a ricercare soluzioni condivise.*

*Restano, tuttavia, dubbi e perplessità sull'iter che sarà seguito per portare a compimento la riforma del sistema di riscossione entro il 2010, partendo dal primo step fissato per 1/1/2008 che riguarderà l'indispensabile omogeneizzazione dei contratti integrativi.*

*L'Esecutivo Nazionale Esattoriale ha sottolineato come, a poche settimane dalla partenza della nuova società, Riscossione Spa non abbia ancora illustrato le linee guida che adotterà in termini sia organizzativi sia operativi. Nascono spontanei dubbi sulla consistenza e struttura, sull'organigramma aziendale e sulle soluzioni che saranno adottate nel campo della fiscalità locale, per gli aspetti sia operativi sia di tutela contrattuale, con particolare riguardo ai dipendenti delle società che hanno deliberato lo scorporo del ramo d'azienda. Proprio l'assenza di una normativa in un quadro di riferimento nazionale rischia di aprire contenziosi legali da parte di questi lavoratori e del sindacato, che intende tutelare i diritti legittimamente acquisiti da tutta la categoria.*

*Su questi temi, l'Esecutivo Nazionale Esattoriale della FABI si è già attivato, unitamente alle altre OO.SS., al fine di ottenere, entro breve tempo, risposte certe e chiare mediante l'apertura di un confronto con Riscossione Spa.*



l'attività del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), deve verificare e valutare le reali condizioni di sicurezza dei lavoratori in relazione all'organizzazione del lavoro, all'uso delle strumentazioni utilizzate ed ai luoghi dove si svolge l'attività lavorativa. Altri compiti importanti del SPP riguardano i programmi di Informazione e Formazione e la partecipazione alla riunione periodica sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletto dai lavoratori, è uno dei cardini del sistema di partecipazione introdotto dal Decreto: rappresenta i lavoratori nelle diverse fasi attuative, dalla valutazione dei rischi alla programmazione della prevenzione, alla formazione ed informazione dei lavoratori. Il Medico Competente (MC), figura centrale nell'attività di prevenzione, non deve essere visto come il professionista che fa le visite e basta, come fosse il

## ESODATI

### Tassazione assegno straordinario ed incentivo all'esodo

A seguito di alcuni chiarimenti che sono stati richiesti in merito agli effetti del decreto Bersani sul trattamento fiscale operato sugli incentivi all'esodo e, in modo particolare, sui ricorsi presentati dai nostri iscritti, precisiamo quanto segue:

Il D.L. n. 223/2006 (Decreto Bersani), convertito nella Legge n. 248 del 4 agosto 2006 (Supplemento Ordinario n. 183 alla Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2006), abolito l'art. 19 TUIR (e la differenziazione di tassazione ivi contenuta), ha previsto che il trattamento fiscale

previgente (tassazione al 50% per le donne) continui ad applicarsi "esclusivamente" alle somme corrisposte in relazione a rapporti di lavoro cessati:

- prima del 4 luglio 2006;
- anche successivamente a tale data, ma sulla base di atti o accordi di data certa anteriore al 4 luglio 2006. Pertanto, è in tali casi che sarà ancora possibile richiedere la restituzione del 50% versato da parte degli uomini che hanno cessato il rapporto di lavoro dipendente in età compresa tra i 50 e 55 anni compiuti.

medico di famiglia all'interno dell'azienda. La sua attività è incentrata sulla tutela della salute dei lavoratori rispetto ai rischi specifici dovuti alla mansione e, per svolgere il suo ruolo, il MC deve conoscere molto bene la realtà lavorativa; egli stesso, anzi, deve collaborare all'individuazione e valutazione dei rischi. Collabora anche all'attività di Informazione e Formazione ed ha un ruolo specifico nell'organizzazione del servizio di Primo Soccorso; naturalmente, svolge la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente. Essa consiste negli accertamenti (visite ed eventuali altri test diagnostici) preventivi (all'assunzione) e periodici, necessari per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere un giudizio d'idoneità specifica alla mansione (cioè, rispetto alle condizioni di rischio lavorativo proprio dell'at-

tività svolta). Le finalità generali della sorveglianza sanitaria sono di natura eminentemente preventiva e destinate a verificare l'adeguatezza del rapporto tra specifica condizione di salute e specifica condizione di lavoro, in modo da escludere condizioni che possano recare un danno o peggiorare lo stato di salute del lavoratore. Per le attività per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria, il MC deve istituire ed aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, da custodire presso l'azienda ed informare il lavoratore sul significato degli accertamenti sanitari e sui loro esiti.

#### Il valore della Informazione/ Formazione

Con la 626, l'Informazione e la Formazione (art. 21 e 22) assumono un ruolo centrale nell'azione

preventiva. Per queste ragioni, esse non vanno viste come adempimenti puramente burocratici, ma come occasioni per far crescere la conoscenza e, quindi, la consapevolezza e la motivazione. Purtroppo, i primi risultati dello studio sull'applicazione del Decreto dimostrano che esse rappresentano uno degli aspetti critici del sistema preventivo e le carenze rilevate indicano soprattutto un'oggettiva difficoltà nel realizzare interventi educativi efficaci. Eppure, l'applicazione della 626 potrebbe essere un'occasione per una crescita sui temi non solo della prevenzione, ma più in generale della promozione della salute. Sto volutamente ampliando il concetto di "salute" passando da quello di "assenza di malattia" ad una visione più globale, che riguarda lo star bene e gli stili di vita sani. E così possiamo avvicinarci all'ampio tema dei problemi della salute legati agli aspetti psicosociali ed organizzativi del lavoro e a fattori di rischio di più difficile studio, quali lo stress, o a stati e comportamenti individuali per i quali l'aspetto informativo e formativo sono molto importanti.

#### I prossimi appuntamenti

Abbiamo introdotto molti argomenti di discussione che mi auguro potranno interessare i lettori di questa rivista. Non trascureremo, naturalmente, l'analisi di alcuni rischi tipici di questo settore lavorativo, quali quelli dovuti all'utilizzo del VDT o alla permanenza in ambienti confinanti. A presto.

# Pensioni di anzianità: crescono le richieste

La finestra di ottobre, la quarta ed ultima del 2006 (le precedenti sono state a gennaio, aprile e luglio), dovrebbe registrare, secondo la previsione dell'INPS, un notevole aumento delle richieste di pensionamento anticipato: la stima è di 70 mila domande in più rispetto al 2005.

Due possono essere le cause:

1. l'esaurimento dell'effetto del "superbonus" che scade alla fine del 2007, perché più si accorcia il periodo in cui è possibile intascare il 32,7% della retribuzione lorda, in alternativa al pensionamento, tanto più diminuisce l'appetibilità di rinunciare all'accredito contributivo pensionistico;
2. l'effetto prodotto dall'annuncio di un possibile ritocco alla riforma del 2004 e l'ipotesi di anticipare al 2007 la parte della riforma Maroni, che prevede la riduzione delle finestre d'uscita da quattro a due.

Le donne che vorranno andare in pensione con le regole di oggi, ossia 35 anni di contributi e 57 anni di età, potranno farlo anche dopo il 2007, optando per il calcolo della pensione con il sistema contributivo.

#### Le prossime finestre per la pensione di anzianità

1° ottobre 2006	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/06/2006
1° gennaio 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/09/06 o 39 anni di contributi al 30/09/06 a prescindere dall'età
1° aprile 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/12/2006 o 39 anni di contributi al 31/12/06 a prescindere dall'età
1° luglio 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/03/2007 o 39 anni di contributi al 31/03/07 a prescindere dall'età
1° ottobre 2007	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/06/2007 o 39 anni di contributi al 30/06/07 a prescindere dall'età
1° gennaio 2008	35 anni di contributi e 57 anni di età al 30/09/2007 o 39 anni di contributi al 30/09/07 a prescindere dall'età
1° aprile 2008	35 anni di contributi e 57 anni di età al 31/12/2007 o 39 anni di contributi al 31/12/07 a prescindere dall'età

#### Secondo la riforma Maroni, dal 2008 la pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti si può ottenere:

2008	35 anni di contributi e 60 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età
2010-2013	35 anni di contributi e 61 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età
2014 (quest'ultimo scalino sarà preceduto da verifica nel 2013)	35 anni di contributi e 62 anni di età o 40 anni di contributi a prescindere dall'età

#### Come cambierà per i lavoratori dipendenti il calendario delle finestre con la Riforma Maroni

Requisiti maturati nel 2007	Finestra	Requisiti maturati nel 2008	Finestra
entro al 31/03	1° luglio 2007*	entro il 30/06	1° gennaio
entro il 30/06	1° ottobre 2007*		anno successivo**
entro il 30/09	1° gennaio 2008	entro il 31/12	1° luglio anno
entro il 31/12	1° aprile 2007		successivo

\*Chi raggiunge l'anzianità con il solo requisito contributivo, 39 anni, per usufruire di questa finestra deve compiere anche 57 anni di età entro la fine del mese precedente, giugno o settembre; in caso contrario deve aspettare la finestra di gennaio. \*\*Chi raggiunge l'anzianità con il solo requisito contributivo, 40 anni, per usufruire di questa finestra deve compiere anche i 57 anni entro la fine del mese precedente, dicembre; in caso contrario deve aspettare la finestra di luglio.